



دراسة

توجهات الشباب العُماني نحو العمل

تحديث البنية المعرفية عن توجهات الشباب

الدورة الثالثة - يونيو ٢٠١٥م



يناير ٢٠١٦م



دراسة



توجهات الشباب العُماني نحو العمل



تحديث البنية المعرفية عن توجهات الشباب

الدورة الثالثة - يونيو ٢٠١٥م



يناير ٢٠١٦م



حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم

المحتويات

٧		مقدمة	
٩		أهداف الدراسة ومنهجيتها	١
١١		أهداف الدراسة	١, ١
١٢		تصميم العينة	١, ٢
١٣		خصائص الشباب بعينة الدراسة	١, ٣
١٦		تصميم الاستمارة	١, ٤
١٧		التأهيل العلمي والبحث عن عمل	٢
١٩		مدى ملائمة التأهيل العلمي لمتطلبات سوق العمل	٢, ١
٢١		جوانب النقص في التأهيل العلمي	٢, ٢
٢٢		فترة البحث عن عمل	٢, ٣
٢٣		وسائل البحث عن عمل	٢, ٤
٢٧		تفضيلات العمل لدى الشباب العماني	٣
٢٩		قطاع العمل المفضل لدى الشباب	٣, ١
٣٠		درجة تفضيل القطاع الحكومي	٣, ٢
٣٣		محددات اختيار الوظيفة	٣, ٣
٣٥		الأجور	٣, ٤
٣٨		منافسة العمالة الوافدة	٣, ٥
٣٩		الرضا الوظيفي	٣, ٦
٤٢		الأمان الوظيفي	٣, ٧
٤٢		التقاعد المبكر	٣, ٨
٤٥		دور الدولة في تشغيل الشباب	٤
٤٧		دور الدولة في توفير فرص العمل للشباب	٤, ١
٥٠		العدالة في الحصول على الوظائف الحكومية	٤, ٢
٥١		الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة	٤, ٣
٥٣		الإعلام ومصادر المعلومات	٥
٥٥		الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي	٥, ١
٥٦		الجرائد الورقية	٥, ٢
٥٦		مشاهدة التلفزيون	٥, ٣
٥٩		درجة المصادقية لوسائل الإعلام المختلفة	٥, ٤
٦١		الملاحق (استمارات الاستطلاعات الثلاثة)	٦

مقدمة

يعد موضوع تشغيل القوى العاملة الوطنية على درجة كبيرة من الأهمية في السلطنة، وتبذل الجهود من أجل توفير فرص عمل مناسبة في مختلف قطاعات العمل من أجل استيعاب الباحثين عن عمل بمختلف مستوياتهم التعليمية. وحيث إن الشباب هم محور سياسات وبرامج التشغيل وحجر الزاوية في تحقيق النمو المستدام والحفاظ على المكتسبات التنموية التي تحققت على أرض السلطنة، فإن الوصول إلى فهم أعمق لتوجهاتهم نحو سوق العمل يعد أولوية لضمان نجاح هذه السياسات والبرامج وتحقيق النتائج المرجوة. ومن هنا قام المركز الوطني للإحصاء والمعلومات بتنفيذ الدورة الثالثة من دراسة توجهات الشباب العماني نحو سوق العمل خلال شهر مايو ٢٠١٥ بهدف التعرف على اتجاهات الشباب وتفضيلاتهم الوظيفية والتغيرات التي حدثت في تلك الاتجاهات منذ الدورة الثانية للدراسة والتي تم تنفيذها في شهر يونيو من عام ٢٠١٤.

ولضمان الحصول على نتائج ممثلة لمختلف شرائح الشباب، استهدفت الدراسة ثلاث فئات أساسية من الشباب هم: الطلبة على مقاعد التعليم العالي بداخل السلطنة سواء في برامج الدبلوم ما بعد المدرسي، أو المنخرطون في مقاعد الدراسة الجامعية، والشباب الباحثون عن عمل والمسجلون في هيئة سجل القوى العاملة، والشباب المشتغلون في مختلف قطاعات العمل. وتم الحصول على عينات عشوائية ممثلة من هذه الفئات الثلاث واستطلاع آرائها إما عبر الاتصال الهاتفي من قبل كوادر مدربة ومؤهلة في هذا المجال، أو عبر البريد الإلكتروني واستمارة الكترونية تم استيفؤها من قبل الباحث نفسه.

ويستهدف هذا التقرير استعراض نتائج هذه الدراسة من خلال الفصل الأول الذي يستعرض أهداف الدراسة ومنهجيتها والخصائص العامة لعينات الشباب، أما الفصول الأربعة اللاحقة فقد استعرضت جميعها نتائج الدراسة حيث تناول الفصل الثاني التأهيل العلمي وعلاقته بسوق العمل، وجوانب النقص التي يراها الشباب في تأهيلهم العلمي، فيما تناول الفصل الثالث تفضيلات العمل لدى الشباب العمانيين، ووسائل البحث والحصول على عمل، ومحددات اختيار الوظائف، ومقدار الرضا الوظيفي لدى المشتغلين. وتناول الفصل الرابع رأي الشباب حول دور الدولة في التشغيل، واستعرض الفصل الخامس المصادر التي يحصل منها الشباب على المعلومات مثل الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي والتلفاز والجرائد، ومعدلات استخدامها بين الفئات المختلفة من الشباب.

الفصل الأول

أهداف الدراسة ومنهجيتها

خصائص العينة

			
المشتغلون	الباحثون عن عمل	طلبة التعليم العالي	
١٢٤٢	٣١٤٨	٣٦٠٧	حجم العينة
٪٢١	٪٦٤	٪٦٦	إناث
٪٧٩	٪٣٦	٪٣٤	ذكور
٢٥	٢٤	٢٢	متوسط العمر
			طريقة جمع البيانات

أهداف الدراسة ومنهجيتها

تحتل قضية تشغيل الشباب العماني مساحةً كبيرةً من اهتمام جميع أجهزة الدولة في السلطنة، في الوقت الذي تتضافر فيه الجهود لزيادة فرص العمل لاستيعاب الشباب في مختلف قطاعات العمل حتى يتمكنوا من المشاركة بقوة في دفع عجلة التنمية وتعزيز مسيرة العملية التنموية في عُمان.

وتأتي هذه الدراسة لتوجهات الشباب العماني نحو العمل في إطار جهود المركز الوطني للإحصاء والمعلومات لتوفير المعلومات والمؤشرات الضرورية عن التفضيلات والطموحات الوظيفية للشباب، ومتابعة التغيرات التي قد تطرأ على تلك المؤشرات بشكل دوري، مما يساعد صانعي القرار وأجهزة الدولة المختلفة المعنية بالتشغيل في رسم السياسات المناسبة لتلبية تلك الطموحات والاستفادة من هذه الطاقات الفتية بأفضل صورة ممكنة. ويتم إجراء هذه الدراسة بشكل سنوي للوصول إلى فهم أعمق لتوجهات الشباب ومتابعة تغيرها. وقد تم تنفيذ الدورة الحالية (الثالثة) للدراسة خلال شهر مايو من عام ٢٠١٥م، وقد سبقتها دورتان تم تنفيذهما خلال عامي ٢٠١٣ و ٢٠١٤م.

ويعرض هذا التقرير نتائج الدورة الثالثة من دراسة توجهات الشباب العماني نحو العمل والتغيرات التي حدثت في تلك التوجهات عن الدورتين السابقتين.

أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى توفير بيانات ومؤشرات دورية عن التفضيلات الوظيفية للشباب العماني والتي تساعد في رسم سياسات تشغيل الشباب، حيث توفر الدراسة بيانات تفصيلية عن:

- قطاع العمل المفضل لدى الشباب، ومدى تفضيل العمل بالقطاع الحكومي أو الخاص.
- متطلبات سوق العمل، ومدى تلبية مهارات الشباب وتأهيلهم الدراسي لتلك المتطلبات، وتحديد جوانب النقص التي يجب معالجتها.
- معايير اختيار الوظيفة التي يتطلع إليها الشباب، ومدى أهمية كل منها.
- الحد الأدنى للراتب المقبول من قبل الشباب، ومدى اختلاف ذلك الحد الأدنى بين القطاعين الحكومي والخاص.
- الرضا الوظيفي للمشتغلين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص، وأسباب عدم الرضا.
- مدى الشعور بالأمان الوظيفي بين المشتغلين بالقطاعات المختلفة.
- الخطط المستقبلية بعد التخرج لطلبة التعليم العالي.
- الوسائل التي يستخدمها الشباب في البحث عن عمل (الانترنت، مكاتب التوظيف، الإعلانات بالصحف،... وغيرها).
- مدى منافسة العمالة الوافدة، وتقييم الشباب لتلك المنافسة، ومدى أهمية تلك العمالة للاقتصاد العماني.
- رؤية الشباب لطبيعة الدور الذي يجب أن تقوم به الدولة لتشغيل الشباب، وتقييمهم لذلك الدور، ومدى انتشار الوساطة في الحصول على الوظائف الحكومية.
- مصادر المعلومات ووسائل الإعلام التي يثق بها الشباب للحصول على المعلومات الخاصة بالتوظيف وغيره من الأمور، كذلك مدى استخدام الشباب لتكنولوجيا الاتصال الحديثة (الانترنت، فيسبوك، تويتر، وغيرها).

١,٢ تصميم العينة

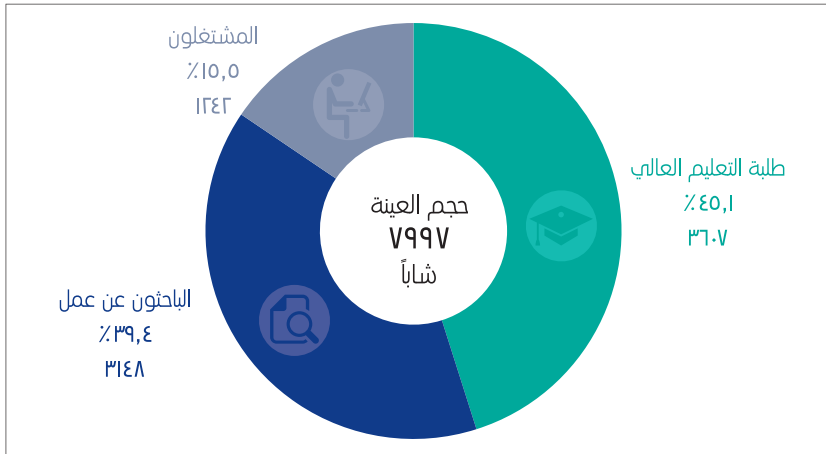
استندت نتائج الدراسة على بيانات ثلاثة استطلاعات للرأي العام تم إجراؤها على عينة عشوائية بلغت ٧٩٩٧ من الشباب العُماني في فئة العمر (١٨-٣٠) سنة. وقد تم تصميم عينة الدراسة بالطرق الإحصائية المناسبة لتغطي جميع محافظات السلطنة، والذكور والإناث، والمستويات التعليمية المختلفة. وكما هو موضح في الشكل (١-١)، ولضمان تمثيل العينة للشباب بشكل جيد، فقد ركزت الاستطلاعات التي تم إجراؤها على ثلاث فئات مختلفة من الشباب، وهي: الطلبة المقيدون على مقاعد التعليم العالي، والشباب الباحثون عن عمل، بالإضافة إلى الشباب المشتغلين بالقطاعات الحكومية والخاص. ونعرض فيما يلي ملخصاً لخصائص العينة في كل فئة من الشباب وأسلوب جمع البيانات بها.

استطلاع طلبة التعليم العالي

تم استخدام قوائم الطلبة العُمانيين المقيدون في سجلات وزارة التعليم العالي خلال العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥ كإطار لسحب عينة عشوائية بسيطة من طلبة التعليم العالي بلغ حجمها ٣٠٠٠٠ طالب وطالبة في فئة العمر (١٨-٣٠) سنة، وقد روعي في تلك العينة أن تغطي جميع محافظات السلطنة، ومؤسسات التعليم العالي، والتخصصات العلمية المختلفة.

وقد اعتمد استطلاع طلبة التعليم العالي على أسلوب الاستطلاع عبر الإنترنت في جمع البيانات، حيث تم إرسال الدعوة عبر البريد الإلكتروني إلى الطلبة الذين تم اختيارهم بالعينة لزيارة صفحة الاستطلاع والإدلاء بأرائهم من خلال الاستبيان الإلكتروني. وقد قام باستيفاء الاستبيان ٣٦٠٧ طالباً وطالبة خلال الفترة (٧-٢١) مايو ٢٠١٥م، ويمثل ذلك نسبة استجابة مقدارها ١٢٪ بارتفاع بسيط عن النسب المسجلة في الدورتين السابقتين للاستطلاع في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٣ (١١,٥٪ و ١٠٪ على الترتيب). وتعتبر هذه النسب مقبولة لمثل هذا النوع من الاستطلاعات والذي يتطلب الاستيفاء الذاتي للاستمارة عبر الانترنت.

شكل (١-١): توزيع عينة الدراسة من الشباب



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العُماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

استطلاع الشباب الباحثين عن عمل

تم استخدام قوائم الشباب الباحثين عن عمل في فئة العمر (١٨-٣٠) سنة المسجلين لدى هيئة سجل القوى العاملة كأطارٍ لسحب عينة الاستطلاع^١. وتم تصميم وسحب عينة طبقية متناسبة مع الحجم لتمثل جميع محافظات السلطنة، وفقاً للجنس، ومستوى التعليم (أقل من ثانوي - ثانوي/دون جامعي - جامعي فأعلى)، وتمت زيادة نسبة المعاينة في المحافظات قليلة العدد (محافظات مسندم والبريمي والوسطى) حتى يمكن الحصول على بعض التقديرات عن خصائص الشباب الباحثين عن عمل بتلك المحافظات، بالإضافة إلى التقديرات على المستوى الإجمالي للسلطنة.

وقد اعتمد استطلاع الشباب الباحثين عن عمل على أسلوب الاستطلاع عبر الهاتف (الثابت والمتنقل) لجمع البيانات، حيث تم إجراء مقابلات هاتفية مع ٣١٤٨ من الشباب الباحثين عن عمل خلال الفترة (١٠-٢٨) مايو ٢٠١٥م، بنسبة استجابة بلغ مقدارها ٨٨٪.

استطلاع الشباب المشتغلين

على غرار استطلاع الشباب الباحثين عن عمل، تم استخدام قوائم الشباب المشتغلين، في القطاعين الحكومي والخاص، في فئة العمر (١٨-٣٠) سنة المسجلين لدى هيئة سجل القوى العاملة كأطارٍ لسحب عينة استطلاع الشباب المشتغلين، وقد بلغ عددهم بالإطار ٤٨٤١٥ شاباً وشابة. تم تصميم وسحب عينة طبقية متناسبة مع الحجم لتمثل جميع محافظات السلطنة، وفقاً للجنس، ومستوى التعليم (أقل من ثانوي - ثانوي/دون جامعي - جامعي فأعلى). كذلك اعتمد استطلاع الشباب المشتغلين على أسلوب الاستطلاع عبر الهاتف (الثابت والمتنقل) لجمع البيانات، حيث تم إجراء مقابلات هاتفية مع ١٢٤٢ من الشباب المشتغلين خلال الفترة (١٠-٢٨) مايو ٢٠١٥م، ويمثل ذلك نسبة استجابة مقدارها ٨٦٪.

١,٣ خصائص الشباب بعينة الدراسة

التوزيع النوعي

كما هو مبين في شكل (١-٢)، شكلت الإناث ٥٨٪ من العينة الإجمالية للشباب بينما مثل الذكور ٤٢٪. وتزيد نسبة الذكور عن الإناث في عينة استطلاع المشتغلين (٧٩٪ مقابل ٢١٪)، بينما تقترب من نصف عينة الإناث في استطلاعي طلبة التعليم العالي والباحثين عن عمل. ويعكس التوزيع النسبي للذكور والإناث بالعينات الثلاث إلى حد كبير النسب الموجودة فعلياً في كل فئة من الشباب، وفق قوائم وزارة التعليم العالي وهيئة سجل القوى العاملة.

١ تضمن هذا الإطار ٩٨٩٣٣ شاباً وشابة باحثين عن عمل.

شكل (٢-١): التوزيع النوعي لعينة الشباب

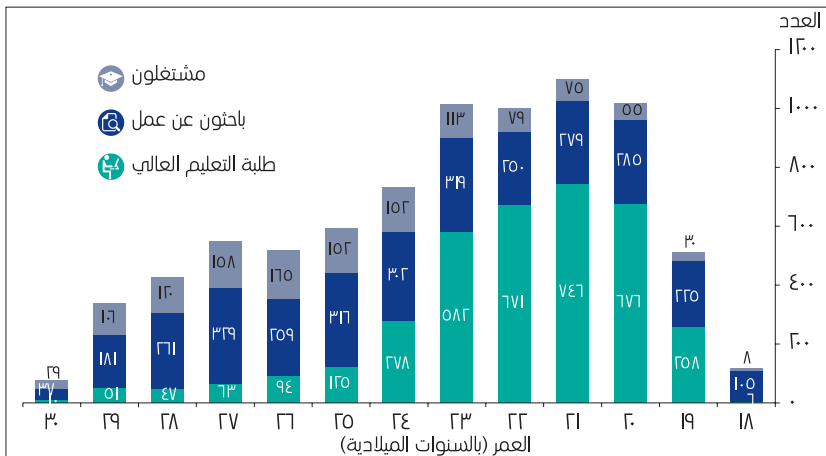


المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

التوزيع العمري

يعرض شكل (٣-١) التوزيع العمري لعينة الشباب في عينة الدراسة، ونلاحظ من الشكل أن أكثر من نصف الشباب في العينة تتراوح أعمارهم بين ٢٣ و٢٨ سنة، وبلغ متوسط العمر لعينة طلبة التعليم العالي ٢٢ سنة، مقابل ٢٣,٨ سنة للباحثين عن عمل، و ٢٥ سنة للمشتغلين.

شكل (٣-١): التوزيع العمري لعينة الشباب

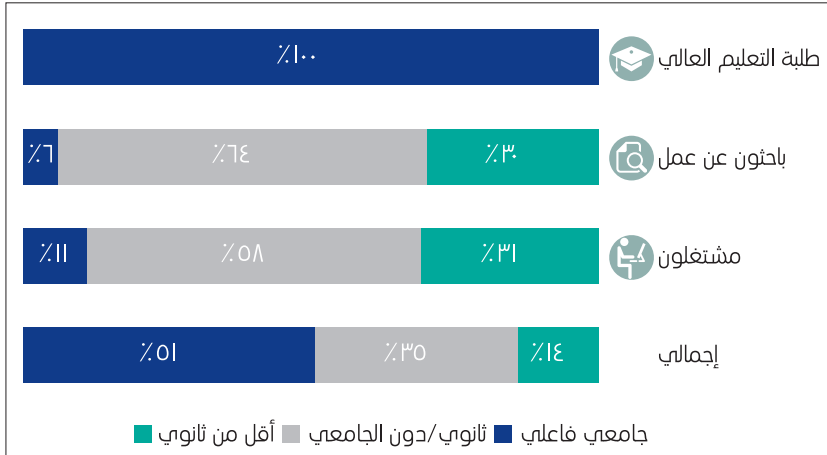


المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

المستوى التعليمي

شملت عينة الدراسة شباباً من مختلف المستويات التعليمية، فكما يوضح الشكل (٤-١)، شكل الحاصلون على تعليم جامعي فأعلى (بما فيهم طلبة التعليم العالي) ٥١٪ من العينة الإجمالية للشباب. بينما توزعت النسبة الباقية بين الشباب الحاصلين على تعليم أقل من الثانوي (١٤٪) والحاصلين على تعليم ثانوي/دون الجامعي (٣٥٪).

شكل (٤-١): التوزيع النسبي لعينة الشباب حسب المستوى التعليمي

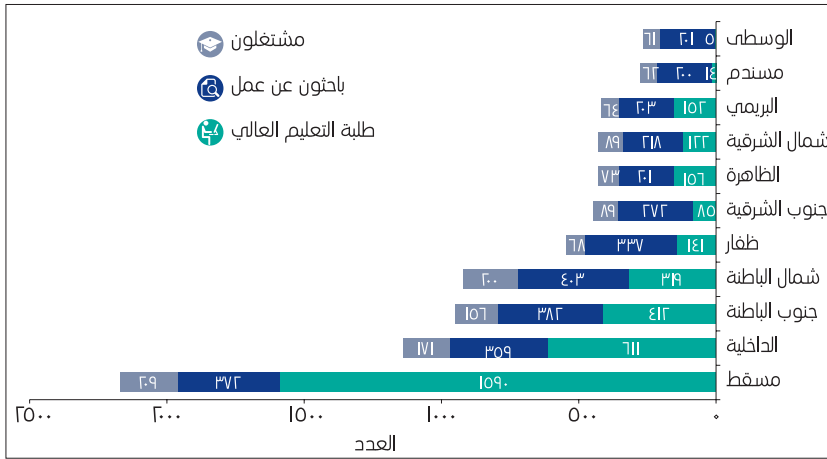


المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

التوزيع الجغرافي

شملت عينة الدراسة في الاستطلاعات الثلاثة شباباً من كافة محافظات السلطنة، وبين شكل (١-٥) التوزيع الجغرافي لعينة الشباب في عينة الدراسة، ونلاحظ من الشكل وجود تناسب بين أعداد الشباب في العينة من فئات الاستطلاعات الثلاثة وأعدادها الفعلية طبقاً لقوائم وزارة التعليم العالي وهيئة سجل القوى العاملة، وقد تم زيادة الأعداد في محافظات الوسطى ومسندم والبريمي في استطلاع الباحثين عن عمل حتى يمكن استخراج بعض النتائج على مستوى المحافظة.

شكل (١-٥): التوزيع الجغرافي لعينة الشباب



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

١,٤ تصميم الاستمارة

تتشابه الاستمارات المستخدمة لجمع البيانات في الاستطلاعات الثلاثة (طلبة التعليم العالي، والباحثين عن عمل، والمشتغلين) في معظم أجزائها، حيث تشمل كل منها ثلاثة أقسام رئيسية بالإضافة إلى المقدمة وقسم خاص بالبيانات التعريفية والشخصية للمستجيب، كما هو موضح فيما يلي (مرفق استمارة الاستطلاع في ملحق أ):

- **المقدمة:** ويتم فيها شكر المستجيب على الاشتراك في الاستطلاع، والتعريف بالجهة المنفذة له، والتأكيد على السرية المطلقة للبيانات الشخصية.
- **البيانات التعريفية والشخصية:** يشمل هذا القسم بعض البيانات الخلفية الضرورية عن المستجيب والتي تفيد في تحليل البيانات، مثل العمر، والمؤهل الدراسي، والجنس، ومحافظة الإقامة، بالإضافة إلى بعض البيانات للتعرف على المستوى الاقتصادي للأسرة مثل متوسط الإنفاق الشهري للأسرة وعدد أفرادها، وبعض البيانات الأخرى.
- **تفضيلات العمل:** يتضمن هذا القسم بيانات عن التأهيل العلمي للشباب، ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل من المهارات المختلفة (من وجهة نظر الشباب)، وجوانب النقص التي قد يشعر بها الشباب في تأهيلهم العلمي، كذلك يتم السؤال عن ترتيب تفضيلات الشباب للعمل بالقطاعات المختلفة (خدمة مدنية، جهات عسكرية وأمنية، هيئات ومؤسسات حكومية أخرى، قطاع خاص)، والحد الأدنى للراتب المقبول للعمل في القطاعين الحكومي والخاص، ومدى منافسة العمالة الوافدة ومدى فائدتها للاقتصاد العماني، ومحددات اختيار الوظيفة التي يفضلها الشاب. ويوفر هذا القسم بيانات عن قطاع العمل للمشتغلين، ومدى الشعور بالرضا والأمان الوظيفي، وبيانات عن أساليب البحث عن عمل التي يستخدمها الباحثون عن عمل، والخطط المستقبلية لطلبة التعليم العالي.
- **القسم الثاني - دور الدولة:** يوفر هذا القسم من الاستبيان بيانات عن رؤية الشباب للدور الذي يجب أن تلعبه الدولة في توفير فرص العمل للشباب، وكذلك تقييمهم لذلك الدور، والتفكير في إنشاء مشروع خاص، بالإضافة إلى مدى الثقة في تصريحات المسؤولين عن أمور التوظيف، والعدالة في الحصول على الوظائف الحكومية، ومدى الرضا عن الأداء الحكومي بشكل عام.
- **القسم الثالث - وسائل الإعلام:** يشمل هذا القسم أسئلة عن مصادر الحصول على المعلومات بشكل عام بالنسبة للشباب (الانترنت، الجرائد الورقية، التلفزيون) ومدى مصداقية كل منها، وكذلك مدى استخدام الشباب لأدوات الإعلام الاجتماعي مثل فيسبوك، وتويتر، وغيرها من وسائل التواصل الحديثة.

الفصل الثاني

التأهيل العلمي والبحث عن عمل

نسب الشباب الذين يعتقدون أن تأهيلهم الدراسي يؤهلهم لسوق العمل بشكل جيد



أهم جوانب النقص في التأهيل العلمي



٢ التّأهيل العلمي والبحث عن عمل

يعد التقابل والتطابق بين متطلبات سوق العمل من التخصصات والمهارات المختلفة (جانب الطلب على العمل) مع مخرجات النظام التعليمي والتدريبي (جانب العرض) من أهم علامات نجاح سياسات التعليم والتشغيل. يتناول هذا الفصل من الدراسة مدى كفاءة التّأهيل العلمي للشباب، ومدى ملائمته لمتطلبات سوق العمل، والتعرف على بعض أوجه القصور في التّأهيل العلمي للشباب والتي قد تعوق حصولهم على وظيفة جيدة. كذلك يتم التعرف على طرق وأساليب البحث عن عمل بالإضافة إلى طول الفترة التي يقضيها الشباب للحصول على فرصة عمل.

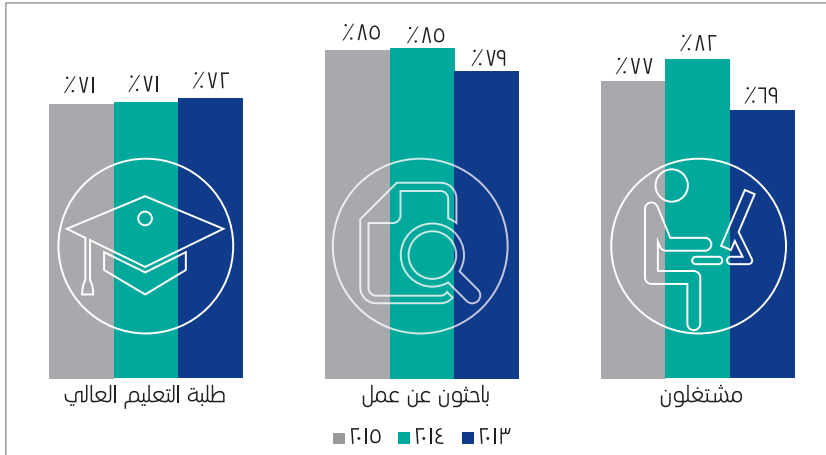
٢,١ مدى ملائمة التّأهيل العلمي لمتطلبات سوق العمل

نسبة كبيرة من الشباب العماني تعتقد أن تأهيلها العلمي مناسب لسوق العمل، وترتفع هذه النسبة بين الباحثين عن عمل بشكل أكبر من المشتغلين وطلبة التعليم العالي.

للتعرف على رؤية الشباب مدى ملائمة تأهيلهم العلمي والتدريبي لسوق العمل، تم سؤال الشباب بالعينة (الحاصلين على تعليم ثانوي فأعلى): "هل ترى أن تأهيلك الدراسي يؤهلك لسوق العمل بشكل جيد؟". وبين شكل (٢-١) أن نسبة كبيرة من الشباب يعتقدون أن لديهم تأهيل علمي مناسب لسوق العمل، وتصل هذه النسبة ذروتها بين الباحثين عن عمل (٨٥٪)، تليها النسبة بين المشتغلين (٧٧٪)، ثم طلبة التعليم العالي (٧١٪).

نلاحظ كذلك عدم وجود تفاوت كبير بين نسبة من يعتقدون بملاءمة تأهيلهم العلمي لسوق العمل في عام ٢٠١٥ عن الأعوام السابقة للدراسة، باستثناء النسبة بين المشتغلين التي انخفضت بمقدار خمس نقاط مئوية بين عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥.

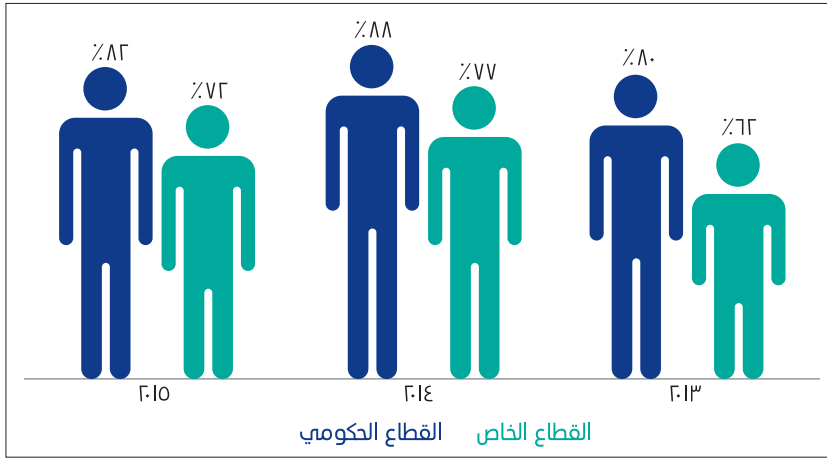
شكل (٢-١): تطور نسب الشباب العُماني الذين يعتقدون أن تأهيلهم العلمي مناسب لسوق العمل



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العُماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

ونلاحظ من الشكل (٢-٢) أن ٨٢٪ من المشتغلين في القطاع الحكومي يعتقدون أن تأهيلهم العلمي مناسب لسوق العمل مقابل ٨٨٪ في عام ٢٠١٤ و ٨٠٪ في عام ٢٠١٣. أما المشتغلين في القطاع الخاص فبلغت النسبة لديهم ٧٢٪ في عام ٢٠١٥ مقابل ٧٧٪ و ٦٢٪ في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٣ على الترتيب.

شكل (٢-٢): نسب المشتغلين في القطاع الخاص والحكومي الذين يعتقدون أن تأهيلهم العلمي مناسب لسوق العمل



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

وتشير النتائج المعروضة في جدول (١-٢)، بشكل عام إلى أن الإناث يعتقدن أن تأهيلهن العلمي يناسب سوق العمل بدرجة أكبر من الذكور، حيث تبلغ النسبة بين المشتغلين إلى (٨٥، ٩) مقابل (٧٣، ١) للمشتغلين من الذكور، وتبلغ النسبة بين الباحثات عن عمل (٨٥، ٥) مقابل (٨٢، ٦) للباحثين عن عمل من الذكور، بينما تزيد النسبة قليلاً بين الذكور عن الإناث من طلبة التعليم العالي.

نلاحظ كذلك من جدول (١-٢) أن نسبة الشباب الذين يعتقدون أن تأهيلهم العلمي مناسب لسوق العمل ترتفع مع ارتفاع مستوى التعليم وبصورة أوضح بين المشتغلين (مما يشير إلى أهمية التعليم الجامعي في تأهيل الشباب لسوق العمل بدرجة أكبر من المستويات التعليمية الأقل)، فعلى سبيل المثال تبلغ تلك النسبة بين الحاصلين على تعليم جامعي فأعلى من المشتغلين (٨٣، ٦)، بزيادة حوالي ٨ نقاط مئوية عن النسبة بين الحاصلين على تعليم ثانوي/دون الجامعي (٧٥، ٢).

جدول (١-٢): نسب الشباب الذين يعتقدون أن تأهيلهم العلمي مناسب لسوق العمل، حسب الجنس ومستوى التعليم.

مشتغلون	باحثون عن عمل	طلبة التعليم العالي	الجنس
٧٣، ١	٨٢، ٦	٧١، ٥	ذكور
٨٥، ٩	٨٥، ٥	٧٠، ٢	إناث
مستوى التعليم			
٧٥، ٢	٨٤، ٤		ثانوي/دون الجامعي
٨٣، ٦	٨٧، ٨		جامعي فأعلى
٧٦، ٦	٨٤، ٧	٧٠، ٦	الإجمالي

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٢,٢ جوانب النقص في التأهيل العلمي

أهم جوانب النقص في التأهيل العلمي: محدودية التدريب العملي، وعدم تطوير المناهج، وضعف اللغة الإنجليزية، وأن التخصص غير مطلوب في سوق العمل.

يبين الجدول (٢-٢) وجود بعض التباينات بين الشباب من عينات الدراسة الثلاث في أهم جوانب النقص في تأهيلهم العلمي، وكذلك بعض التباينات بين الذكور والإناث. على سبيل المثال جاءت محدودية التدريب العملي في الترتيب الأول لجوانب النقص في التأهيل العلمي بين طلبة التعليم العالي (٨, ٥٥٪) بارتفاع بسيط عن عام ٢٠١٤ (٧, ٥٤٪)، يليها احتياج المناهج الدراسية إلى تطوير (٧, ٤٢٪) بفارق نقطتين ونصف عن عام ٢٠١٤ (٢, ٤٥٪)، ثم ضعف مستوى اللغة الإنجليزية (٥, ٣٤٪) في المرتبة الثالثة مقابل (٩, ٣١٪) لعام ٢٠١٤، والجدير بالذكر بأن ترتيب هذه الجوانب مماثل لترتيب جوانب النقص في التأهيل العلمي للدورة الثانية من الاستطلاع (٢٠١٤) مع وجود اختلاف في النسب.

كما جاءت الجوانب الثلاثة السابقة كأهم أوجه النقص في التأهيل العلمي للباحثين عن عمل مع اختلاف في النسب. أما بالنسبة للشباب المشتغلين كان أهم جوانب النقص احتياج المناهج الدراسية إلى تطوير (٨, ٣٨٪)، ثم محدودية التدريب العملي (٦, ٢٩٪)، بالإضافة إلى أن التخصص غير مطلوب في سوق العمل بدرجة كبيرة (٨, ٢٠٪) وهي أهم الجوانب لعام ٢٠١٤ وبالترتيب ذاته.

بينت النتائج أيضاً أن هناك بعض أوجه القصور في التأهيل العلمي تظهر بين الإناث أكثر من الذكور، مثل أن التخصص غير مطلوب في سوق العمل بين المشتغلات وطالبات التعليم العالي، بينما ظهر نقص التدريب العملي واحتياج المناهج إلى تطوير بين الذكور من طلبة التعليم العالي أكثر من الإناث.

جدول رقم (٢-٢): جوانب النقص في التأهيل العلمي للشباب العماني حسب الجنس.

جوانب النقص في التأهيل العلمي	طلبة التعليم العالي			باحثون عن عمل			مشتغلون		
	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة	ذكور	إناث	جملة
التدريب العملي غير متوفر/ غير كافٍ	٦٣,٢	٥٢,٠	٥٥,٨	٢٩,٧	٣٢,٣	٣١,٥	٢٩,٦	٢٩,٤	٢٩,٦
المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير	٤٨,١	٤٠,١	٤٢,٧	٢٩,٢	٢٣,٧	٢٥,٢	٣٩,١	٣٤,٥	٣٨,١
التخصص غير مطلوب في سوق العمل	١٨,٨	٢٣,١	٢١,٧	٢٠,٦	١٨,٣	١٩,٠	١٩,٤	٢٨,٩	٢٠,٨
ضعف مستوى اللغة الإنجليزية	٣٤,٥	٣٤,٦	٣٤,٥	١٩,٠	٢٨,٤	٢٥,٥	١٧,٩	٣,٩	١٥,٨
جوانب أخرى	٤,٣	٢,٧	٣,٢	٧,٦	٥,٩	٦,٥	٢,٤	٧,٩	٣,٥
غير متأكد/ لا أعرف	١٢,٠	١١,٨	١١,٩	٨,٦	٤,٩	٥,٩	٣,٤	١٥,٨	٥,٤

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

أما من حيث المستوى العلمي للباحثين عن عمل والمشتغلين، فإنه من الملاحظ وجود تفاوت كبير في ترتيب جوانب النقص في التأهيل العلمي، كما هو موضح في الجدول (٣-٢): فمحدودية التدريب العملي كانت الجانب الأهم بالنسبة للباحثين عن عمل الحاصلين على تعليم ثانوي (٦, ٣١٪) في حين كان جانب القصور الرئيسي بالنسبة للحاصلين على تعليم جامعي منهم محدودية الطلب على تخصصاتهم في سوق العمل (٨, ٤٩٪)، أما بالنسبة للشباب المشتغلين فاحتياج المناهج الدراسية إلى تطوير كانت هي الجانب الأبرز من جوانب القصور لكل من الحاصلين على تعليم ثانوي (٢, ٣٨٪) والحاصلين على تعليم جامعي (٢, ٣٧٪).

جدول رقم (٢-٣): جوانب النقص في التأهيل العلمي للشباب العماني حسب مستوى التعليم.

مشتغلون		باحثون عن عمل			جوانب النقص في التأهيل العلمي
جامعي فأعلى	ثانوي/دون الجامعي	جامعي فأعلى	ثانوي/دون الجامعي	طلبة التعليم العالي	
٢٦,٥	٣٠,٤	٢٩,٦	٣١,٦	٥٥,٨	التدريب العملي غير متوفر/غير كافٍ
٣٧,٢	٣٨,٢	١٢,٦	٢٦,٤	٤٢,٧	المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير
٣٦,٨	١٨,٦	٤٩,٨	١٦,٨	٢١,٧	التخصص غير مطلوب في سوق العمل
٧,٩	١٦,٨	٤,٤	٢٧,٠	٣٤,٥	ضعف مستوى اللغة الإنجليزية
١٤,٩	١,٩	١٧,٠	٥,٧	٣,٢	جوانب أخرى
٠,٠	٦,٢	١٠,٢	٥,٧	١١,٩	غير متأكد/لا أعرف

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٢,٣ فترة البحث عن عمل

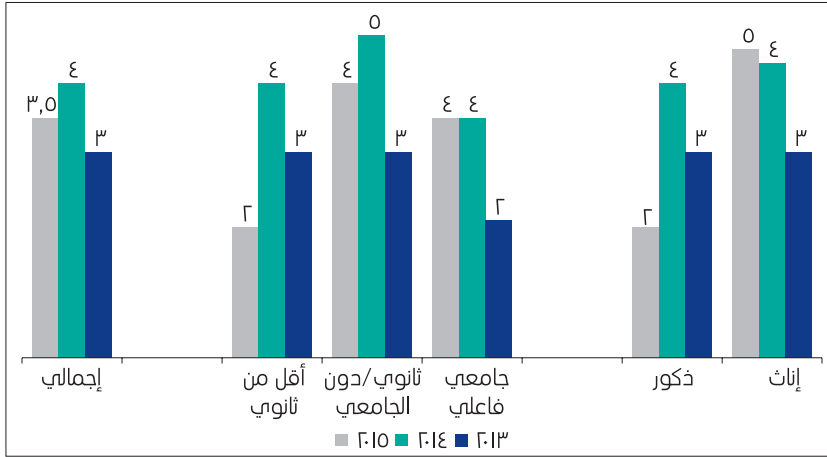
كما هو مبين في شكل (٢-٣)، بلغ وسيط طول فترة البحث عن عمل بين الشباب الباحثين عن عمل ثلاث سنوات ونصف في عام ٢٠١٥م، أي أن نصف الشباب يقضون أكثر من ثلاث سنوات ونصف في البحث عن عمل (بينما النصف الآخر يقضي أقل من ذلك)، بانخفاض مقداره ٦ أشهر (نصف سنة) عن الوسيط في عام ٢٠١٤م، ولكنه يظل أعلى من القيمة المسجلة في عام ٢٠١٣م (٣ سنوات).

وتشير نتائج الاستطلاع في شكل (٢-٣) إلى اتساع الفجوة بين الذكور والإناث في طول فترة البحث عن عمل من سنة لأخرى لصالح الذكور. ففي عام ٢٠١٣، كان وسيط فترة البحث عن عمل ثلاث سنوات لكل من الذكور والإناث، في حين بلغ الوسيط للإناث ٤ سنوات ونصف في عام ٢٠١٥، وهو ما يقارب مرتين ونصف قيمته للذكور (أقل من سنتين).

أما حسب المؤهل الدراسي، فإنه من الملاحظ وجود تفاوت في وسيط فترة البحث عن عمل حسب المؤهلات الدراسية للشباب الباحثين عن عمل. ففي عام ٢٠١٥، كانت أقل قيمة لوسيط فترة البحث عن عمل بين الحاصلين على مؤهل أقل من ثانوي (أقل من سنتين) بينما كانت أكبر قيمة للحاصلين على مؤهل ثانوي/دون الجامعي (٤ سنوات)، ويختلف ذلك عن الوضع في عام ٢٠١٣، حيث كان الحاصلين على تعليم جامعي/فأعلى يقضون أقل فترة في البحث عن عمل (سنتين) مقارنة بالحاصلين على تعليم أقل من الجامعي (٣ سنوات).

نصف الشباب الباحثين عن عمل يقضون أكثر من ٣ سنوات ونصف في البحث عن عمل عام ٢٠١٥ مقابل ٤ سنوات في ٢٠١٤م. وتنخفض هذه الفترة إلى أقل من سنتين بين الباحثين عن عمل الذكور مقابل ٤ سنوات ونصف بين نظائرهم من الإناث.

شكل (٢-٣): وسيط فترة البحث عن عمل (بالسنوات) بين الشباب الباحثين عن عمل



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٢,٤ وسائل البحث عن عمل

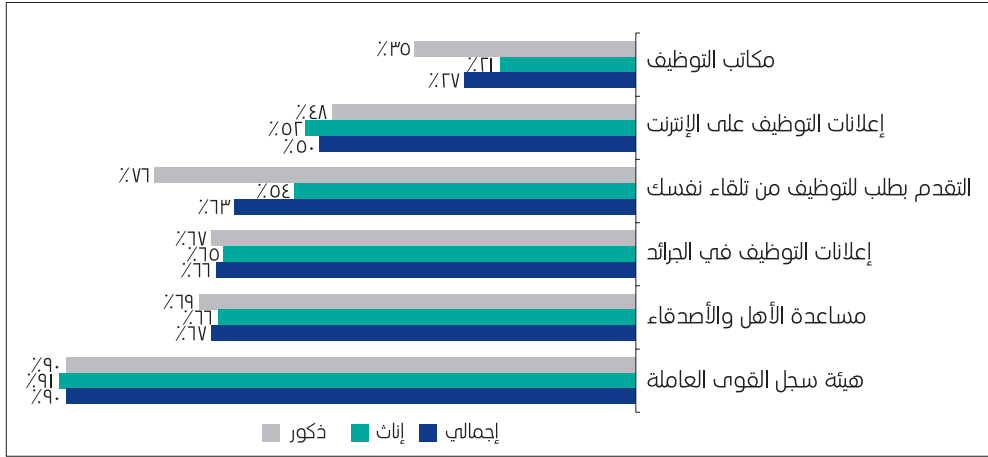
تتنوع الوسائل التي قد يستخدمها الباحثون عن عمل في المعرفة عن الفرص الوظيفية والحصول على وظيفة. ومن الوسائل الأكثر شيوعاً في عُمان: التسجيل في هيئة سجل القوى العاملة، ومتابعة إعلانات التوظيف في الجرائد أو على الإنترنت، أو التقدم بالسيرة الذاتية وطلب التوظيف إلى جهة العمل بشكل مباشر، أو استخدام مكاتب التوظيف، بالإضافة إلى بعض الطرق التقليدية عن طريق الأهل والأصدقاء.

الباحثون عن عمل

كما هو مبين في الشكل (٢-٤) تتعدد الوسائل التي يستخدمها الشباب للبحث عن عمل، وكون عينة الباحثين قد أخذت من هيئة سجل القوى العاملة، كان من الطبيعي أن يكون التسجيل من خلال الهيئة أكثر الوسائل استخداماً، حيث وجد أن ٩ من كل ١٠ باحثين عن عمل يستخدمونه في البحث عن العمل. وجاءت مساعدة الأهل والأصدقاء في المرتبة الثانية للوسائل المستخدمة (٦٧٪)، ثم إعلانات التوظيف في الجرائد المطبوعة (٦٦٪)، بينما تأتي مكاتب التوظيف في آخر القائمة حيث يستخدمها أكثر قليلاً من ربع الشباب الباحثين عن عمل (٢٧٪).

سبعة من كل عشرة من الشباب يعتمدون على مساعدة الأهل والأصدقاء في البحث عن عمل، بينما يعتمد ربع الشباب على مكاتب التوظيف.

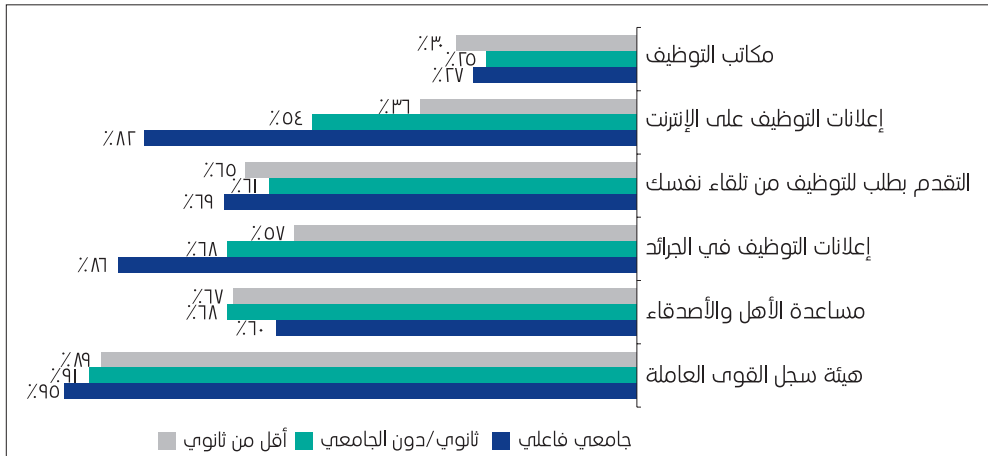
شكل (٢-٤): وسائل البحث عن عمل لدى الباحثين عن عمل حسب الجنس



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

ونلاحظ وجود بعض التفاوت في أساليب البحث عن عمل حسب الجنس؛ حيث نجد أن الذكور أكثر إقبالاً من الإناث على التقدم بطلب للتوظيف من تلقاء أنفسهم (٧٦٪ مقابل ٥٤٪ على الترتيب)، واستخدام مكاتب التوظيف (٣٥٪ للذكور مقابل ٢١٪ للإناث)، في حين نجد أن الإناث يُقبلن على إعلانات التوظيف على الإنترنت بدرجة أكبر قليلاً من الذكور (٥٢٪ مقابل ٤٨٪ على الترتيب).

شكل (٢-٥): وسائل البحث عن عمل لدى الباحثين عن عمل حسب التعليم



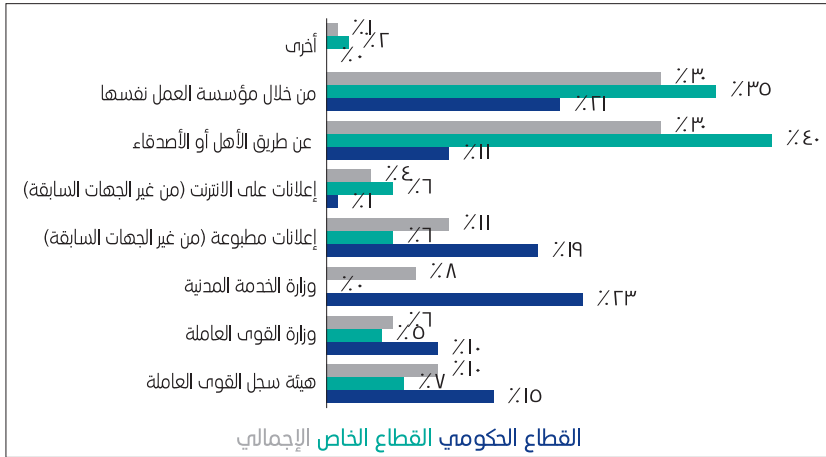
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

وبين شكل (٢-٥) أيضاً وجود بعض التفاوت في أساليب البحث عن عمل حسب مستوى التعليم؛ حيث يستخدم الشباب الحاصلين على مؤهل جامعي فاعلي إعلانات التوظيف في الجرائد وعلى الإنترنت بدرجة أكبر من الأقل تعليماً.

المشتغلون

أما الشباب المشتغلون، فيبين الشكل (٦-٢) مصدر المعرفة عن الوظيفة الحالية للمشتغلين حسب قطاع العمل، وقد تنوعت مصادر معرفتهم عن الوظيفة التي يشغلونها حالياً، فنجد أن ثلاثة من كل عشرة منهم قد عرفوا عن وظيفتهم الحالية عن طريق الأهل والأصدقاء أو عن طريق مؤسسة العمل نفسها، وترتفع هذه النسب للشباب العاملين في القطاع الخاص بنسبة ٤٠٪ و ٣٥٪ على الترتيب. بينما استخدم نسبة أقل من الشباب وسائل البحث الأخرى مثل متابعة الإعلانات المطبوعة، والتسجيل في هيئة سجل القوى العاملة، أو من خلال وزارة الخدمة المدنية وغيرها من الوسائل.

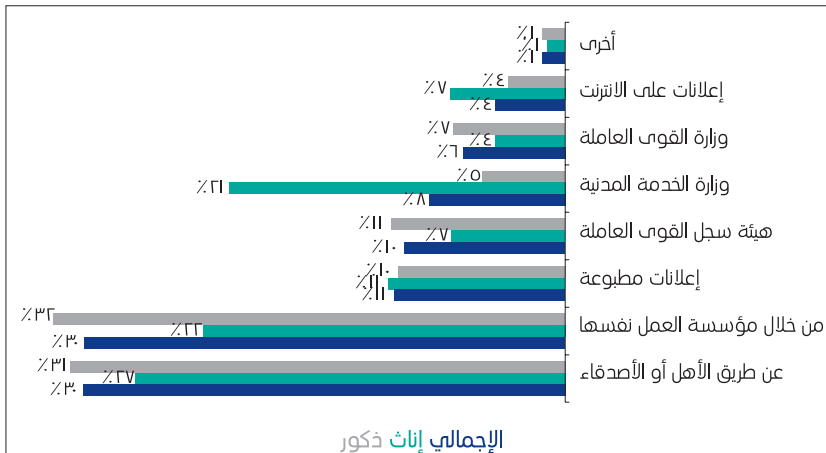
شكل (٦-٢): مصدر المعرفة عن الوظيفة الحالية للمشتغلين حسب قطاع العمل



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

ومن الشكل (٧-٢) نلاحظ وجود بعض التفاوت في معرفة الشباب المشتغلين عن وظيفتهم الحالية حسب الجنس: على سبيل المثال نجد أن (٣٢٪) من الذكور علموا من وظيفتهم الحالية من خلال مؤسسة العمل نفسها مقابل (٢٢٪) للإناث، بينما استعانت الإناث بوزارة الخدمة المدنية ومتابعة الإعلانات على الإنترنت بدرجة أكبر من الذكور.

شكل (٧-٢): مصدر المعرفة عن الوظيفة الحالية للمشتغلين حسب الجنس



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

الفصل الثالث

تفضيلات العمل لدى الشباب العماني

تفضيل العمل في القطاع الحكومي



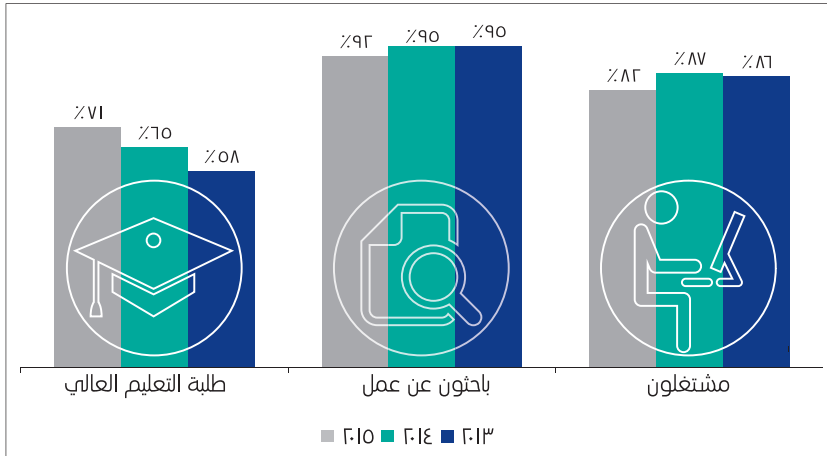
٩٢٪ من الباحثين عن عمل، و ٧١٪ من طلبة التعليم العالي يفضلون العمل في القطاع الحكومي.

نتناول في هذا القسم التفضيلات الوظيفية للشباب، ويشمل ذلك: نوع قطاع العمل المفضل، والحد الأدنى المقبول للراتب للعمل في أي من القطاعين الخاص والحكومي، بالإضافة إلى المعايير التي يراعيها الشباب عند اختيار الوظيفة التي يلتحقون بها.

٣.١ قطاع العمل المفضل لدى الشباب

تشير نتائج الاستطلاع إلى أن الغالبية العظمى من الشباب لا زالوا يفضلون العمل في القطاع الحكومي، كما هو مبين في شكل (١-٣)، وكانت أعلى نسبة لتفضيل القطاع الحكومي لدى الباحثين عن عمل بنسبة (٩٢٪) وبانخفاض بلغ ثلاث نقاط مئوية عن العام السابق، أما أقل نسبة لتفضيل القطاع الحكومي فكانت بين طلبة التعليم العالي وبلغت ٧١٪، والتي سجلت ارتفاعاً بمقدار أربع نقاط مئوية عن العام السابق، بينما بلغت النسبة (٨٣٪) بين المشتغلين (مقابل ٨٥٪ العام السابق).

شكل (١-٣): تفضيل القطاع الحكومي لدى الشباب



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

الإناث يفضلن العمل الحكومي بدرجة أكبر من الذكور، كما يزيد تفضيل القطاع الحكومي بين الباحثين عن عمل مع ارتفاع مستوى التعليم.

وبشكل أكثر تفصيلاً، نجد أن التفضيل الأول لطلبة التعليم العالي هو العمل في الهيئات الحكومية بنسبة (٤٩٪) يليها في التفضيل القطاع الخاص بنسبة (٢٩٪)، ثم الخدمة المدنية بنسبة (١٦٪). أما الشباب المشتغلون فيفضل (٣٣٪) منهم العمل في قطاع الخدمة المدنية كتفضيل أول، ثم الهيئات الحكومية بنسبة (٣٠٪)، بينما يفضل (١٧٪) منهم العمل في القطاع الخاص. أما بالنسبة للباحثين عن عمل فتتفصلهم الأول هو الهيئات الحكومية (٤١٪)، تليها وبفارق طفيف الخدمة المدنية (٤٠٪)، وأخيراً القطاع الخاص (٨٪). وقد يعزى التفضيل المرتفع نسبياً للهيئات الحكومية إلى غياب الوعي أو المعرفة بتوحيد الرواتب والعلاوات بين قطاع الخدمة المدنية والهيئات الحكومية.

وأظهرت النتائج بعض التفاوت في قطاع العمل المفضل بين الذكور والإناث، وبين مستويات التعليم المختلفة. وكما هو موضح في الجدول (١-٣)، يلاحظ أن تفضيل القطاع الحكومي لدى الإناث بشكل عام أكثر من الذكور، ويتضح ذلك بشكل أكبر بين طلبة التعليم العالي، حيث تفضل (٨٢٪، ١) من الإناث القطاع الحكومي مقابل (٥٠٪، ٨) للذكور،

مقارنة ب(٨١,٢%) من الإناث و (٤٨%) من الذكور في عام ٢٠١٤.

ووفقاً للمستويات التعليمية، نجد زيادة تفضيل القطاع الحكومي مع ارتفاع مستوى التعليم بين الباحثين عن عمل. حيث نجد أن حملة المؤهل الجامعي منهم هم الأكثر تفضيلاً للقطاع الحكومي بنسبة (٩٧,٢%) ، أما بالنسبة للشباب المشتغلين فنجد تفضيل القطاع الحكومي يقل مع ارتفاع مستوى التعليم، فواحد من كل أربعة تقريباً (٢٣,١%) من الحاصلين على مؤهل جامعي فأعلى من المشتغلين يفضل العمل بالقطاع الخاص .

جدول (١-٣): قطاع العمل المفضل لدى الشباب حسب الجنس ومستوى التعليم.

المشتغلون		الباحثون عن عمل		طلبة التعليم العالي		
قطاع خاص	قطاع حكومي	قطاع خاص	قطاع حكومي	قطاع خاص	قطاع حكومي	
الجنس						
١٩,١	٨٠,٩	١١,٣	٨٨,٧	٤٩,٢	٥٠,٨	ذكور
٧,٨	٩٢,٢	٥,٥	٩٤,٥	١٧,٩	٨٢,١	إناث
مستوى التعليم						
١٣,٤	٨٦,٦	١١	٨٩			أقل من الثانوي
١٧,٥	٨٢,٥	٦,٧	٩٣,٣			ثانوي/دون الجامعي
٢٣,١	٧٦,٩	٢,٨	٩٧,٢	٢٨,٦	٧١,٤	جامعي فأعلى
١٦,٩	٨٣,١	٧,٨	٩٢,٢	٢٨,٦	٧١,٤	إجمالي

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٣,٢ درجة تفضيل القطاع الحكومي

خلال ثلاث دورات من استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، يمكن ملاحظة أن العمل في القطاع الحكومي يأتي في مقدمة تفضيلات العمل لدى الشباب بمختلف فئاته، ومن هذا المنطلق كان من الضروري معرفة إلى أي مدى يذهب هذا التفضيل؟ وهل يمكن تحفيز الشباب العماني للعمل في القطاع الخاص إذا زاد الراتب الشهري المقدم لهم عن الراتب الشهري في القطاع الحكومي؟ وما هي نسبة الزيادة في راتب القطاع الخاص عن الحكومي التي يمكن أن تحقق ذلك التحفيز؟ وتحقيقاً لهذا الغرض تم سؤال الشباب الباحثين عن عمل وطلبة التعليم العالي في عينة الدراسة سؤالاً افتراضياً: ”إذا عرضت عليك وظيفتان: الأولى حكومية والثانية في القطاع الخاص وكان راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٢٥%، أيهما تفضل؟“. إذا أجاب الشاب بأنه ما يزال يفضل العمل الحكومي حتى مع وجود تلك النسبة من الزيادة في الراتب في القطاع الخاص يتم زيادة النسبة ونسأله: ”أيهما تفضل إذا كان راتب القطاع الخاص

أكثر من ثلاثة أرباع الباحثين عن عمل يفضلون العمل بالقطاع الحكومي حتى لو كان الراتب أقل بنسبة ٥٠% عن القطاع الخاص.

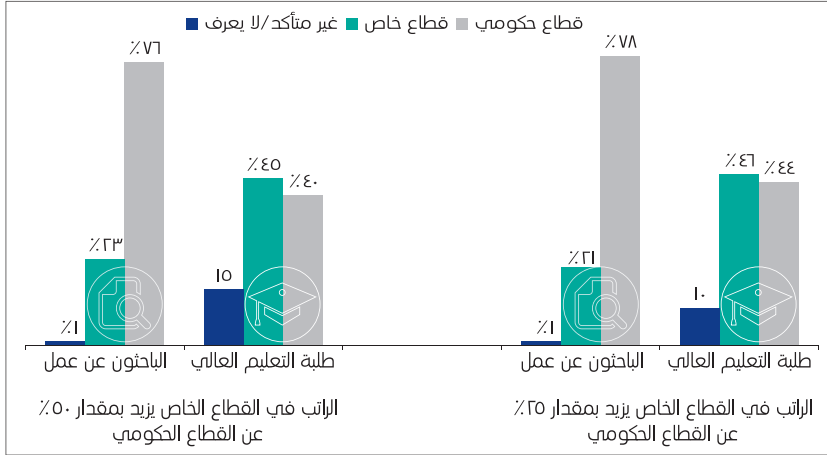
يزيد بنسبة ٥٠%“.

وبشكل عام، كما هو موضح في الشكل (٣-٢)، تؤكد النتائج أن هناك تفضيلاً قوياً للعمل في القطاع الحكومي حتى مع تناقص راتب أقل من القطاع الخاص، على سبيل المثال يفضل أكثر من ثلاثة أرباع الشباب الباحثون عن عمل القطاع

الحكومي حتى مع زيادة راتب القطاع الخاص، مما يعني أن هناك أسباباً أخرى تجعل الشباب يفضلون القطاع الحكومي على القطاع الخاص، وسوف نتطرق لذكر هذه الأسباب بشي من التفصيل في محددات اختيار الوظيفة .

كذلك بالنسبة لطلبة التعليم العالي، فتشير النتائج أن ما يقارب النصف منهم على استعداد للعمل في القطاع الخاص في حال كان الراتب أعلى بـ ٢٥٪ أو ٥٠٪ عن القطاع الحكومي.

شكل (٢-٣): قطاع العمل المفضل لدى الشباب بافتراض زيادة الراتب في القطاع الخاص عن الحكومي



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

وتشير النتائج، كما هو موضح في جدول (٢-٣)، إلى أن الإناث على مقاعد التعليم العالي هن الأكثر ميولاً للعمل في القطاع الخاص في حال زيادة الراتب مقارنة بالباحثات عن عمل حيث أن (٣٧٪) منهن مستعدات للعمل في القطاع الخاص في حال كانت الزيادة بواقع (٢٥٪) مقارنة بحوالي (١٦,٤٪) من الباحثات عن عمل. وترتفع هذه النسبة بشكل طفيف لتصل إلى (٣٧,٨٪) لطلبات التعليم العالي مقابل (٢٠,٣٪) من الباحثات عن عمل، إذا ما عرض عليهن زيادة مقدارها (٥٠٪) عن راتب القطاع الحكومي.

أما بالنسبة للذكور فإن (٦٤٪) من طلبة التعليم العالي مستعدون للعمل في القطاع الخاص في حال كانت الزيادة بواقع (٢٥٪) مقارنة بحوالي (٢٩٪) من الباحثين عن عمل، ولا تختلف هذه النسب كثيراً في حال كانت الزيادة بواقع ٥٠٪.

جدول (٣-٢): قطاع العمل المفضل لدى الشباب في حال زيادة الراتب في وظيفة القطاع الخاص حسب الجنس

المؤشر	طلبة التعليم العالي			الباحثون عن عمل		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٢٥٪						
القطاع الحكومي	٢٦,٢	٥٢,٩	٤٣,٨	٧٠,٦	٨٣,٢	٧٨,٢
القطاع الخاص	٦٤,٤	٣٧,٠	٤٦,٣	٢٩,١	١٦,٤	٢١,٤
غير متأكد/ لا يعرف	٩,٤	١٠,١	٩,٩	٠,٣	٠,٤	٠,٤
راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٥٠٪						
القطاع الحكومي	١٨,٧	٤٦,٣	٤٠,٠	٧٠,٨	٧٩,٣	٧٦,٣
القطاع الخاص	٦٩,٢	٣٧,٨	٤٤,٩	٢٨,٤	٢٠,٣	٢٣,٢
غير متأكد/ لا يعرف	١٢,١	١٥,٩	١٥,٠	٠,٨	٠,٤	٠,٦
الإجمالي	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠	١٠٠,٠

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

اتجاهات المشتغلين نحو الانتقال بين العمل الحكومي والخاص

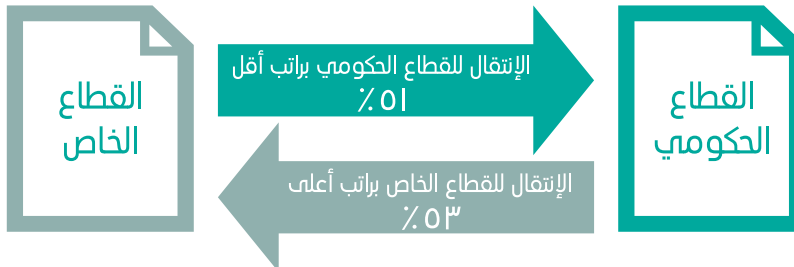
تم سؤال الشباب المشتغلين بالقطاع الحكومي سؤالاً افتراضياً: "هل توافق على الانتقال إلى وظيفة في القطاع الخاص إذا عرضت عليك وظيفة براتب أعلى؟ وما هي نسبة الزيادة المطلوبة لذلك؟"، كذلك تم سؤال المشتغلين بالقطاع الخاص: "إذا عرضت عليك وظيفة حكومية هل تقبلها إذا كانت براتب أقل من الذي تتقاضاه حالياً؟".

وتشير النتائج في الجدول (٣-٣) إلى أن حوالي نصف الشباب المشتغلين (٥٣,٢٪) في القطاع الحكومي يوافقون على الانتقال إلى القطاع الخاص مع زيادة الراتب. وكان متوسط الزيادة في الراتب المطلوبة للانتقال للقطاع الخاص مرتفعة إلى حد ما وبلغت (٥٢٪) من الراتب الذي يتقاضونه حالياً بالقطاع الحكومي (مقابل ٤٣٪ من الراتب في عام ٢٠١٤).

وتزيد نسبة الشباب المشتغلين في القطاع الحكومي الذين يوافقون على الانتقال إلى القطاع الخاص مع زيادة الراتب مع انخفاض المستوى التعليمي فتبلغ ٦٦,٤٪ لأصحاب التعليم الأقل من ثانوي مقابل ٤٣,٩٪ لأصحاب التعليم الجامعي فأعلى، كذلك فإن النسبة تزيد بين الذكور (٥٩,٤٪) عن الإناث (٣١,٨٪).

٥ من كل ١٠ من
المشتغلين بالقطاع
الحكومي يوافقون
على الانتقال إلى
القطاع الخاص إذا زاد
راتبهم بالقطاع الخاص
بمتوسط ٥٢٪.

شكل (٣-٣): اتجاهات الشباب المشتغلين نحو الانتقال بين العمل الحكومي والخاص



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

أما الشباب المشتغلون في القطاع الخاص، فإن أكثر من نصفهم (٥٠,٧٪) يفضلون الانتقال إلى القطاع الحكومي حتى لو براتب أقل وهي نفس النسبة تقريباً في العام السابق. ويزيد هذا الاتجاه بين الذكور ومع انخفاض المستوى التعليمي.

جدول (٣-٣): اتجاهات المشتغلين نحو الانتقال بين العمل الحكومي والخاص

نسبة الذين يرغبون في الانتقال من القطاع الخاص إلى القطاع الحكومي براتب أقل	نسبة الذين يرغبون في الانتقال من القطاع الحكومي إلى القطاع الخاص براتب أعلى	
الجنس		
٥٣,٧	٥٩,٤	ذكور
٣٩,٣	٣١,٨	إناث
مستوى التعليم		
٥٧,٣	٦٦,٤	أقل من الثانوي
٤٦,٨	٥٣,٧	ثانوي/دون الجامعي
٣٨,٦	٤٣,٩	جامعي فأعلى
٥٠,٧	٥٣,٢	الإجمالي

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٣,٣ محددات اختيار الوظيفة

من المهم عند التخطيط لتوظيف الشباب أن نتعرف على معايير اختيار الشباب للوظيفة، وأهم العوامل التي يفكرون بها عند التقدم لشغل وظيفة معينة أو عند المفاضلة بين ما قد يعرض عليهم من وظائف، كما يفيد ذلك في تفسير التوجهات الوظيفية لدى الشباب مثل تفضيل العمل في القطاع الحكومي على القطاع الخاص، أو تجنب مهن معينة والإقبال على أخرى.

تم سؤال الشباب في عينة الاستطلاع عن تسعة اعتبارات أو عوامل للمفاضلة قد يفكر فيها الشباب عن اختيار الوظيفة، وتم تكوين مؤشر رقمي لتلخيص تفضيلات الشباب لكل عامل من عوامل المفاضلة تتراوح قيمته بين (٠) و (١٠)، بحيث يأخذ القيمة (٠) إذا كان العامل غير مهم على الإطلاق، بينما يأخذ القيمة (١٠) إذا كان العامل مهماً جداً بالنسبة للشباب، ويوضح جدول (٤-٣) متوسط درجة الأهمية للعوامل المختلفة.

تشير النتائج في جدول (٤-٣) أن أهم العوامل التي تحدد اختيار الوظيفة لدى الشباب العماني هو أن تتمتع بالأمان الوظيفي، وأن تكون الرواتب والحوافز بها جيدة، وأن يكون بها فرص جيدة للتقدم.

أهم محددات اختيار
الوظائف للشباب
العماني: الأمان
الوظيفي، والرواتب
والحوافز، و فرص
التقدم الجيدة.

جدول (٣-٤): متوسط درجة الأهمية لمحددات اختيار الوظيفة لدى الشباب العماني.

محددات اختيار الوظيفة	طلبة التعليم العالي			الباحثون عن عمل			المشتغلون		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
في القطاع الحكومي	٦,٩	٨,٤	٧,٩	٨,٣	٨,٦	٨,٥	٧,٩	٨,٤	٨,٠
نظام جيد للتقاعد	٨,٧	٨,٧	٨,٧	٨,٧	٨,٧	٨,٧	٨,٧	٨,٨	٨,٧
الراتب والحوافز بها جيدة	٩,٣	٩,٣	٩,٣	٨,٧	٨,٨	٨,٧	٩,٣	٩,٠	٨,٩
في نفس مجال التخصص	٨,٤	٨,٥	٨,٥	٨,٠	٨,١	٨,١	٧,٩	٧,٨	٧,٩
بها فرصة جيدة للتقدم	٩,٣	٩,٣	٩,٣	٨,٧	٨,٩	٨,٨	٨,٩	٨,٧	٨,٩
في نفس محافظة الإقامة	٦,٦	٨,٣	٧,٧	٧,٤	٨,٧	٨,٢	٧,٤	٨,٠	٧,٤
مريحة وساعات العمل بها محدودة	٧,٧	٨,٩	٨,٥	٨,١	٨,٩	٨,٦	٨,٩	٨,٩	٨,٣
تتمتع بالاستقرار والأمان الوظيفي	٩,٢	٩,٥	٩,٤	٨,٨	٩,٢	٩,٠	٩,٢	٩,٥	٩,٢
مناسبة لوضعك ومكانتك الاجتماعية	٨,٣	٨,٧	٨,٦	٨,٥	٨,٩	٨,٧	٨,٦	٨,٨	٨,٧

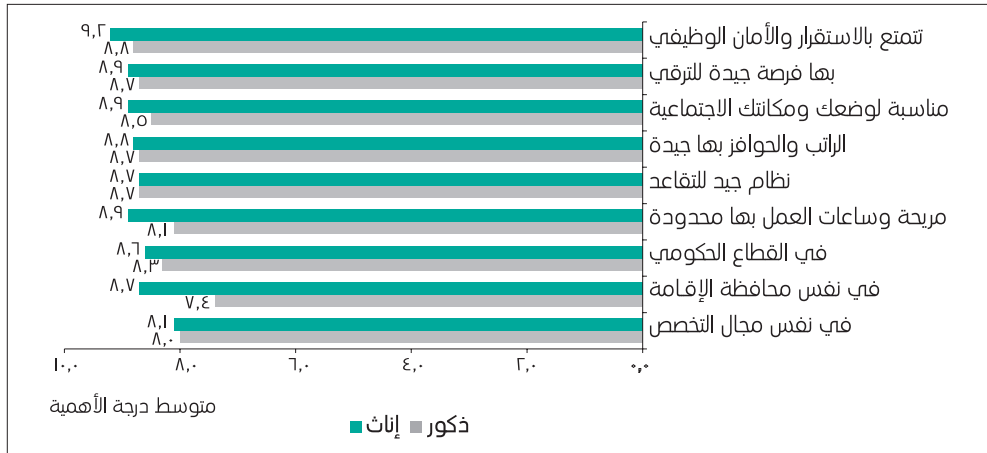
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

و يمكن ملاحظة بعض الفروق في محددات اختيار الوظيفة بين فئات الشباب الثلاث. حيث ينظر الطلاب الذكور في مؤسسات التعليم العالي إلى الراتب الجيد والحوافز، وتواجد فرص الترقى على أنها أهم محددات اختيار الوظيفة، فيما تعتبر الإناث الاستقرار والأمان الوظيفي أهم المحددات لاختيار الوظيفة، يليها بعد ذلك الراتب والحوافز الجيدة وتوفر فرص الترقى.

ولا يختلف الأمر كثيراً عند الباحثين عن عمل والشباب المشتغلين، حيث يأتي الاستقرار والأمان الوظيفي في المرتبة الأولى في محددات اختيارهم للوظائف تليها فرص الترقى والراتب والحوافز الجيدة.

ووفقاً للمستويات التعليمية للباحثين عن عمل والمشتغلين، يلاحظ ارتفاع أهمية المحددات بارتفاع المستوى التعليمي، ففي الوقت الذي يعتبر فيه المشتغلون الحاصلون على مؤهل ثانوي أو أقل الأمان والاستقرار الوظيفي أهم المحددات لاختيار الوظيفة، يعد وجود فرص الترقى هي المحدد الأهم لاختيار الوظيفة للحاصلين على المؤهلات الجامعية.

شكل (٣-٤): محددات اختيار الوظيفة للشباب الباحثين عن عمل حسب الجنس



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م. الأجور

٣,٤ الأجور

متوسط الحد الأدنى
المقبول للراتب للباحثين
عن عمل يبلغ ٤٩٩ ريال
للعمل في القطاع
الحكومي مقابل ٤٥٤
ريال في القطاع الخاص.

تعد الأجور أحد أهم عوامل المفاضلة بين الوظائف المختلفة، وبين العمل في القطاعات المختلفة كذلك سواء كانت حكومية أو خاصة، كذلك يعتبر التعرف على الراتب الأدنى الذي يقبل به الشاب للعمل في وظيفة معينة من البيانات الهامة لتشكيل السياسات المتعلقة بالتشغيل. لذلك تم سؤال الشباب الباحثين عن عمل، وطلبة التعليم العالي: ما هو أدنى راتب شهري تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الخاص؟ وفي القطاع الحكومي؟ كذلك تم التعرف على فئة الأجر الحالي للمشتغلين، وهو ما نوجزه فيما يلي.

الحد الأدنى المقبول للراتب

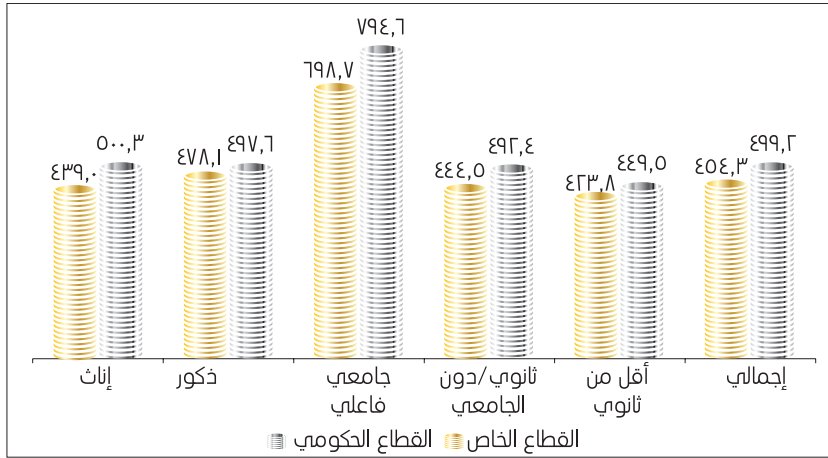
يوضح التحليل في جدول (٧-٣) وشكل (٣-٥) ارتفاع متوسط الحد الأدنى للأجر المقبول بين الذكور عن الإناث، ومع ارتفاع مستوى التعليم. نلاحظ كذلك بشكل عام، أن متوسط الحد الأدنى المقبول للأجور يختلف قليلاً حسب نوع قطاع العمل، خاص أم حكومي.

توضح النتائج كذلك ارتفاع الحد الأدنى للأجر المقبول لدى طلبة التعليم العالي كثيراً عن الباحثين عن عمل، وقد يكون ذلك نتيجة طبيعية للاختلاف في المستويات التعليمية بين المجموعتين، بالإضافة إلى أن فترة البحث عن عمل قد تجعل الشاب يقلل من متوسط الأجر الذي يرغب فيه مقارنة بما كان يطمح إليه أثناء الدراسة. على سبيل المثال، يرتفع متوسط الحد الأدنى للأجر المقبول لدى طلبة التعليم العالي في القطاع الخاص ليصل إلى حوالي ٨٨٦ ريالاً مقابل ٨٣٠ ريالاً للقطاع الحكومي. في المقابل يرتفع متوسط الأجر المقبول للعمل في القطاع الخاص لدى الباحثين عن عمل ليصل إلى ٤٥٤ ريالاً مقابل ٤٩٩ ريالاً للعمل في القطاع الحكومي.

جدول (٧-٣): متوسط الحد الأدنى للأجر (ريال عماني) المقبول لطلبة التعليم العالي والباحثين عن عمل في القطاعين الحكومي والقطاع الخاص.

	طلبة التعليم العالي		الباحثين عن عمل	
	الحد الأدنى للعمل في القطاع الحكومي	الحد الأدنى للعمل في القطاع الخاص	الحد الأدنى للعمل في القطاع الحكومي	الحد الأدنى للعمل في القطاع الخاص
الجنس				
ذكور	٩٠٠,٧	٩٩٤,٠	٤٩٧,٦	٤٧٨,١
إناث	٧٩٢,٧	٨٢٩,٩	٥٠٠,٣	٤٣٩,٠
مستوى التعليم				
أقل من الثانوي			٤٤٩,٥	٤٢٣,٨
ثانوي/ دون الجامعي			٤٩٢,٤	٤٤٤,٥
جامعي فأعلى			٧٩٤,٦	٦٩٨,٧
الإجمالي	٨٢٩,٦	٨٨٥,٩	٤٩٩,٢	٤٥٤,٣

شكل (٣-٥): متوسط الحد الأدنى للأجور (ريال عماني) المقبول للباحثين عن عمل في القطاعين الحكومي والخاص



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

يوضح الجدول (٣-٨) وجود بعض التفاوت في الحد الأدنى المقبول لطلبة التعليم العالي حسب تخصصاتهم الدراسية، حيث يرتفع متوسط الحد الأدنى المقبول لدى طلاب تخصص الطب والعلوم الصحية (٩٦٥ ريال للقطاع الحكومي و١٠٢٩ ريال للعمل في القطاع الخاص) في المقابل نجد أن متوسط الحد الأدنى المقبول لدى طلاب تخصص تقنية المعلومات ٧٧٦ ريال للعمل في القطاع الحكومي و٨١٠ ريال للعمل في القطاع الخاص.

جدول (٣-٨): متوسط الحد الأدنى للأجر (ريال عماني) المقبول لطلبة التعليم العالي حسب التخصص الدراسي

التخصص	وما هو أدنى راتب شهري تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الحكومي؟	وما هو أدنى راتب شهري تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الخاص؟
التجارة والاقتصاد وإدارة الأعمال	٧٧١,٥٣	٨١٠,٧
العلوم الطبيعية والرياضية والكيميائية	٨٧٨,٩٥	١٠١٥,٢٩
الطب والعلوم الصحية	٩٦٥,٣٦	١٠٢٨,٥٩
العلوم الاجتماعية والأدبية والقانونية	٨٠١,٩١	٨٤٦,٦٢
تقنية المعلومات	٧٧٥,٩	٨١٠,١٥
العلوم الهندسية	٨٩١,٨٦	٩٧١,٥٦
أخرى *	٧١٨,٩٦	٧٤٤,٧٩
إجمالي	٨٢٩,٦٦	٨٨٦,١٥

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

* تشمل تخصص العلوم الدينية والشرعية والفنون .

الراتب الحالي للمشتغلين

يبين جدول (٣-٩) التوزيع النسبي لعينة الشباب المشتغلين حسب فئة الراتب الحالي. وأظهر الجدول أن تقريباً اثنين من كل خمسة من الشباب (٣٩٪) يتقاضون راتباً شهرياً أكثر من ٥٠٠ ريال. نلاحظ كذلك وجود نسبة ليست صغيرة من الشباب (٨٪) يتقاضون راتباً أقل من الحد الأدنى المعمول به في السلطنة والذي يبلغ ٣٢٥ ريالاً.

تقريباً اثنان من كل خمسة من الشباب (٣٩٪) يتقاضون راتباً شهرياً أكثر من ٥٠٠ ريال، وترتفع تلك النسبة إلى ٩٧٪ لل حاصلين على تعليم جامعي.

جدول (٣-٩): التوزيع النسبي للشباب المشتغلين حسب فئة الراتب الحالي (ريال عماني).

الراتب الحالي (ريال عماني)						
أقل من ٣٢٥	٣٢٥-٥٠٠	٥٠١-٧٠٠	٧٠١-٩٠٠	٩٠٠-١٠٠٠	أكثر من ١٠٠٠	
الجنس						
٨,٦	٥٦,٢	٢١,٣	٦,٩	٣,٠	٤,٠	ذكور
٥,٧	٤٢,٨	١٩,٢	٢٢,١	٧,١	٣,٠	إناث
مستوى التعليم						
١٥,٣	٧٦,٢	٨,٢	٠,٠	٠,٠	٠,٤	أقل من الثانوي
٥,٦	٥٠,٨	٢٨,٢	١٠,٥	٢,٥	٢,٤	ثانوي/ دون الجامعي
٠,٠	٢,٦	١٨,٥	٣٦,٨	٢٢,٠	٢٠,١	جامعي فأعلى
قطاع العمل						
٠,٠	١٩,٣	٢٢,٨	٤٢,٨	١١,٧	٢,٨	قطاع حكومي
٩,٠	٥٧,٨	٢٠,٥	٥,٨	٢,٨	٣,٨	قطاع خاص
٨,٠	٥٣,٤	٢٠,٨	١٠,٢	٣,٩	٣,٧	الإجمالي

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

ويوضح الجدول (٣-١٠) التوزيع النسبي للشباب المشتغلين الذين يتقاضون راتباً أقل من الحد الأدنى حيث لوحظ أن أغلبهم من الذكور بنسبة (٨٤,٧٪)، كما أن ٣ من كل ٥ منهم هم من الحاصلين تعليم أقل من الثانوي، وبحسب قطاع العمل فإن الغالبية العظمى منهم يعملون في القطاع الخاص.

جدول (٣-١٠): التوزيع النسبي للشباب المشتغلين الذين يتقاضون راتباً أقل من ٣٢٥ ريال عماني

الجنس		المستوى التعليمي			قطاع العمل	
ذكور	إناث	أقل من ثانوي	ثانوي/دون الجامعي	جامعي فأعلى	قطاع حكومي	قطاع خاص
٨٤,٨	١٥,٢	٦٠	٤٠	٠	٤,٧	٩٥,٣

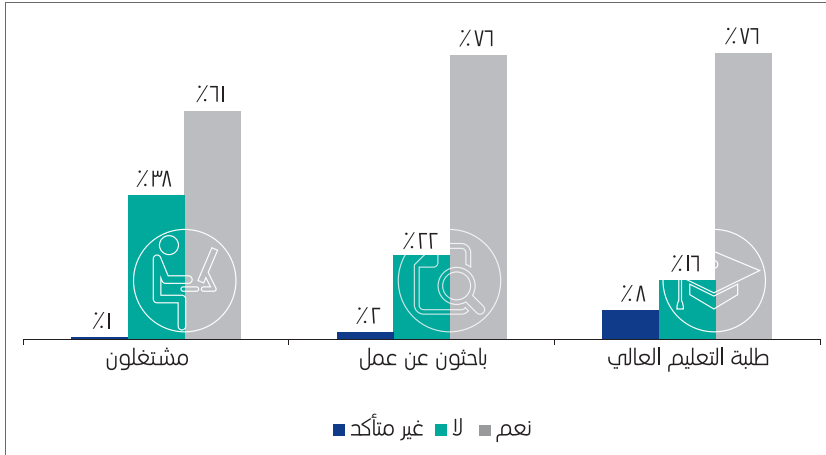
٣,٥ منافسة العمالة الوافدة

يعد موضوع العمالة الوافدة وتحقيق التوازن بين الحاجة إليها لتغطية العجز في بعض التخصصات التي تتطلبها التنمية المستمرة والمشروعات التنموية الكبيرة وبين منافسة تلك العمالة للأيدي العاملة الوطنية وخاصة من الشباب من الموضوعات التي تهتم العديد من الدول المستقبلية لهذه العمالة ومنها سلطنة عمان. وقد تم سؤال الشباب في عينة الاستطلاع عن رؤيتهم لمنافسة العمالة الوافدة ودورها في الاقتصاد العماني؛ هل هو دور إيجابي أم سلبي.

يوضح الشكل (٣-٦) أن نسبة كبيرة من الشباب من جميع الفئات يعتقدون أن منافسة العمالة الوافدة قد تؤثر سلباً في فرص العمل المتاحة في المجال الذي يعملون فيه أو يرغبون العمل به، ويسود هذا الاعتقاد بشكل أكبر بين طلبة التعليم العالي بين الباحثين عن عمل (٧٦٪)، بينما كان المشتغلون أقل اعتقاداً بذلك (٦١٪).

ثلاثة أرباع الشباب الباحثين عن عمل وطلبة التعليم العالي يعتقدون أن العمالة الوافدة تقلل من فرص العمل في المجال الذي يريدون العمل به.

شكل (٣-٦): منافسة العمالة الوافدة



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

ويوضح الجدول (٣-١١) أن الذكور هم الأكثر اعتقاداً أن منافسة العمالة الوافدة قد تحد من فرص العمل المتاحة لهم مقارنة بالإناث في فئتي المشتغلين وطلبة التعليم العالي، أما الباحثون عن عمل فترتفع نسبة الإناث عن الذكور في اعتقاد ذلك (٥٧، ٧٧٪ للإناث مقابل ٧٣٪ للذكور).

وتظهر بعض الفروق بين عينة الشباب في هذا الاعتقاد حسب المستوى التعليمي، فحملة المؤهلات الجامعية من الباحثين عن عمل هم الأكثر اعتقاداً بوجود تأثير سلبي للعمالة الوافدة في حصول الشباب العماني على فرص عمل، أما في فئة المشتغلين فإن هذا الاعتقاد يزداد لدى الحاصلين على مؤهلات جامعية والحاصلين على مؤهل أقل من الثانوي.

جدول (٣-١١): نسب الشباب الذين يعتقدون أن منافسة العمالة الوافدة قد تقلل فرص العمل حسب الجنس ومستوى التعليم.

الجنس	طلبة التعليم العالي	باحثون عن عمل	مشتغلون
ذكور	٧٨,٥	٧٣,٠	٦٢,١
إناث	٧٥,٣	٧٧,٥	٥٦,٦
مستوى التعليم			
أقل من الثانوي		٦٧,٣	٦٣,٨
ثانوي/دون الجامعي		٧٩,١	٥٩,٠
جامعي فأعلى		٨٢,٩	٦٣,٤
إجمالي	٧٦,٤	٧٥,٨	٦١,٠

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٣,٦ الرضا الوظيفي

لا شك أن الرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تدفع إلى الإلتقان في العمل، والحرص عليه، فكلما زاد مستوى الرضا ومستوى الأمان الوظيفي كلما زادت إنتاجية المشتغلين وجودة هذه الإنتاجية من ناحية وزاد كذلك مستوى السعادة لدى الأفراد من ناحية أخرى. وقد تم سؤال عينة الشباب المشتغلين: إلى أي مدى أنت راضي أو غير راضي عن عملك الحالي؟ (راضٍ جداً، راضٍ، محايد، غير راضٍ، غير راضٍ على الإطلاق)، كذلك تم السؤال عن أسباب عدم الرضا إن وجدت.

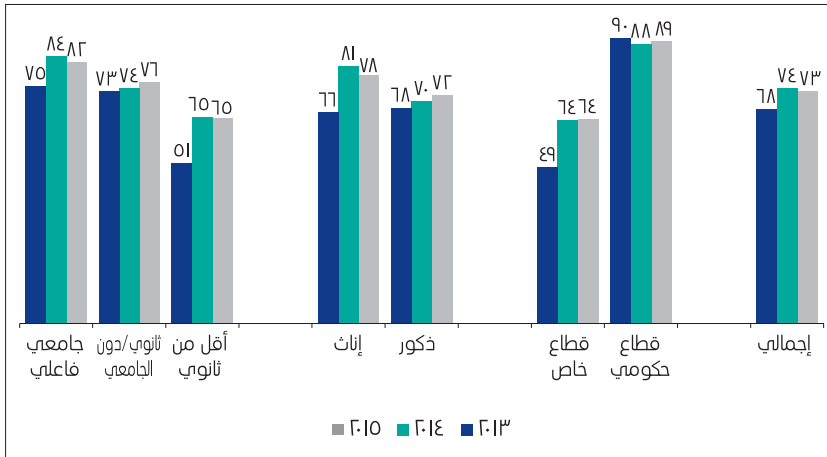
الرضا الوظيفي

وتشير نتائج الاستطلاع في دورته الثالثة، كما هو موضح في شكل (٣-٧)، إلى استقرار مستويات الرضا الوظيفي للشباب المشتغلين إلى حد كبير مقارنة بالسنتين السابقتين، حيث نجد أن نسبة الشباب الراضين أو الراضين جداً بلغت ٧٣٪ مقابل ٧٤٪ و ٦٨٪ عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٣ على الترتيب.

وتشير النتائج أيضاً إلى ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي بين العاملين بالقطاع الحكومي كثيراً عن العاملين بالقطاع الخاص (٨٩٪ مقابل ٦٤٪ على الترتيب)، وارتفاعه كذلك بين الإناث (٧٨٪) عن الذكور (٧٢٪). كما تشير النتائج إلى ارتفاع نسبة الرضا الوظيفي بين أصحاب التعليم الجامعي (٨٢٪) عن الحاصلين على تعليم ثانوي/دون الجامعي (٧٦٪)، والأقل من الثانوي (٦٥٪).

ترتفع نسبة الرضا
الوظيفي بشكل
ملحوظ في القطاع
الحكومي عن الخاص،
ومع ارتفاع مستوى
التعليم، وبين الإناث عن
الذكور.

شكل (٣-٧): تغير نسب الشباب المشتغلين/الراضين جداً عن وظائفهم (%)



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

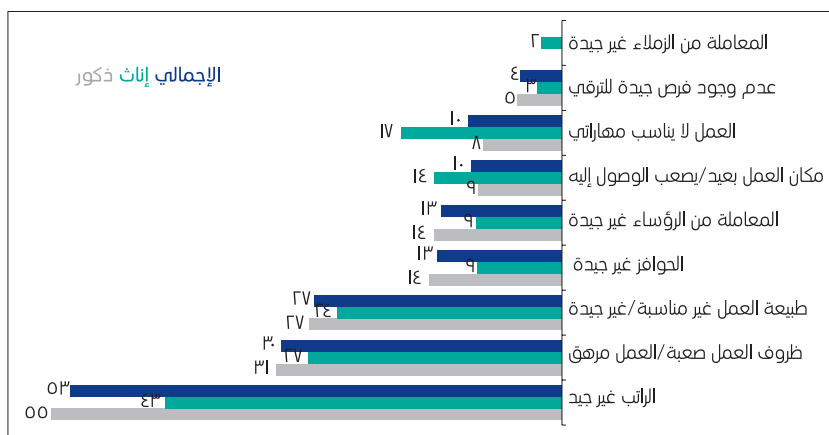
أسباب عدم الرضا الوظيفي

تم سؤال الشباب المشتغلين الذين أعربوا عن عدم رضاهم عن عملهم الحالي عن أسباب عدم الرضا. وأظهرت النتائج، كما هو موضح في شكل (٣-٨)، أن السبب الأول لعدم الرضا هو عدم كفاية الراتب (٥٣٪)، يليه أن ظروف العمل الصعبة وأن العمل مرهق (٣٠٪)، في حين ذكر (٢٧٪) أن طبيعة العمل غير مناسبة لهم أو غير جيدة، أو أن الحوافز غير جيدة (١٣٪)، بالإضافة إلى بعض الأسباب الأخرى الموضحة في شكل (٣-٨).

ونلاحظ كذلك من وجود بعض الاختلاف بين الذكور والإناث حول أسباب عدم الرضا الوظيفي؛ فقد ركز الذكور بشكل أكبر من الإناث على أن الراتب غير جيد (٥٥٪ مقابل ٤٣٪ على الترتيب)، وأن ظروف العمل صعبة أو أن العمل مرهق (٣١٪ مقابل ٢٧٪ على الترتيب)، وأن طبيعة العمل غير مناسبة (٢٧٪ مقابل ٢٤٪ على الترتيب)، بينما ركزت الإناث بدرجة أكبر من الذكور على أن العمل لا يتناسب مع مهاراتهم (١٧٪ مقابل ٨٪ على الترتيب)، وصعوبة الوصول لمكان العمل (١٤٪ مقابل ٩٪ على الترتيب).

أهم أسباب عدم الرضا الوظيفي على الترتيب:
عدم كفاية الراتب،
وظروف العمل الصعبة،
وطبيعة العمل غير المناسبة.

شكل (٣-٨): أسباب عدم الرضا الوظيفي بين الشباب المشتغلين حسب الجنس (%)



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

نلاحظ أيضاً، كما هو مبين في جدول (٣-١٢)، اختلاف أسباب عدم الرضا الوظيفي باختلاف قطاع العمل والمستوى التعليمي، فهناك بعض الأسباب التي ركز عليها الشباب المشتغلون بالقطاع الخاص بشكل أكبر من الحكومي أهمها عدم الرضا عن الراتب (٥٤,٥% في القطاع الخاص مقابل ٤١,٩% للحكومي)، وأن ظروف العمل صعبة (٣٠,٧% في القطاع الخاص مقابل ٢٦,٥% للحكومي)، وسوء معاملة الرؤساء (١٤,٦% في القطاع الخاص مقابل ٣,٧% في القطاع الحكومي)، ووضع الحوافز الوظيفية (١٤,٣% في القطاع الخاص مقابل ٨,٠% للحكومي). في المقابل هناك أسباب أخرى ركز عليها الشباب في القطاع الحكومي بشكل أكبر من القطاع الخاص مثل: صعوبة الوصول لمكان العمل (١٦,٦% للقطاع الحكومي مقابل ٨,٤% للخاص)، وأن العمل لا يتناسب مع مهارات المشتغل (١٦,٢% للقطاع الحكومي مقابل ٨,٨% للخاص).

وحسب المستوى التعليمي ترتفع نسب عدم الرضا الوظيفي نتيجة ضعف الأجور وصعوبة ظروف العمل وسوء معاملة الرؤساء لدى أصحاب التعليم دون الجامعي، بينما يزداد عدم الرضا لدى أصحاب التعليم الجامعي فأعلى بسبب طبيعة العمل غير المناسبة، أو أن العمل لا يتناسب مع مهارات المشتغل.

جدول (٣-١٢): أسباب عدم الرضا الوظيفي المختلفة حسب قطاع العمل ومستوى التعليم (%)

	مستوى التعليم			قطاع العمل		
	إجمالي	جامعي	ثانوي/دون الجامعي	أقل من الثانوي	قطاع خاص	قطاع حكومي
الراتب غير جيد	٥٢,٦	٢١,٢	٥١,٠	٦٠,٥	٥٤,٥	٤١,٩
ظروف العمل صعبة/العمل مرهق	٣٠,٠	١٨,٣	٢٩,٨	٣٢,٥	٣٠,٧	٢٦,٥
طبيعة العمل غير مناسبة/غير جيدة	٢٦,٥	٤١,٤	٢٧,٣	٢٢,٨	٢٦,٣	٢٧,٤
الحوافز غير جيدة	١٣,٣	١٠,٣	١٥,٠	١١,٨	١٤,٣	٨,٠
المعاملة من الرؤساء غير جيدة	١٢,٩	٤,٢	١٠,٩	١٧,٠	١٤,٦	٣,٧
مكان العمل بعيد/يصعب الوصول إليه	١٠,٠	٩,٤	٨,٧	١٠,٩	٨,٤	١٦,٦
العمل لا يناسب مهاراتي	٩,٧	٤١,٠	٩,٩	٤,٣	٨,٨	١٦,٢
عدم وجود فرص جيدة للتقدم	٤,٤	٣,٥	٦,٥	٢,٠	٥,٠	١,٣
المعاملة من الزملاء غير جيدة	٠,٤	٠,٠	٠,٧	٠,٠	٠,٤	٠,٠

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

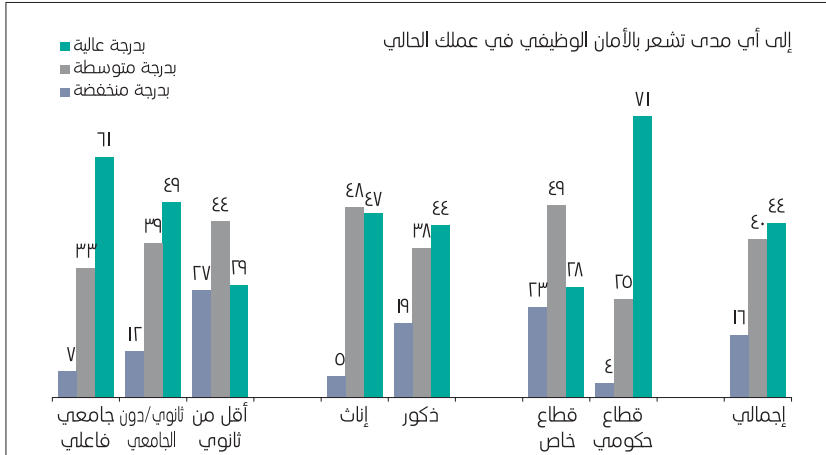
٣,٧ الأمان الوظيفي

يعتبر الأمان الوظيفي من الأمور الهامة للشعور بالاستقرار النفسي والتي تؤدي إلى الاجتهاد في العمل. ونقصد بالأمان الوظيفي هنا شعور المشتغل أنه غير معرض لترك العمل (أو دفعه إل ذلك) بشكل فجائي أو غير عادل. وقد تم سؤال الشباب المشتغلين في عينة الاستطلاع: إلى أي مدى تشعر بالأمان الوظيفي في عملك الحالي؟ (بدرجة عالية، متوسطة، بدرجة منخفضة).

تبين البيانات في شكل (٣-٩) أن ٨٤٪ من الشباب المشتغلين يشعرون بالأمان الوظيفي إما بدرجة عالية (٤٤٪) أو بدرجة متوسطة (٤٠٪)، مقابل ١٦٪ لديهم درجة منخفضة من الشعور بالأمان الوظيفي. ونلاحظ أن نسبة من يشعرون بالأمان الوظيفي بدرجة عالية تزيد كثيراً بين المشتغلين بالقطاع الحكومي عن القطاع الخاص، وتزيد مع ارتفاع مستوى التعليم، وبين الإناث عن الذكور.

٨٤٪ من الشباب المشتغلين يشعرون بالأمان الوظيفي. وترتفع النسبة كثيراً في القطاع الحكومي عن الخاص، ومع ارتفاع مستوى التعليم، وقليلًا بين الإناث عن الذكور.

شكل (٣-٩): الشعور بالأمان الوظيفي (%)



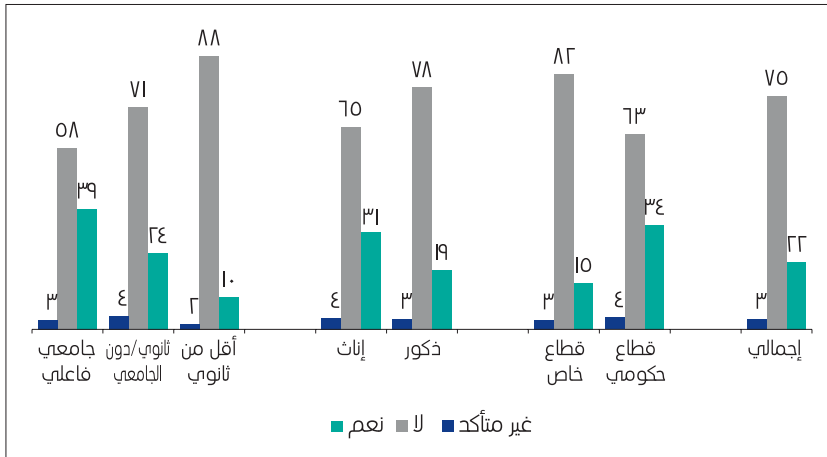
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٣,٨ التقاعد المبكر

يفضل بعض المشتغلين أحياناً التقاعد بعد فترة معينة من الخدمة وعدم الانتظار إلى سن التقاعد القانوني، وقد يكون ذلك لأسباب مختلفة: ليفتح مشروعاً خاصاً، أو لرعاية الأسرة (خاصة للسيدات)، وغيرها من الأسباب. لرصد هذه الظاهرة تم سؤال المشتغلين من الشباب: ”بعض الناس تترك العمل قبل أن يصلوا إلى سن التقاعد، هل تنوي ذلك؟“ وإذا أجاب بنعم نسألهم: ”ما هو السن الذي تنوي عنده أن تترك العمل؟“، ويخلص شكل (٣-١٠) تلك النتائج.

واحد من كل خمسة من الشباب المشتغلين ينوي التقاعد قبل بلوغ السن القانوني، وقد بلغ وسيط سن التقاعد ٤٠ سنة لمن يرغب في التقاعد المبكر.

شكل (١٠-٣): اتجاه المشتغلين إلى التقاعد المبكر (%)



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

كما هو مبين في شكل (١٠-٣)، تقريباً واحد من كل خمسة (٢٢٪) من الشباب المشتغلين ينوون التقاعد قبل بلوغ السن القانوني. وقد بلغ وسيط سن التقاعد لمن يرغب في التقاعد المبكر ٤٠ سنة (أي أن نصف المشتغلين يفكرون في التقاعد قبل بلوغ هذه السن)، ويقل السن إلى ٣٥ سنة للحاصلين على تعليم أقل من ثانوي، ويرتفع إلى ٤٥ سنة للجامعيين.

ونلاحظ زيادة نسبة من ينوون التقاعد المبكر بين المشتغلين في القطاع الحكومي عن الخاص (٢٤٪ مقابل ١٥٪ على الترتيب)، وبين الإناث عن الذكور (٣١٪ مقابل ١٩٪ على الترتيب)، وبين الحاصلين على مستوى أعلى من التعليم: ٣٩٪ للحاصلين على تعليم جامعي فأعلى مقابل ١٠٪ فقط للحاصلين على تعليم أقل من ثانوي.

الفصل الرابع

دور الدولة في تشغيل الشباب

الرضا عن الأداء الحكومي بشكل عام



الباحثون عن عمل



المشتغلون



٤ من كل ٥ راضون عن الأداء الحكومي



طلبة التعليم العالي



٢ من كل ٥ راضيان عن الأداء الحكومي

يتناول هذا القسم من الاستطلاع جهود الدولة في تشغيل الشباب، وكيف يرى الشباب الدور الذي يجب أن تلعبه الدولة في هذا المجال، ومدى ثقتهم في تصريحات المسؤولين الحكوميين حول تشغيل الشباب ورضاهم عن الأداء الحكومي بشكل عام، ومدى توفر العدالة في الحصول على الوظائف الحكومية، وكذلك توجه الشباب إلى إقامة مشروعات صغيرة.

٤.١ دور الدولة في توفير فرص العمل للشباب

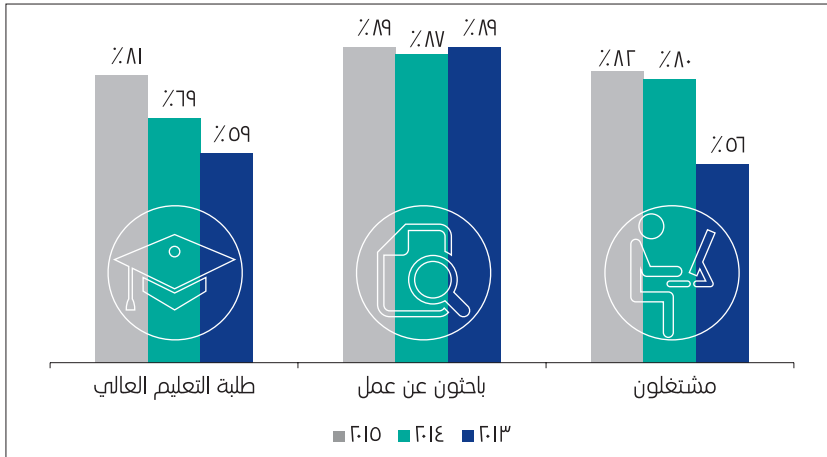
تختلف رؤية الشباب - والمواطنين عموماً - للدور الذي يجب أن تقوم به الدولة لتوفير فرص العمل لأبنائها من مجتمع لآخر حسب طبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي والثقافي.

هل الدولة مسئولة عن توفير وظيفة لكل شاب؟

٩ من كل ١٠ من الشباب الباحثين عن عمل يعتقدون أن الدولة مسئولة عن توفير وظيفة لكل شاب.

يبين شكل (١-٤) أن هناك نسبة كبيرة من الشباب تعتقد أن الدولة يجب أن تكون مسئولة عن توفير وظيفة لكل شاب، تزيد هذه النسبة بشكل خاص بين الشباب الباحثين عن عمل لتصل إلى (٨٩٪)، مقابل (٨٢٪) للمشتغلين، و(٨١٪) لطلبة التعليم العالي. وتبين النتائج أيضاً أن هناك اتجاهاً لتزايد اعتقاد الشباب بمسؤولية الدولة عن توفير فرصة عمل لكل شاب من سنة إلى أخرى، ويتضح هذا بشكل أكبر بين طلبة التعليم العالي حيث زادت النسبة من (٥٩٪) عام ٢٠١٣ إلى (٨١٪) في عام ٢٠١٥.

شكل (١-٤): تطور نسب الشباب الذي يعتقدون أن الدولة يجب أن تكون مسئولة عن توفير وظيفة لكل شاب



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

الرضا عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب

تم سؤال الشباب في عينة الاستطلاع عن تقييمهم ومدى رضاهم عن الدور الذي تلعبه الدولة حالياً لتوفير فرص العمل للشباب. وقد بلغت نسبة الرضا أقصاها بين المشتغلين (٨٢٪)، ثم الباحثين عن عمل (٧٣٪)، وأخيراً طلبة التعليم العالي، والذين بلغت نسبة رضاهم (٣٦٪)، كما هو موضح في جدول (١-٤).

وأظهرت النتائج بشكل عام أن نسبة الرضا عن دور الدولة في توفير فرص العمل بين الذكور أعلى من الإناث وخاصة بين طلبة التعليم العالي (٤١٪ للذكور مقابل ٣٤٪ للإناث). ونلاحظ أن مستوى الرضا يقل مع ارتفاع مستوى التعليم، فعلى سبيل المثال تبلغ نسبة الرضا بين الحاصلين على تعليم أقل من ثانوي (٨٢٪) وهي تقريباً ضعف النسبة بين الحاصلين على تعليم جامعي فأعلى (٤٣٪).

وبين شكل (٤-٢) التطور الذي حدث في نسب الشباب الراضين عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب خلال السنوات الثلاث الماضية، حيث نلاحظ الثبات النسبي في مستوى الرضا بين مجموعات الشباب المختلفة، حيث يظل المشتغلون هم الأكثر رضا، بينما طلبة التعليم العالي هم الأقل رضا وبفارق كبير عن المجموعتين الآخرين.

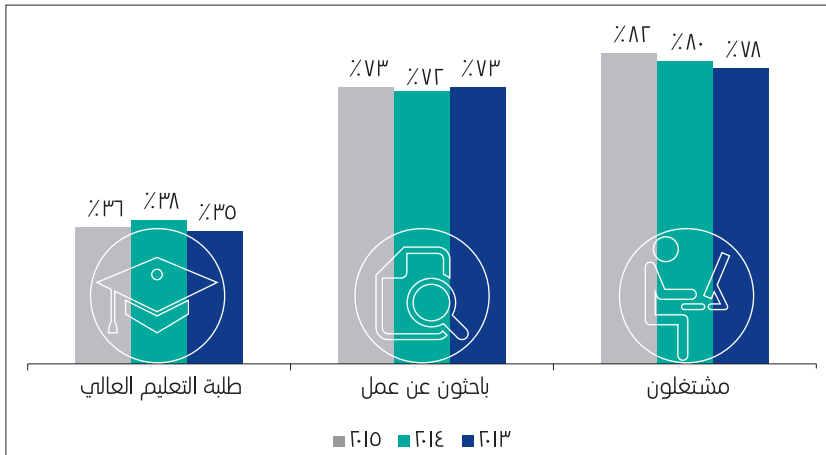
٨٢٪ من الشباب
المشتغلين راضون عن
دور الدولة في توفير
فرص عمل للشباب،
مقابل ٧٣٪ للباحثين
عن عمل، و٣٦٪ فقط
لطلبة التعليم العالي.

جدول (٤-١): نسب الشباب الراضين عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب حسب الجنس ومستوى التعليم.

الجنس	طلبة التعليم العالي	باحثون عن عمل	مشتغلون
ذكور	٤١,١	٧٨,٨	٨٢,١
إناث	٣٣,٩	٦٩,٨	٨١,١
مستوى التعليم	أقل من الثانوي	ثانوي/دون الجامعي	جامعي فأعلى
أقل من الثانوي	٨٦,٧	٨١,٨	٨٦,٧
ثانوي/دون الجامعي	٨١,١	٧٢,٤	٨١,١
جامعي فأعلى	٧٢,٣	٤٢,٦	٧٢,٣
الاجمالي	٣٦,٤	٧٣,٤	٨١,٩

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

شكل (٤-٢): تغير نسب الشباب الراضين عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

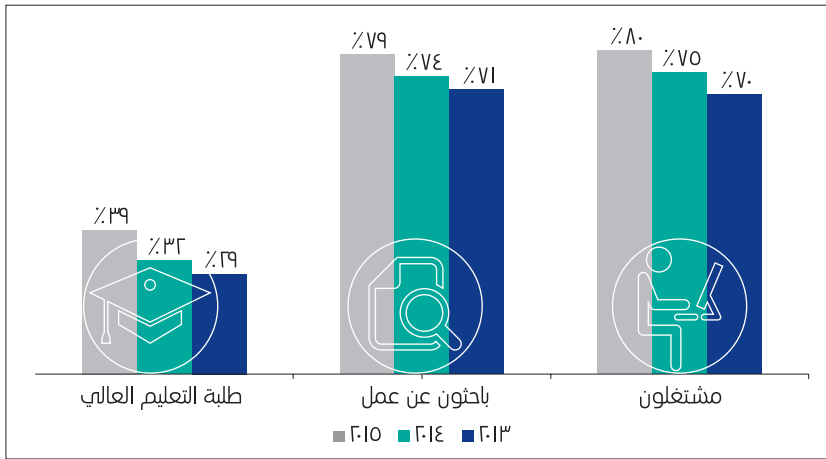
٤ من كل ٥ من الشباب
المشتغلين والباحثين عن
عمل راضون عن الأداء
الحكومي، مقابل ٢ من
كل ٥ من طلبة التعليم
العالي.

الرضا عن الأداء الحكومي بشكل عام

تم سؤال عينة الشباب في الاستطلاع عن تقييمهم ومدى رضاهم عن الأداء الحكومي بشكل عام. ويبين شكل (٣-٤) أن تقريباً ٨٠٪ من المشتغلين و٧٩٪ من الباحثين عن عمل راضين عن الأداء الحكومي، بينما تقل النسبة لتصل إلى ٣٩٪ من طلبة التعليم العالي.

كما يبين الشكل أن هناك اتجاهاً متزايداً لمستوى الرضا عن الأداء الحكومي بشكل عام خلال الثلاث سنوات السابقة، حيث ارتفعت نسبة الرضا بما يقارب ١٠ نقاط مئوية للشباب من المجموعات المختلفة.

شكل (٣-٤): تطور نسب الشباب الراضين عن الأداء الحكومي بشكل عام



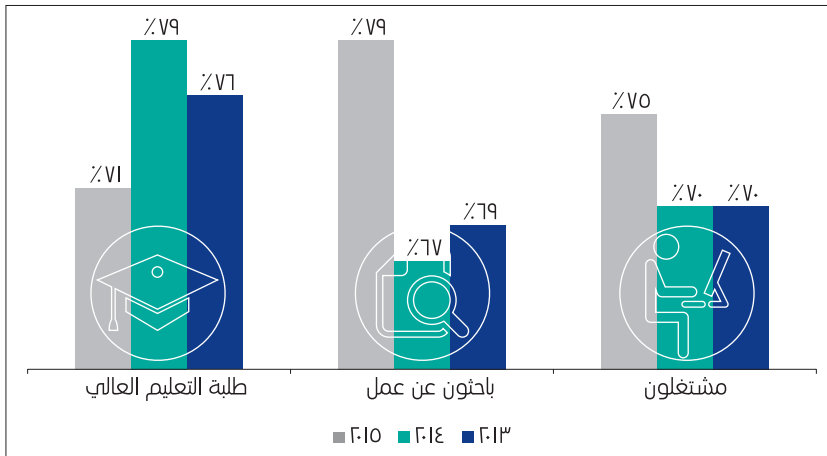
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

الثقة في تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب

تم سؤال الشباب في عينة الاستطلاع: إلى أي مدى تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب؟ ويبين شكل (٤-٤) أن نسبة كبيرة من الباحثين عن عمل (٧٩٪) يثقون في تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب، وتخفض النسبة قليلاً إلى ٧٥٪ للمشتغلين، و٧١٪ لطلبة التعليم العالي.

ويبين شكل (٤-٤) أن هناك اتجاهاً متزايداً بشكل عام لزيادة مستوى الثقة في تصريحات المسؤولين الحكوميين عن التوظيف خلال الثلاث سنوات السابقة بين المشتغلين والباحثين عن عمل، بينما انخفضت النسبة قليلاً بين طلبة التعليم العالي.

شكل (٤-٤): تغير نسبة الثقة في تصريحات المسؤولين الحكوميين عن التوظيف



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٤,٢ العدالة في الحصول على الوظائف الحكومية

لقياس مدى شعور الشباب بالعدالة في الحصول على الوظائف الحكومية، ومدى شعورهم بانتشار ”الواسطة“ واستخدامها في الالتحاق بالوظائف العامة، تم سؤالهم: هل تعتقد أن الحصول على وظيفة في الحكومة يتم بطريقة عادلة أم يخضع للواسطة؟ ويعرض جدول (٤-٢) نسب الشباب الذين يعتقدون أن الحصول على الوظائف الحكومية يتم أحياناً/غالباً.

وتوضح النتائج أن الاعتقاد باستخدام الوساطة ينتشر بدرجة أكبر بين طلبة التعليم العالي (٨٧٪)، يليهم الباحثون عن عمل (٦٥٪)، ثم المشتغلون (٦٢٪). نلاحظ أيضاً أن الاعتقاد باستخدام الوساطة يزيد بشكل أكبر بين الإناث عن الذكور، ومع ازدياد مستوى التعليم بين الباحثين عن عمل.

٨٧٪ من طلبة التعليم العالي يعتقدون أن الحصول على الوظائف الحكومية يتم أحياناً/غالباً عن طريق الوساطة.

جدول (٤-٢): نسب الشباب الذين يعتقدون أن الحصول على الوظائف الحكومية يتم أحياناً/غالباً عن طريق الوساطة حسب الجنس ومستوى التعليم.

مشتغلون	باحثون عن عمل	طلبة التعليم العالي	
الجنس			
٦٠,٤	٥٨	٨٢,٨	ذكور
٦٨,٧	٧٠	٨٩,٧	إناث
مستوى التعليم			
٥٤,٧	٥٣,٥		أقل من الثانوي
٦٦,٢	٦٩,٧		ثانوي/دون الجامعي
٦١,٨	٧٦,٧		جامعي فأعلى
٦٢,١	٦٥,٢	٨٧,٣	إجمالي

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٤,٣ الاتجاه نحو المشروعات الصغيرة

٤٦٪ من الباحثين عن عمل يفكرون في إقامة مشروع خاص مقابل ٢٨٪ من طلبة التعليم العالي (بعد التخرج).

تشجع الدولة الشباب وتدعمهم لإقامة مشروعات صغيرة بدلا من انتظار الوظيفة الحكومية. ويعتبر إنشاء صندوق الرفد أحد مظاهر هذا الدعم، والذي تم إنشاؤه بهدف تمكين الشباب العماني من تأسيس المشاريع الخاصة كأحد الوسائل لتوفير فرص عمل للشباب. وقد تم سؤال الشباب عن مدى قبولهم لفكرة إقامة مشروع خاص بهم، ويعرض جدول (٤-٣) هذه النتائج.

جدول (٤-٣): نسب الشباب الذين يفكرون في إقامة مشروع خاص حسب الجنس ومستوى التعليم.

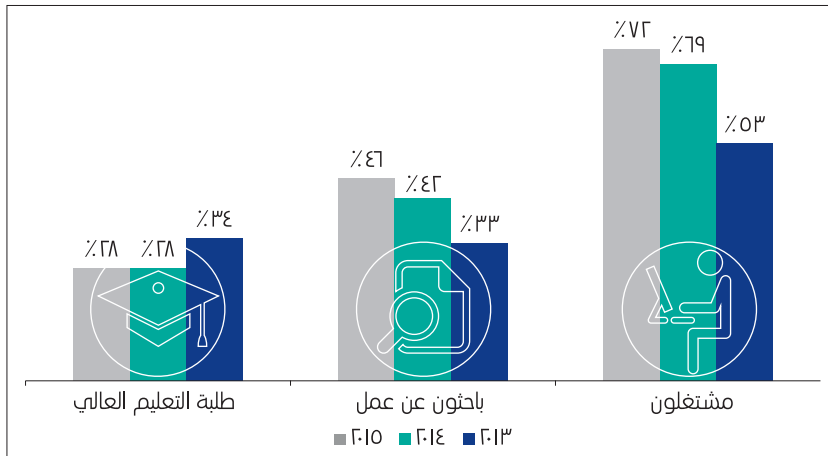
مشتغلون	باحثون عن عمل	طلبة التعليم العالي	الجنس
٧٤,٨	٤٩,٣	٣٥,٨	ذكور
٥٩,٨	٤٣,٥	٢٣,٦	إناث
مستوى التعليم			
٦٦,٣	٤٤,٨		أقل من الثانوي
٧٣,٨	٤٦,٤		ثانوي/دون الجامعي
٧٥,٧	٤٤,٠		جامعي فأعلى
٧١,٦	٤٥,٨	٢٧,٧	إجمالي

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

ترتفع نسبة الشباب الذين يفكرون في إقامة مشروع خاص بدرجة أكبر بين المشتغلين بنسبة تصل إلى ٧٢٪، يليهم الشباب الباحثون عن عمل بنسبة ٤٦٪، وتقل النسبة إلى أدنى مستوياتها بين طلبة التعليم العالي حيث تصل ٢٨٪. ونلاحظ أن التفكير بإقامة مشروع صغير يزيد بدرجة ملحوظة بين الذكور عن الإناث (٧٥٪ للذكور مقابل ٦٠٪ للإناث بين المشتغلين).

وبين شكل (٤-٥) أن هناك اتجاها متزايدا بشكل عام لنسب الشباب الذين يفكرون في إقامة مشروع خاص بين المشتغلين والباحثين عن عمل خلال السنوات الثلاث الأخيرة، بينما انخفضت النسبة قليلاً بين طلبة التعليم العالي بين عامي ٢٠١٣ و٢٠١٤ من ٣٤٪ إلى ٢٨٪ ثم ثبتت عند ذلك المستوى خلال عام ٢٠١٥.

شكل (٤-٥): تغير نسب الشباب الذين يفكرون في إقامة مشروع خاص



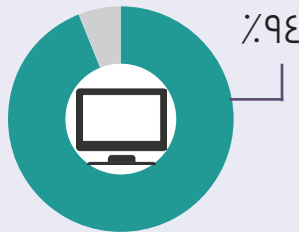
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

الفصل الخامس

الإعلام ومصادر المعلومات

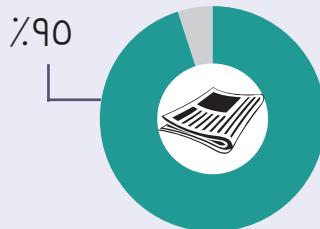
٩٤٪ على الأقل من الشباب

يصدقون ما يقال في التلفزيون العماني من تصريحات وأخبار



٩٥٪ على الأقل من الشباب

يصدقون ما يكتب في الجرائد من تصريحات وأخبار



يتطلب التواصل مع الشباب إلى معرفة المصادر التي يستقون منها المعلومات ويثقون بها، لذا يهدف هذا القسم من الدراسة إلى التعرف على المصادر المختلفة للمعلومات بالنسبة للشباب سواء كانت وسائل الإعلام التقليدية كالصحف والمجلات والتلفزيون، أو وسائل الإعلام الحديثة كوسائل التواصل الاجتماعي (مثل مثل فيسبوك، وتويتر، والمدونات الإلكترونية، وغيرها) .

٥.١ الإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي

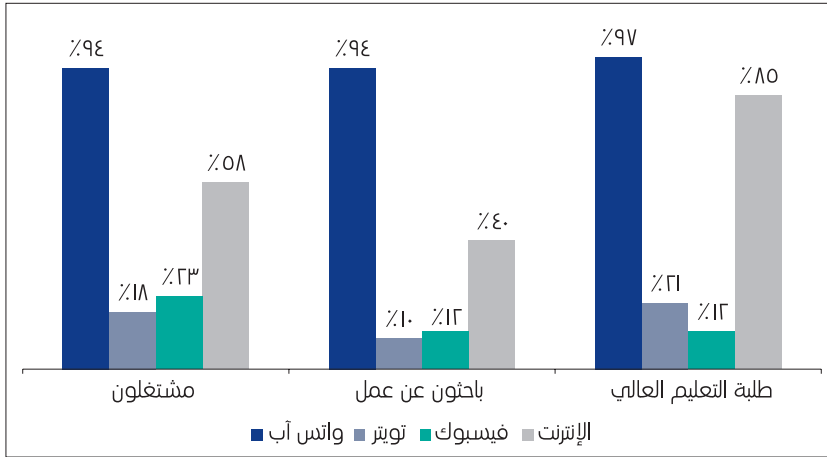
تظهر النتائج في شكل (٥-١) أن تطبيق واتس آب هو من أكثر وسائل التواصل الاجتماعي استخداماً بين الشباب العماني، حيث يستخدمه بشكل يومي ما يقارب (٩٥٪) من الشباب.

وتوضح النتائج بعض التباين في استخدام الإنترنت ووسائل التواصل الأخرى بين فئات الشباب الثلاث، فنسبة استخدام الإنترنت للتصفح والبحث تصل إلى أعلى قيمة لها بين طلبة التعليم العالي (٨٥٪)، ثم المشتغلين (٥٨٪)، وأخيراً بين الباحثين عن عمل (٤٠٪).

بالنسبة لوسائل التواصل الاجتماعي الأخرى مثل فيسبوك وتويتر، نلاحظ أن أعلى نسبة لاستخدام فيسبوك بشكل يومي توجد بين المشتغلين وتبلغ (٢٢٪)، مقابل (١٢٪) للباحثين عن عمل وطلبة التعليم العالي. في المقابل ترتفع نسبة الاستخدام اليومي لتويتر بين الطلبة (٢١٪)، بينما تصل أدنى مستوى لها بين الباحثين عن عمل (١٠٪).

٩٥٪ من الشباب العماني يستخدم تطبيق واتس آب بشكل يومي. أعلى نسب لاستخدام الفيسبوك يومياً توجد بين المشتغلين (٢٣٪)، وأعلى نسب لاستخدام التويتر توجد بين طلبة التعليم العالي (٢١٪).

شكل (٥-١): نسب الاستخدام اليومي للإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي



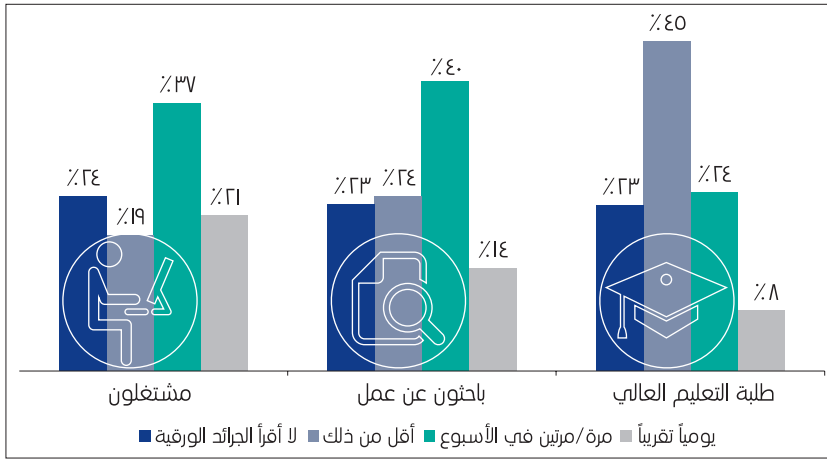
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

٥,٢ الجرائد الورقية

أظهرت نتائج الاستطلاع أن المشتغلين هم الأكثر قراءة للجرائد الورقية بشكل يومي (٢١٪)، بينما كان الباحثين عن عمل هم الأكثر قراءة لها بمعدل مرة أو مرتين في الأسبوع (٤٠٪). وبشكل عام يعتبر طلبة التعليم العالي الأقل قراءة للجرائد الورقية، حيث يقرأها (٨٪) منهم فقط بشكل يومي و(٢٤٪) بمعدل مرة أو مرتين أسبوعياً، كما هو موضح في شكل (٥-٢).

كما أظهرت النتائج أن نسب الذكور الذين يقرؤون الجرائد الورقية بشكل يومي تزيد عن الإناث بنسب متفاوتة، حيث بلغت بالنسبة للمشتغلين (٢٢٪)، وللباحثين عن عمل (١٧٪)، ولطلبة التعليم العالي (١٣٪)، مقابل (١٩٪)، و(١٢٪)، و(٦٪) للإناث على الترتيب.

شكل (٥-٢): نسب قراءة الجرائد الورقية



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

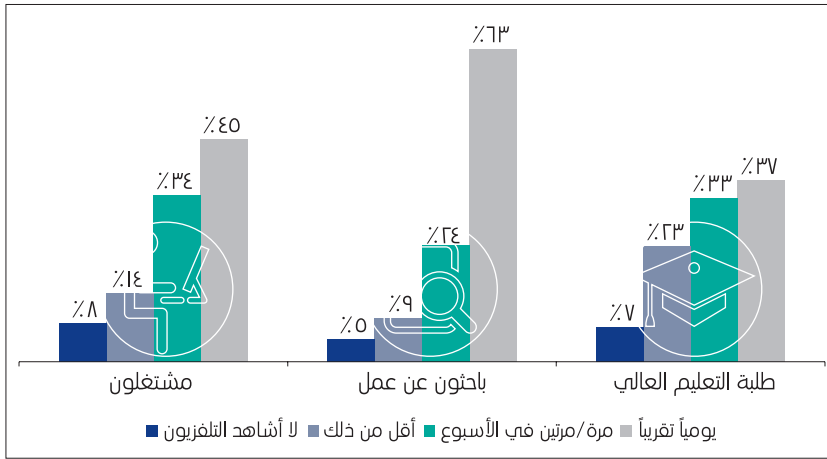
٥,٣ مشاهدة التلفزيون

تبين النتائج في شكل (٥-٣) أن الباحثين عن عمل الأكثر مشاهدة للتلفزيون بشكل يومي (٦٣٪)، يليهم المشتغلون (٤٥٪)، بينما يعتبر طلبة التعليم العالي أقل الفئات مشاهدة (٣٧٪).

كما أظهرت النتائج أن الإناث الباحثات عن عمل يشاهدن التلفزيون يومياً أكثر من الذكور (٦٩٪ مقابل ٥٥٪ على الترتيب)، بينما تزيد نسبة المشاهدة بين الذكور عن الإناث بين المشتغلين (٤١٪ مقابل ٤٦٪ على الترتيب).

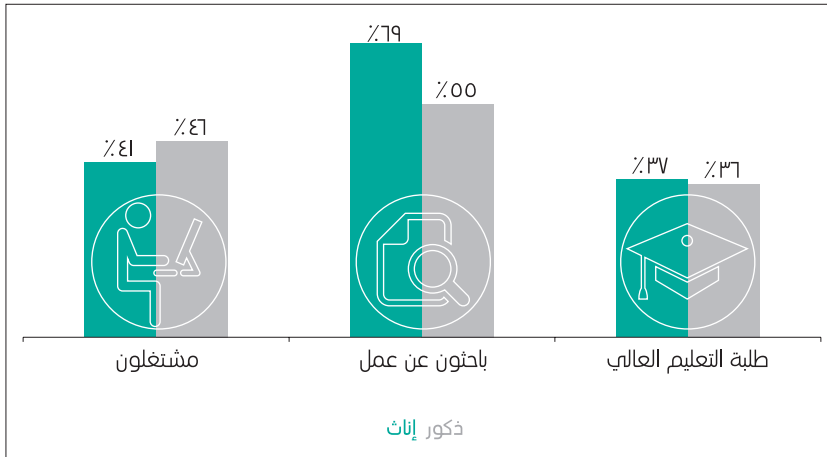
٦٣٪ من الشباب الباحثين عن عمل يشاهدون التلفزيون بشكل يومي، مقابل ٤٥٪ من المشتغلين، و٣٧٪ من طلبة التعليم العالي.

شكل (٥-٣): نسب مشاهدة التلفزيون



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

شكل (٥-٤): نسب مشاهدة التلفزيون بشكل يومي حسب الجنس



ذكور إناث

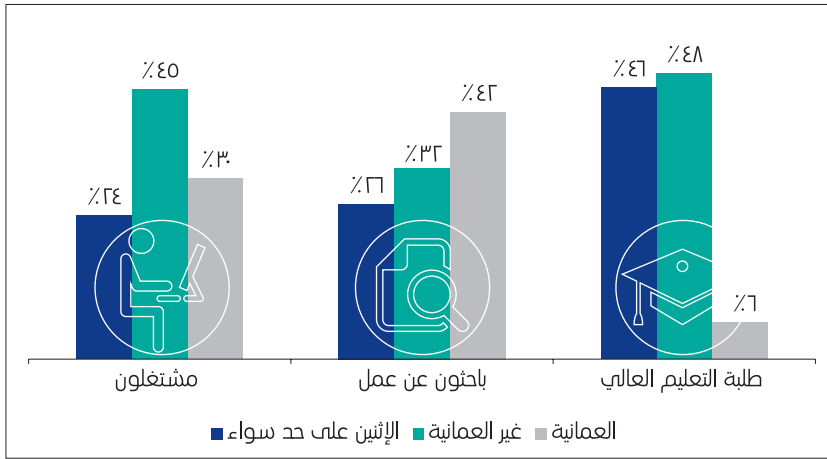
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥ م.

٤٢٪ من الشباب الباحثين عن عمل يفضلون مشاهدة القنوات التلفزيونية العمانية، مقابل ٣٠٪ من المشتغلين، و ٦٠٪ فقط من طلبة التعليم العالي.

مشاهدة التلفزيون العماني

تم سؤال الشباب في عينة الاستطلاع الذين يشاهدون التلفزيون: أيهما تفضل مشاهدة القنوات العمانية أم غير العمانية؟ وتظهر النتائج في شكل (٥-٥) النسبة الأكبر من الشباب طلبة التعليم العالي والمشتغلين يفضلون مشاهدة القنوات غير العمانية بنسب (٤٨٪) و (٤٥٪) على الترتيب، بينما تزيد نسبة مشاهدة القنوات العمانية بدرجة أكبر بين الباحثين عن عمل (٤٢٪).

شكل (٥-٥): نسب تفضيل القنوات التلفزيونية المختلفة



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

البرامج التلفزيونية المفضلة

تظهر النتائج بخصوص نوعية البرامج التلفزيونية التي يقبل عليها الشباب، كما هو موضح في جدول (٥-١)، أن البرامج الترفيهية (أفلام، مسلسلات، برامج ترفيهية، وغيرها) هي النوعية المفضلة لطلبة التعليم العالي (٧٣%) والمشتغلين (٤٦%)، بينما تأتي البرامج السياسية والاجتماعية في التفضيل الأول للباحثين عن عمل.

تشير النتائج أيضاً إلى وجود بعض الاختلافات بين الذكور والإناث بخصوص نوعية البرامج التلفزيونية المفضلة، فعلى سبيل المثال يفضل الذكور بشكل عام البرامج الرياضية أكثر من الإناث، بينما تفضل الإناث البرامج الترفيهية بشكل أكبر.

جدول (٥-١): نسب تفضيل البرامج التلفزيونية المختلفة حسب الجنس.

أنواع البرامج	طلبة التعليم العالي			الباحثون عن عمل			المشتغلون		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
البرامج الترفيهية	٦٢,٧	٧٨,٦	٧٣,٢	٤٠,٩	٤٣,٥	٤٢,٥	٤٤,٢	٥٠,٩	٤٥,٦
البرامج الثقافية/التعليمية/ الوثائقية	٦٦,٢	٥٩,٤	٦١,٧	١٩,٧	٤٤,٧	٣٥,١	٢٥,٩	٤٢,٩	٢٩,٤
البرامج الدينية	٣٣,٠	٣١,٨	٣٢,٢	٦,٥	١٦,٠	١٢,٤	٥,٤	٨,٥	٦,٠
البرامج السياسية والاجتماعية	٣٨,٦	٢٥,٥	٣٠,٠	٤٣,٠	٤٧,٨	٤٦,٠	٤٢,٠	٢٩,٧	٣٩,٤
البرامج الرياضية	٤٧,٦	٧	٢٠,٨	٣٤,٦	٣	١٥,٢	٣٤,٠	٢,٨	٢٧,٥
برامج أخرى	٠,٢	٠,٨	٠,٣	٠,٢	٠,٨	٠,٦	٠,٢	٠,٤	٠,٢

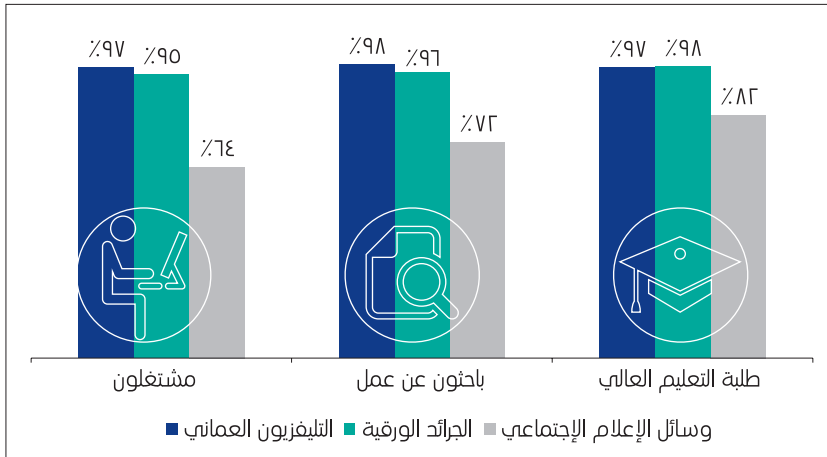
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

يعتبر التلفزيون العماني
والجرائد الورقية
أكثر وسائل الإعلام
مصدقية، بينما نجد
أن وسائل الإعلام
الاجتماعي أقلها
مصدقية.

٥,٤ درجة المصدقية لوسائل الإعلام المختلفة

أظهرت نتائج الاستطلاع أن التلفزيون العماني والجرائد الورقية من أكثر وسائل الإعلام مصداقية، حيث يثق في تلك المصادر أكثر من (٩٥٪) من الشباب. وتأتي وسائل الإعلام/ التواصل الاجتماعي في المرتبة الثانية من حيث مصداقية الأخبار المستقاة منها، حيث يثق بها (٨٢٪) من طلبة التعليم العالي مقابل (٦٤٪) من المشتغلين.

شكل (٥-٦): نسب الشباب الذين يصدقون الأخبار (أحياناً أو دائماً) من وسائل الإعلام المختلفة



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثالثة، يونيو ٢٠١٥م.

The header features a blue background with several white line-art icons. These include a magnifying glass over a document, a person sitting at a desk with a laptop, a stack of books, and a graduation cap. The icons are arranged in a circular pattern.

الملاحق

(استثمارات الاستطلاعات الثلاثة)

١- استثمارة طلبة التعليم العالي

٢- استثمارة الباحثون عن عمل

٣- استثمارة المشتغلون



				رقم الاستمارة :
			٣	رقم دورة المسح :

دراسة توجهات الشباب العماني نحو العمل استبيان الشباب الباحثين عن عمل

الدورة الثالثة

مايو ٢٠١٥

البيانات الشخصية سرية بموجب قانون الإحصاء
الصادر بالمرسوم السلطاني ٢٠١/٢٩
ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

السلام عليكم،

معك من المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، نحن نقوم بعمل استطلاع للرأي العام حول توجهات الشباب العماني نحو العمل، نرجو منك التفضل بالإجابة على بعض الأسئلة البسيطة، وتؤكد لك على سرية البيانات، مع العلم بأنه قد تم اختيارك في عينة الاستطلاع بطريقة عشوائية، وأن المكالمة ستكون مسجلة لأغراض ضبط الجودة وسوف تستغرق حوالي خمس دقائق. هل توافق أن تشترك معنا بالاستطلاع؟

البيانات التعريفية والشخصية	
رقم التليفون:	تاريخ المقابلة: / / ٢٠١٥
توقيت بداية المقابلة:	نتيجة المقابلة: تمّت ١
نتيجة الاتصال: تم الاتصال ١	رقم خاطئ ٢
تغذر الاتصال ٣	لا يوجد رد ٤
الرقم مشغول ٥	لا يمكن الوصول إليه ٦
لم يتم الاتصال ٧	انقطع الاتصال ٨
نبدأ بالتعرف على بعض البيانات الخاصة بك:	
١. هل تعمل حالياً؟ إذا كان المبحوث يعمل: "نحن نقوم بالاستطلاع مع الباحثين عن عمل، نشكرك على حسن تقديرك وتعاونك"	نعم ١ لا ٢
٢. كم تبلغ من العمر (بالسنوات الكاملة)؟	العمر سنة
٣. الجنس	ذكر ١ أنثى ٢
٤. ما هي المحافظة التي تقيم بها حالياً؟	مسقط ٠١ ظفار ٠٢ مسندم ٠٣ البريمي ٠٤ الداخلية ٠٥ شمال الباطنة ٠٦ جنوب الباطنة ٠٧ جنوب الشرقية ٠٨ شمال الشرقية ٠٩ الظاهرة ١٠ الوسطى ١١
٥. ما هو المؤهل الدراسي الذي حصلت عليه؟ (لو "أمي/اقرأ ويكتب" انتقل إلى السؤال رقم ٠٨)	أمي ١ يقرأ ويكتب ٢ ابتدائية ٣ إعدادية ٤ ثانوية عامة ٥ تعليم أساسي (حلقة أولى) ٦ تعليم أساسي (حلقة ثانية) ٧ دبلوم التعليم العام ٨ دبلوم بعد الثانوية ٩ بكالوريوس/ ليسانس ١٠ ماجستير ١١ دكتوراه ١٢
٧. لو المؤهل دبلوم بعد الثانوية فأعلى: وما هو التخصص؟	التجارة-الاقتصاد-إدارة الأعمال ١ العلوم الطبيعية والرياضية والكيميائية ٢ العلوم الطبية والصحية ٣ العلوم الاجتماعية والأدبية والقانونية ٤ العلوم الدينية والشرعية ٥ تقنية المعلومات ٦ العلوم الهندسية ٧ الفنون ٨ تخصص آخر (يذكر) ٩٦

٨.	كم عدد أفراد أسرتك المعيشية (الذين تأكلون وتشربون يتدبرون أموركم معاً) بما فيهم أنت؟	
٩.	كم يبلغ متوسط الإنفاق الشهري للأسرة تقريباً (بالريال)؟ (اقرأ الخيارات للمبحوث)	أقل من ٥٠٠ ١ ٩٩٩-٥٠٠ ٢ ١٠٠٠-١٤٩٩ ٣ ٢٠٠٠-٢٠٠٠ ٤ أكثر ٢٠٠٠ ٥ لا يعرف / لم يحدد ٨
١٠.	هل سبق لك العمل؟	نعم ١ لا ٢
١١.	منذ متى وأنت تبحث عن عمل (منذ أن تركت عملك السابق)؟	الشهر السنة

القسم الأول: البحث عن عمل وتفضيلات العمل		
والآن نتعرف على تأهيلك الدراسي وتفضيلات العمل الخاصة بك:		
١٠١.	لو المؤهل ثانوي فأعلى: هل ترى أن تأهيلك الدراسي يؤهلك لسوق العمل بشكل جيد؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
١٠٢.	ما هي جوانب النقص في تأهيلك الدراسي التي تعتقد أنها قد تعوق التحاقك بسوق العمل؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	A التدريب العملي غير متوفر/غير كافٍ B المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير C التخصص غير مطلوب في سوق العمل D ضعف مستوى اللغة الإنجليزية X جوانب أخرى (تذكر) Z غير متأكد/لا أعرف
١٠٣.	ما هو القطاع الذي تفضل العمل به؟ (اقرأ الخيارات للمبحوث)	الخدمة المدنية هيئات ومؤسسات حكومية أخرى جهات عسكرية وأمنية قطاع خاص أخرى (تذكر) التفضيل الأول: التفضيل الثاني: التفضيل الثالث: التفضيل الرابع:
١٠٤.	ما هو أدنى راتب شهري (بالريال العماني) تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الخاص؟	أدنى راتب شهري (ريال عماني) لا أوافق على العمل في القطاع الخاص ... ٩٩٩٧ لا يعرف/أي راتب ٩٩٩٨
١٠٥.	وما هو أدنى راتب شهري تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الحكومي؟	أدنى راتب شهري (ريال عماني) لا أوافق على العمل في القطاع الخاص ٩٧ لا يعرف/أي راتب ٩٨
١٠٦.	إذا عرضت عليك وظيفتان: الأولى حكومية والثانية في القطاع الخاص وكان راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٢٥%، أيهما تفضل؟	١ الوظيفة الحكومية ٢ القطاع الخاص ٨ غير متأكد/لا أعرف
١٠٧.	أيهما تفضل إذا كان راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٥٠%؟	١ الوظيفة الحكومية ٢ القطاع الخاص ٨ غير متأكد/لا أعرف
١٠٨.	هل تعتقد أن منافسة العمالة الوافدة قد تقلل فرص العمل في المجال الذي تريد العمل به؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨

١٠٨ أ	بشكل عام، إلى أي مدى تعتقد بأن وجود العمالة الوافدة بالأعداد الحالية يفيد أو يضر بالاقتصاد العماني؟	١ مفيد جدا ٢ مفيد ٣ محايد ٤ ضار ٥ ضار جدا ٨ غير متأكد/لا أعرف
١٠٩	عندما تفكر في العمل بوظيفة معينة، إلى أي مدى مهم بالنسبة لك أن تكون الوظيفة:	
		لا أعرف ٨ غير مهم على الإطلاق ٥ غير مهم ٤ محايد ٣ مهم ٢ مهم جدا ١
أ-	في القطاع الحكومي	
ب-	بها نظام جيد للتقاعد	
ج-	الراتب والحوافز بها جيدة	
د-	في نفس مجال التخصص	
هـ-	بها فرص جيدة للتقدم	
و-	في نفس محافظة الإقامة أو قريبة منها	
ز-	براحة وساعات العمل بها معقولة	
ح-	تتمتع بالاستقرار والأمان الوظيفي	
ط-	مناسبة لوضعك ومكانتك الاجتماعية	
١١٠	هل بحثت عن عمل باستخدام الوسائل التالية:	نعم لا ١ ٢ ١ ٢ ١ ٢ ١ ٢ ١ ٢ ١ ٢
	أ. إعلانات التوظيف في الجرائد؟	
	ب. إعلانات التوظيف على الإنترنت؟	
	ت. مكاتب التوظيف؟	
	ث. التقدم بطلب للتوظيف من تلقاء نفسك؟	
	ج. مساعدة الأهل والأصدقاء؟	
	ح. هيئة سجل القوى العاملة؟	

القسم الثاني: دور الدولة

نتعرف منك الآن كيف يرى الشباب دور الدولة في توفير فرص العمل:		
٢٠١	هل ترغب في إقامة مشروع خاص بدلاً من البحث عن عمل؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٢	هل ترى أن الدولة يجب أن تكون مسؤولة عن إيجاد وظيفة لكل شاب؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٣	إلى أي مدى أنت راضي عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب؟	راضي جدا ١ راضي ٢ محايد ٣ غير راضي ٤ غير راضي على الإطلاق ٥ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٤	هل تعتقد أن الحصول على وظيفة في الحكومة يتم بطريقة عادلة أم يخضع للواسطة؟	بطريقة عادلة ١ يخضع للواسطة غالباً ٢ يخضع للواسطة أحياناً ٣ غير متأكد/لا أعرف ٨

٢٠٥.	إلى أي مدى تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب؟	١ صدقها دائماً ٢ أصدقها أحياناً ٣ لا أصدقها
٢٠٦.	إلى أي مدى أنت راضي عن الأداء الحكومي بشكل عام؟	١ راضي جداً ٢ راضي ٣ محايد ٤ غير راضي ٥ غير راضي على الإطلاق ٨ غير متأكد/لا أعرف

القسم الثالث: وسائل الإعلام		
في هذا القسم الأخير نتعرف على استخدام الشباب لأدوات التواصل الاجتماعي والإعلام لمعرفة أفضل الطرق للتواصل معهم:		
٣٠١.	ما هو تكرار استخدامك للإنترنت (في التصفح والبحث)؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الإنترنت انتقل إلى ٣٠٥
٣٠٢.	ما هو تكرار استخدامك للفيديو؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الفيديو
٣٠٣.	ما هو تكرار استخدامك للتويتر؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم تويتر
٣٠٤.	هل تصدق كل ما تقرأه على أدوات الإعلام الاجتماعي (مثل فيسبوك، وتويتر، وسبلة عمان) من أخبار؟	١ صدقه دائماً ٢ أصدقها أحياناً ٣ لا أصدقها ٤ لا أستخدم أدوات الإعلام الاجتماعي
٣٠٥.	ما هو تكرار استخدامك للواتس أب؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم واتس أب
٣٠٦.	ما هو تكرار قراءتك للجرائد الورقية؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أقرأ الجرائد الورقية انتقل إلى ٣٠٨
٣٠٧.	هل تصدق ما يكتب في الجرائد من أخبار؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف
٣٠٨.	ما هو تكرار مشاهدتك للتلفزيون؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أشاهد التلفزيون انتقل إلى ٤٠١

٣٠٩.	بشكل عام، أيهما تفضل مشاهدة القنوات العمانية أم غير العمانية؟	١ العمانية ٢ غير العمانية. ٣ الاثنين متساويين ٨ غير متأكد/لا أعرف
٣١٠.	ما نوعية البرامج التلفزيونية التي تفضل مشاهدتها بشكل أكبر؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	A البرامج الرياضية البرامج الترفيهية (أفلام، مسلسلات، برامج كوميدية، ...) B C البرامج السياسية والاجتماعية D البرامج الدينية E البرامج الثقافية/التعليمية/ الوثائقية X برامج أخرى (تذكر _____) Z غير متأكد/لا أعرف
٣١١.	هل تصدق ما يقال في التلفزيون العماني من أخبار؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف

للباحث: وجه الشكر للمبحوث وانه المقابلة (نشكرك على مشاركتك معنا في هذا الاستطلاع)

ملاحظات الباحث:		
٤٠١.	سجل درجة تعاون المبحوث:	١ ممتازة ٢ جيدة ٣ متوسطة ٤ سيئة
٤٠٢.	سجل درجة فهم المبحوث للأسئلة:	١ ممتازة ٢ جيدة ٣ متوسطة ٤ سيئة
٤٠٣.	سجل أية ملاحظات بخصوص المقابلة:	



				رقم الاستمارة :
			٣	رقم دورة المسح :

دراسة توجهات الشباب العماني نحو العمل استبيان طلاب التعليم العالي

الدورة الثالثة

مايو ٢٠١٥

البيانات الشخصية سرية بموجب قانون الإحصاء
الصادر بالمرسوم السلطاني ٢٠٠١/٢٩
ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

يقوم المركز الوطني للإحصاء والمعلومات بالسلطنة بعمل استطلاع للرأي العام حول توجهات الشباب العماني نحو العمل، وقد تم اختياركم ضمن عينة الدراسة، ونرجو منكم التفضل باستيفاء أسئلة الاستطلاع. ويحدونا الأمل في تفضلكم باستيفاء هذه الأسئلة في أقرب وقت ممكن. ونود التأكيد على أنه بموجب قانون الإحصاء في سلطنة عمان فإن البيانات التي سيتم الإدلاء بها سيتم التعامل معها بسرية مطلقة وسيتم الحفاظ على خصوصية البيانات الشخصية.

ولكم خالص الشكر،

البيانات التعريفية والشخصية		
نبدأ بالتعرف على بعض البيانات الخاصة بك:		
١. أين تدرس حالياً؟	١..... جامعة السلطان قابوس	٤..... المعاهد الصحية
	٢..... كليات العلوم التطبيقية	٥..... الجامعات والكليات الخاصة
	٣..... كليات التقنية	٨..... الجامعات والكليات بالخارج
	٩٦..... مكان آخر (يذكر)	
٢. وما هو المؤهل الدراسي الذي تسعى للحصول عليه؟	١..... دبلوم	٢..... بكالوريوس / ليسانس
	٣..... ماجستير	٤..... دكتوراه
	٥..... دبلوم - دراسات عليا	٦..... مؤهل آخر (يذكر)
٣. وما هو التخصص الأقرب لدراستك؟	١..... التجارة - الاقتصاد - إدارة الأعمال	٢..... العلوم الطبيعية والرياضية والكيميائية
	٣..... العلوم الطبية والصحية	٤..... العلوم الاجتماعية والأدبية والقانونية
	٥..... العلوم الدينية والشرعية	٦..... تقنية المعلومات
	٧..... العلوم الهندسية	٨..... الفنون
	٩٦..... تخصص آخر (يذكر)	
٤. وما هي السنة الدراسية التي تدرس بها (سنة تحضيرية / تمهيدية، السنة الأولى، الثانية، الثالثة، ...)?		
٦. كم تبلغ من العمر (بالسنوات الكاملة)?	العمر سنة	
٧. الجنس؟	١..... ذكر	
	٢..... أنثى	
٨. ما المحافظة التي تقيم بها حالياً؟		
٩. كم عدد أفراد أسرتك المعيشية (الذين تأكلون وتشربون ويتدبرون أموركم معاً) بما فيهم أنت؟		
١٠. كم يبلغ متوسط الإنفاق الشهري للأسرة تقريباً (بالريال)?	١..... أقل من ٥٠٠	٤..... ١٥٠٠-١٩٩٩
	٢..... ٥٠٠-٩٩٩	٥..... ٢٠٠٠ فأكثر
	٣..... ١٠٠٠-١٤٩٩	٨..... لا يعرف / لم يحدد

القسم الأول: التأهيل الدراسي وتفضيلات العمل		
والآن نتعرف على تأهيلك الدراسي وتفضيلات العمل الخاصة بك:		
١٠١.	هل ترى أن تأهيلك الدراسي يؤهلك لسوق العمل بشكل جيد؟	١ نعم انتقل إلى ١٠٣ ٢ لا انتقل إلى ١٠٢ ٨ غير متأكد/لا أعرف انتقل إلى ١٠٢
١٠٢.	ما هي جوانب النقص في تأهيلك الدراسي التي تعتقد أنها قد تعوق التحاقك بسوق العمل؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	A التدريب العملي غير متوفر/غير كافٍ B المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير C التخصص غير مطلوب في سوق العمل D ضعف مستوى اللغة الإنجليزية X (تذكر) جوانب أخرى Z غير متأكد/لا أعرف
١٠٣.	ما هو القطاع الذي تفضل العمل به؟ (يرجى تحديد التفضيل الأول ثم الثاني ثم الثالث ثم الرابع)	☐ الخدمة المدنية ☐ هيئات ومؤسسات حكومية أخرى ☐ جهات عسكرية وأمنية ☐ قطاع خاص/أعمال حرة ☐ أخرى (تذكر)
١٠٤.	ما هو أدنى راتب شهري (بالريال العماني) تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الخاص؟	 أدنى راتب شهري (ريال عماني) لا أوافق على العمل في القطاع الخاص ٩٩٩٧
١٠٥.	ما هو أدنى راتب شهري (بالريال العماني) تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الحكومي؟	 أدنى راتب شهري (ريال عماني) لا أوافق على العمل في القطاع الحكومي ٩٩٩٧
١٠٦.	إذا عرضت عليك وظيفتان: الأولى حكومية والثانية في القطاع الخاص وكان راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٢٥%، أيهما تفضل؟	١ الوظيفة الحكومية ٢ القطاع الخاص ٨ غير متأكد/لا أعرف
١٠٧.	أيهما تفضل إذا كان راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٥٠% عن القطاع الحكومي؟	١ الوظيفة الحكومية ٢ القطاع الخاص ٨ غير متأكد/لا أعرف
١٠٨.	هل تعتقد أن منافسة العمالة الوافدة قد تقلل فرص العمل في المجال الذي تريد العمل به؟	١ نعم انتقل إلى ١٠٩ ٢ لا انتقل إلى ١٠٦ ٨ غير متأكد/لا أعرف انتقل إلى ١٠٦
١٠٩.	بشكل عام، إلى أي مدى تعتقد بأن وجود العمالة الوافدة بالأعداد الحالية يفيد أو يضر بالاقتصاد العماني؟	١ مفيد جدا ٢ مفيد ٣ محايد ٤ ضار ٥ ضار جدا ٨ غير متأكد/لا أعرف

١١٠. عندما تفكر في العمل بوظيفة معينة، إلى أي مدى مهم بالنسبة لك أن تكون الوظيفة:						
	مهم جدا ١	مهم ٢	محايد ٣	غير مهم ٤	غير مهم على الإطلاق ٥	لا أعرف ٨
أ-						في القطاع الحكومي
ب-						بها نظام جيد للتقاعد
ج-						الراتب والحوافز بها جيدة
د-						في نفس مجال التخصص
هـ-						بها فرص جيدة للتقدم
و-						في نفس محافظة الإقامة أو قريبة منها
ز-						بريحة وساعات العمل بها معقولة
ح-						تتمتع بالاستقرار والأمان الوظيفي
ط-						مناسبة لوضعك ومكانتك الاجتماعية
١١١. ما هي خطتك بعد استكمال المرحلة الحالية من دراستك إن شاء الله؟						
البحث عن عمل ١ استكمال الدراسة لمرحلة أعلى داخل السلطنة ٢ استكمال الدراسة لمرحلة أعلى خارج السلطنة ٣ الحصول على تدريب مهني ٤ أخرى (تذكر) ٦						

القسم الثاني: دور الدولة	
تعرف منك في هذا القسم كيف يرى الشباب دور الدولة في توفير فرص العمل:	
٢٠١. هل ترغب في إقامة مشروع خاص بعد التخرج بدلا من البحث عن عمل؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٢. هل ترى أن الدولة يجب أن تكون مسؤولة عن إيجاد وظيفة لكل شاب؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٣. إلى أي مدى أنت راضي عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب؟	راضي جدا ١ راضي ٢ محايد ٣ غير راضي ٤ غير راضي على الإطلاق ٥ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٤. هل تعتقد أن الحصول على وظيفة في الحكومة يتم بطريقة عادلة أم يخضع للواسطة؟	بطريقة عادلة ١ يخضع للواسطة غالبا ٢ يخضع للواسطة أحيانا ٣ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٥. إلى أي مدى تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب؟	صدقها دائما ١ صدقها أحيانا ٢ لا أصدقها ٣

٢٠٦.	إلى أي مدى أنت راضي عن الأداء الحكومي بشكل عام؟	١ راضي جدا ٢ راضي ٣ محايد ٤ غير راضي ٥ غير راضي على الإطلاق ٨ غير متأكد/لا أعرف
------	---	--

القسم الثالث: وسائل الإعلام		
في هذا القسم الأخير نتعرف على استخدام الشباب لأدوات التواصل الاجتماعي والإعلام لمعرفة أفضل الطرق للتواصل معهم:		
٣٠١.	ما هو تكرار استخدامك للإنترنت (في التصفح والبحث)؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الإنترنت
٣٠٢.	ما هو تكرار استخدامك للفيديو؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الفيديو
٣٠٣.	ما هو تكرار استخدامك للتويتر؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم تويتر
٣٠٤.	هل تصدق كل ما تقرأه على أدوات الإعلام الاجتماعي (مثل فيسبوك، وتويتر، وسيلة عمان) من أخبار؟	١ صدقه دائماً ٢ أصدقه أحياناً ٣ لا أصدقه ٤ لا أستخدم أدوات الإعلام الاجتماعي
٣٠٥.	ما هو تكرار استخدامك للواتس أب؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم واتس أب
٣٠٦.	ما هو تكرار قراءتك للجرائد الورقية؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أقرأ الجرائد الورقية
٣٠٧.	هل تصدق ما يكتب في الجرائد من أخبار؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف
٣٠٨.	ما هو تكرار مشاهدتك للتلفزيون؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أشاهد التلفزيون
٣٠٩.	بشكل عام، أيهما تفضل مشاهدة القنوات العمانية أم غير العمانية؟	١ العمانية ٢ غير العمانية ٣ الاثنين متساويين ٨ غير متأكد/لا أعرف

٣١٠.	ما نوعية البرامج التلفزيونية التي تفضل مشاهدتها بشكل أكبر؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	A البرامج الرياضية البرامج الترفيهية (أفلام، مسلسلات، برامج كوميدية، ...) B C البرامج السياسية والاجتماعية D البرامج الدينية E البرامج الثقافية/التعليمية/ الوثائقية X (تذكر.....) Z غير متأكد/لا أعرف
٣١١.	هل تصدق ما يقال في التلفزيون العماني من أخبار؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف
٤٠١.	نشكرك على مشاركتك معنا في هذا الاستطلاع	



				رقم الاستمارة :
			٣	رقم دورة المسح :

دراسة توجهات الشباب العماني نحو العمل استبيان الشباب المشتغلين

الدورة الثالثة

مايو ٢٠١٥

البيانات الشخصية سرية بموجب قانون الإحصاء
الصادر بالمرسوم السلطاني ٢٠١/٢٩
ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي

السلام عليكم،

معك من المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، نحن نقوم بعمل استطلاع للرأي العام حول توجهات الشباب العماني نحو العمل، نرجو منك التفضل بالإجابة على بعض الأسئلة البسيطة، وتؤكد لك على سرية البيانات، مع العلم بأنه قد تم اختيارك في عينة الاستطلاع بطريقة عشوائية، وأن المكالمات ستكون مسجلة لأغراض ضبط الجودة وسوف تستغرق حوالي خمس دقائق. هل توافق أن تشارك معنا بالاستطلاع؟

البيانات التعريفية والشخصية	
رقم التليفون:	تاريخ المقابلة: / / ٢٠١٥
نتيجة الاتصال: تم الاتصال	نتيجة المقابلة: تمت
رقم خاطئ	تمت جزئياً
تعذر الاتصال	رفض
لا يوجد رد	لا يوجد الشخص المطلوب
الرقم مشغول	الاستبيان لا ينطبق على الشخص ...
لا يمكن الوصول إليه	تأجلت (سجل وقت إعادة الاتصال)
	لم يتم الاتصال
	انقطع الاتصال
نبدأ بالتعرف على بعض البيانات الخاصة بك:	
١. هل تعمل حالياً؟ إذا كان المبحوث لا يعمل: "نحن نقوم بالاستطلاع مع لمشتغلين حالياً، نشكرك على حسن تقديرِكَ وتعاونِكَ"	نعم ١ لا ٢
٢. كم تبلغ من العمر (بالسنوات الكاملة)؟	العمر سنة
٣. الجنس	ذكر ١ أنثى ٢
٤. ما هي المحافظة التي تقيم بها حالياً؟	مسقط ٠١ ظفار ٠٢ مسندم ٠٣ البريمي ٠٤ الداخلية ٠٥ شمال الباطنة ٠٦ جنوب الباطنة ٠٧ جنوب الشرقية ٠٨ شمال الشرقية ٠٩ الظاهرة ١٠ الوسطى ١١
٥. ما هو المؤهل الدراسي الذي حصلت عليه؟ (لو "أمي لقرأ ويكتب" انتقل إلى السؤال رقم ٠٨)	أمي ١ يقرأ ويكتب ٢ ابتدائية ٣ إعدادية ٤ ثانوية عامة ٥ تعليم أساسي (حلقة أولى) ٦ تعليم أساسي (حلقة ثانية) ٧ دبلوم التعليم العام ٨ دبلوم بعد الثانوية ٩ بكالوريوس / ليسانس ١٠ ماجستير / دبلوم بعد الجامعة ١١ دكتوراه ١٢
٧. لو المؤهل دبلوم بعد الثانوية فأعلى: وما هو التخصص؟	التجارة - الاقتصاد - إدارة الأعمال ١ العلوم الطبيعية والرياضية والكيميائية ٢ العلوم الطبية والصحية ٣ العلوم الاجتماعية والأدبية والقانونية ٤ العلوم الدينية والشرعية ٥ تقنية المعلومات ٦ العلوم الهندسية ٧ الفنون ٨ تخصص آخر (يذكر) ٩٦

٨.	كم عدد أفراد أسرتك المعيشية (الذين تأكلون وتشربون يتدبرون أموركم معاً) بما فيهم أنت؟	
٩.	كم يبلغ متوسط الإنفاق الشهري للأسرة تقريباً (بالريال)؟ (اقرأ الخيارات للمبحوث)	أقل من ٥٠٠ ١ ٩٩٩-٥٠٠ ٢ ١٤٩٩-١٠٠٠ ٣ ٢٠٠٠-٢٠٠٠ ٤ ٢٠٠٠ فأكثر ٥ لا يعرف / لم يحدد ٨

القسم الأول: العمل الحالي وتفضيلات العمل

والآن نتعرف على عملك الحالي وتفضيلات العمل الخاصة بك:

١٠١.	ما هو تاريخ التحاقك بالعمل الحالي؟	الشهر السنة
١٠٢.	ما هو القطاع الذي تعمل به؟ (اقرأ الخيارات للمبحوث)	١ الخدمة المدنية ٢ هيئات ومؤسسات حكومية أخرى ٤ قطاع خاص ٦ أخرى (تذكر)
١٠٣.	كيف عرفت عن وظيفتك الحالية؟	٠١ هيئة سجل القوى العاملة ٠٢ وزارة القوى العاملة ٠٣ وزارة الخدمة المدنية ٠٤ إعلانات مطبوعة (من غير الجهات السابقة) ٠٥ إعلانات على الانترنت (من غير الجهات السابقة) ٠٦ عن طريق الأهل أو الأصدقاء ٠٧ من خلال مؤسسة العمل نفسها ٩٦ أخرى (تذكر)
١٠٤.	لو المؤهل ثانوي فأعلى: هل ترى أن تأهيلك الدراسي يؤهلك لسوق العمل بشكل جيد؟	١ نعم ٢ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف انتقل إلى ١٠٦
١٠٥.	ما هي جوانب النقص في تأهيلك الدراسي والتي كان من الممكن أن تساعدك في الحصول على وظيفة أفضل؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	A التدريب العملي غير متوفر/غير كافي B المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير C التخصص غير مطلوب في سوق العمل D ضعف مستوى اللغة الإنجليزية X جوانب أخرى (تذكر) Z غير متأكد/لا أعرف
١٠٦.	ما هو القطاع الذي تفضل العمل به؟ (اقرأ الخيارات للمبحوث) التفضيل الأول: التفضيل الثاني: التفضيل الثالث: التفضيل الرابع:	 الخدمة المدنية هيئات ومؤسسات حكومية أخرى جهات عسكرية وأمنية قطاع خاص أخرى (تذكر)
١٠٧.	نرجو منك تحديد الفئة التي يقع فيها راتبك؟ (اقرأ الخيارات للمبحوث)	أقل من ٣٢٥ ١ ٣٢٥ - ٥٠٠ ٢ ٥٠١ - ٧٠٠ ٣ ٧٠١ - ٩٠٠ ٤ ٩٠١ - ١٠٠٠ ٥ أكثر من ١٠٠٠ ٦
١٠٨.	راجع ١٠٢: للعاملين بالقطاع الحكومي: هل توافق على الانتقال إلى وظيفة في القطاع الخاص إذا عرضت عليك وظيفة براتب أعلى؟	١ نعم ٢ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف انتقل إلى ١١١

١٠٩.	راجع ١٠٢: للعاملين بالقطاع الحكومي: ما هي نسبة الزيادة في الراتب التي تجعلك تترك العمل الحكومي وتلتحق بالقطاع الخاص؟	نسبة الزيادة % 	
١١٠.	راجع ١٠٢: للعاملين بالقطاع الخاص: إذا عرضت عليك وظيفة حكومية هل تقبلها إذا كانت راتب أقل من الذي تتقاضاه حالياً ؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨	
١١١.	إلى أي مدى أنت راضي أو غير راضي عن عملك الحالي؟	١ راضي جداً ٢ راضي ٣ محايد ٤ غير راضي ٥ غير راضي على الإطلاق ٨ غير متأكد/لا أعرف	
١١٢.	إذا كان غير راضي (الخيارات ٣-٥ في السؤال السابق): لماذا؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	A الراتب غير جيد B الحوافز غير جيدة C المعاملة من الرؤساء غير جيدة D المعاملة من الزملاء غير جيدة E مكان العمل بعيد/يصعب الوصول إليه F طبيعة العمل غير مناسبة/غير جيدة G العمل لا يناسب مهاراتي H عدم وجود فرص جيدة للتقدم I ظروف العمل صعبة/العمل مرهق X أخرى (تذكر)	
١١٢ أ	إلى أي مدى تشعر بالأمان الوظيفي في عملك الحالي : بدرجة عالية أو متوسطة أو بدرجة منخفضة؟ (نقص الأمان الوظيفي الاستقرار في الوظيفة وعدم ترك العمل فجأة لأي سبب)	١ بدرجة عالية ٢ بدرجة متوسطة ٣ بدرجة منخفضة ٨ غير متأكد/لا أعرف	
١١٣.	بعض الناس تترك العمل قبل أن يصلوا إلى سن التقاعد، هل تنوي ذلك؟ إذا كان نعم: ما هو السن الذي تنوي عنده أن تترك العمل ؟	نعم، السن: لا، ينتظر حتى سن التقاعد ٩٧ غير متأكد/لا أعرف ٩٨	
١١٤.	هل تعتقد أن منافسة العمالة الوافدة قد تقلل فرص العمل في المجال الذي تعمل به؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨	
١١٤ أ	بشكل عام، إلى أي مدى تعتقد بأن وجود العمالة الوافدة بالأعداد الحالية يفيد أو يضر بالاقتصاد العماني؟	١ مفيد جداً ٢ مفيد ٣ محايد ٤ ضار ٥ ضار جداً ٨ غير متأكد/لا أعرف	

١١٥.	لما فكرت في العمل بوظيفتك الحالية أو إذا فكرت في الانتقال إلى وظيفة أخرى مستقبلاً، إلى أي مدى مهم بالنسبة لك أن تكون الوظيفة:						
		مهم جداً ١	مهم ٢	محايد ٣	غير مهم ٤	غير مهم على الإطلاق ٥	لا أعرف ٨
أ-	في القطاع الحكومي						
ب-	بها نظام جيد للتقاعد						
ج-	الراتب والحوافز بها جيدة						
د-	في نفس مجال تخصصك						
هـ-	بها فرص جيدة للتزقي						
و-	في نفس محافظة الإقامة أو قريبة منها						
ز-	مريحة وساعات العمل بها معقولة						
ح-	تتمتع بالاستقرار والأمان الوظيفي						
ط-	مناسبة لوضعك ومكانتك الاجتماعية						

القسم الثاني: دور الدولة							
نتعرف منك الآن كيف يرى الشباب دور الدولة في توفير فرص العمل:							
٢٠١.	هل تفكر في إقامة مشروع خاص بدلاً من عملك الحالي أو بالإضافة إليه؟	نعم ١	لا ٢	غير متأكد/لا أعرف ٨			
٢٠٢.	هل ترى أن الدولة يجب أن تكون مسئولة عن إيجاد وظيفة لكل شاب؟	نعم ١	لا ٢	غير متأكد/لا أعرف ٨			
٢٠٣.	إلى أي مدى أنت راضي عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب؟	راضي جداً ١	راضي ٢	محايد ٣	غير راضي ٤	غير راضي على الإطلاق ٥	غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٤.	هل تعتقد أن الحصول على وظيفة في الحكومة يتم بطريقة عادلة أم يخضع للواسطة؟	بطريقة عادلة ١	يخضع للواسطة غالباً ٢	يخضع للواسطة أحياناً ٣	غير متأكد/لا أعرف ٨		
٢٠٥.	إلى أي مدى تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب؟	أصدقها دائماً ١	أصدقها أحياناً ٢	لا أصدقها ٣			
٢٠٦.	إلى أي مدى أنت راضي عن الأداء الحكومي بشكل عام؟	راضي جداً ١	راضي ٢	محايد ٣	غير راضي ٤	غير راضي على الإطلاق ٥	غير متأكد/لا أعرف ٨

القسم الثالث: وسائل الإعلام			
في هذا القسم الأخير نتعرف على استخدام الشباب لأدوات التواصل الاجتماعي والإعلام لمعرفة أفضل الطرق للتواصل معهم:			
٣٠١.	ما هو تكرار استخدامك للإنترنت (في التصفح والبحث)؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الإنترنت	انتقل إلى ٣٠٥ ←
٣٠٢.	ما هو تكرار استخدامك للفيديو؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الفيديو	
٣٠٣.	ما هو تكرار استخدامك لتويتر؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم تويتر	
٣٠٤.	هل تصدق كل ما تقرأه على أدوات الإعلام الاجتماعي (مثل فيسبوك، وتويتر، وسبلة عمان) من أخبار؟	١ صدقه دائماً ٢ أصدقه أحياناً ٣ لا أصدقه ٤ لا أستخدم أدوات الإعلام الاجتماعي	
٣٠٥.	ما هو تكرار استخدامك للواتس أب؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم واتس أب	
٣٠٦.	ما هو تكرار قراءتك للجرائد الورقية؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أقرأ الجرائد الورقية	انتقل إلى ٣٠٨ ←
٣٠٧.	هل تصدق ما يكتب في الجرائد من أخبار؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف	
٣٠٨.	ما هو تكرار مشاهدتك للتلفزيون؟	١ ومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أشاهد التلفزيون	انتقل إلى ٤٠١ ←

٣٠٩.	بشكل عام، أيهما تفضل مشاهدة القنوات العمانية أم غير العمانية؟	١ العمانية ٢ غير العمانية ٣ الاثنين متساويين ٨ غير متأكد/لا أعرف
٣١٠.	ما نوعية البرامج التلفزيونية التي تفضل مشاهدتها بشكل أكبر؟ (يمكن اختيار أكثر من إجابة)	A البرامج الرياضية البرامج الترفيهية (أفلام، مسلسلات، برامج كوميدية، ...) B C البرامج السياسية والاجتماعية D البرامج الدينية E البرامج الثقافية/التعليمية/ الوثائقية X برامج أخرى (تذكر _____) Z غير متأكد/لا أعرف
٣١١.	هل تصدق ما يقال في التلفزيون العماني من أخبار؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف

للباحث: وجه الشكر للمبحوث وانه المقابله (تشكرك على مشاركتك معنا في هذا الاستطلاع)

ملاحظات الباحث:		
٤٠١.	سجل درجة تعاون المبحوث:	١ ممتازة ٢ جيدة ٣ متوسطة ٤ سيئة
٤٠٢.	سجل درجة فهم المبحوث للأسئلة:	١ ممتازة ٢ جيدة ٣ متوسطة ٤ سيئة
٤٠٣.	سجل أية ملاحظات بخصوص المقابلة:	



8007 6274



+968 9145 9145

