



دراسة توجهات الشباب العُماني نحو العمل

تحديث البنية المعرفية عن توجهات الشباب
الدورة الثانية - يونيو ٢٠١٤م

فبراير ٢٠١٥م



دراسة توجهات الشباب العُماني نحو العمل

تحديث البنية المعرفية عن توجهات الشباب
الدورة الثانية - يونيو ٢٠١٤م

فبراير ٢٠١٥م





حضرة صاحب الجلالة السلطان قابوس بن سعيد المعظم

المحتويات

رقم الصفحة	البيان
٧	المقدمة
٩	الفصل الأول : أهداف الدراسة ومنهجيتها
١١	أهداف الدراسة
١١	منهجية الدراسة
١١	استطلاع الطلاب المقيدین في مؤسسات التعليم العالي
١٢	استطلاع الشباب الباحثين عن عمل
١٢	استطلاع الشباب المشتغلين
١٢	استمارات الاستطلاعات الثلاثة
١٣	خصائص عينة الدراسة
١٣	١. التوزيع العمري
١٤	٢. التوزيع الجغرافي
١٤	٣. التوزيع النوعي
١٥	الفصل الثاني: التأهيل العلمي وطول فترة البحث عن عمل عند الشباب وطرق البحث عن عمل
١٧	١. مدى ملائمة التأهيل العلمي لسوق العمل
١٨	٢. جوانب النقص في التأهيل العلمي
٢٠	٣. فترة البحث عن عمل
٢٠	٤. أساليب البحث عن عمل والحصول على الوظيفة
٢٣	الفصل الثالث: تفضيلات العمل لدى الشباب العماني
٢٥	١. قطاع العمل المفضل لدى الشباب
٢٦	٢. درجة تفضيل القطاع الحكومي
٢٩	٣. محددات اختيار الوظيفة
٣١	٤. الأجور
٣٣	٥. منافسة العمالة الوافدة
٣٤	٦. الرضا الوظيفي عند المشتغلين
٣٦	٧. التقاعد
٣٧	الفصل الرابع: دور الدولة في تشغيل الشباب
٣٩	١. المشروعات الصغيرة
٤٠	٢. دور الدولة في توفير فرص العمل للشباب
٤١	٣. العدالة في الحصول على الوظائف الحكومية
٤٣	الفصل الخامس: الإعلام ومصادر المعلومات
٤٥	١. الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي
٤٦	٢. الجرائد الورقية
٤٦	٣. مشاهدة التلفاز
٤٨	٤. مصداقية وسائل الإعلام
٤٩	الملحق

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 الثانية من دراسة توجهات الشباب العماني نحو سوق العمل خلال شهر يونيو ٢٠١٤ بهدف التعرف على اتجاهات الشباب وتفضيلاتهم الوظيفية والتغيرات التي حدثت في تلك الاتجاهات منذ الدورة الأولى للدراسة والتي تم تنفيذها في شهر يونيو من عام ٢٠١٣.

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

حجم العينة والفئات المستهدفة

طريقة جمع البيانات

حجم العينة

الفئات المستهدفة



الانترنت

٣٤٦٦

من الطلبة المقيدین على مقاعد التعليم العالي



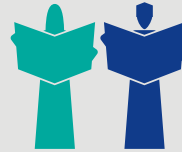
طلبة التعليم العالي



الهاتف

٣٠٠٠

من الشباب الباحثين عن عمل



الباحثون عن عمل



الهاتف

١٠٠٠

من الشباب المشتغلين في القطاع الحكومي والخاص



المشتغلون

أهداف الدراسة

يتمثل الهدف العام من الدراسة في التعرف على التفضيلات الوظيفية للشباب العماني، ومتابعة التغيرات التي طرأت على تلك التفضيلات بشكل دوري، انطلاقاً من أهمية وألوية موضوع التشغيل بالنسبة للشباب والحكومة على حد سواء. ومن هنا، فقد استهدفت الدراسة استطلاع آراء الشباب العماني حول:

- مدى ملائمة التأهيل الدراسي للشباب لمتطلبات سوق العمل.
- نوع قطاع العمل المفضل لدى الشباب.
- الحد الأدنى للراتب المقبول من قبل الشباب للعمل في القطاع الحكومي أو الخاص.
- خصائص الوظيفة التي يتطلع إليها الشباب.
- مدى الرضا الوظيفي للمشتغلين سواء في القطاع الحكومي أو الخاص.
- الوسائل التي يستخدمها الشباب في البحث عن عمل.
- رؤية الشباب لمدى منافسة العمالة الوافدة لهم.
- تقييم الشباب لدور الدولة في توفير فرص عمل لهم وتشغيلهم، ورؤيتهم لطبيعة ذلك الدور، ومدى العدالة في الحصول على الفرص الوظيفية الحكومية.
- وسائل الإعلام وشبكات الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي التي يستخدمها الشباب للحصول على المعلومات الخاصة بالتوظيف وغيرها من المعلومات، ومدى مصداقية تلك الوسائل لديهم.

منهجية الدراسة

استندت الدراسة على إجراء استطلاع لآراء الشباب العماني باختيار عينة عشوائية ممثلة لهم بالطرق الإحصائية المناسبة. وقد روعي في اختيار العينة تمثيلها على المستوى الجغرافي، والجنس، والعمر. فقد شمل الاستطلاع (٧،٤٦٧) شاباً وشابة من العمانيين تراوحت أعمارهم بين ١٨ و ٣٠ عاماً من مختلف محافظات السلطنة، تم اختيارهم وفقاً لثلاث فئات رئيسية هي: الطلبة على مقاعد الدراسة في مؤسسات التعليم العالي داخل السلطنة، والباحثون عن عمل المسجلون في هيئة سجل القوى العاملة، والعاملون في مختلف قطاعات العمل. وفيما يلي ملخص للفئات الثلاث:

■ استطلاع الطلاب المقيدون في مؤسسات التعليم العالي:

استخدمت قوائم الطلبة العمانيين المقيدون في سجلات وزارة التعليم العالي في العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤ كإطار لسحب عينة طلبة التعليم العالي. وتم تصميم وسحب عينة عشوائية بسيطة بلغ حجمها (٣٠،٠٠٠) طالباً وطالبة في الفئة العمرية (١٨-٢٩) سنة. روعي في العينة أن تغطي كافة محافظات السلطنة (١١ محافظة)، ومؤسسات التعليم العالي والتخصصات العلمية المختلفة.

أما أسلوب جمع البيانات المستخدم مع هذه الفئة فكان عن طريق الانترنت (Web Survey)، حيث تم إرسال دعوة للاشتراك في الاستطلاع إلى جميع الطلاب بالعينة عن طريق البريد الإلكتروني. واستجاب لهذه الدعوة (٣،٤٦٦) طالباً وطالبة شكلوا حوالي (١١،٥٪) من العينة المستهدفة. ورغم انخفاض النسبة إلا أنها تعد جيدة لهذا النوع من الاستطلاعات عبر الانترنت، وهي أعلى عن نسبة الاستجابة المسجلة في عام ٢٠١٣ والتي بلغت (١٠٪).

■ استطلاع الشباب الباحثين عن عمل:

شكلت قوائم المسجلين بهيئة سجل القوى العاملة إطاراً لسحب عينة الباحثين عن عمل، حيث شمل الإطار الخاص بالاستطلاع بيانات مكتملة لعدد (٩٦,٨٦٠) باحثاً عن عمل من الفئة العمرية (١٨-٣٠) عاماً، والمتمثلة في: العمر، والجنس، ومحافظة الإقامة، والمؤهل التعليمي وسنة الحصول عليه، بالإضافة إلى أرقام الهواتف التي يمكن استخدامها لإجراء الاتصالات الهاتفية.

وفي ضوء هذه البيانات تم تصميم عينة طبقية تمثل جميع محافظات السلطنة، وفقاً للجنس، ومستوى التعليم (أقل من المتوسط لمن لم يتم التعليم المدرسي بمراحله الاثنتي عشرة - والمتوسط الذي يمثل إتمام التعليم المدرسي كما يضاف إليه حملة أي مؤهلات أخرى دون الجامعية - والجامعية فأعلى)، وتمت زيادة نسبة المعاينة في المحافظات قليلة العدد وتحديدًا في كل من: مسندم والبريمي والوسطى، لضمان الحصول على تقديرات ممثلة بتلك المحافظات. أما أسلوب جمع البيانات فتمثل في إجراء مقابلات عن طريق الهاتف الثابت والمتنقل.

■ استطلاع الشباب المشتغلين:

وعلى غرار استطلاع الباحثين عن عمل، تم الاعتماد على سجلات هيئة سجل القوى العاملة والمتضمنة لعدد (١٤٥,٧٨٩) من الشباب المشتغلين بالقطاعات الحكومي والخاص ممن هم في فئة العمر (١٨-٣٠) سنة لسحب عينة طبقية بلغ حجمها (١,٠٠١) شاباً وشابة يمثلون جميع محافظات السلطنة، وفقاً للجنس، ومستوى التعليم (أقل من المتوسط - المتوسط ودون الجامعي - جامعي فأعلى). وتمت زيادة نسبة المعاينة في كل من: مسندم والبريمي والوسطى لضمان تمثيلها والحصول على مؤشرات يمكن تعميمها. جدير بالذكر أن جمع البيانات تم عن طريق الهاتف.

■ استمارات الاستطلاعات الثلاثة:

تتشابه استمارات الاستطلاع للعينات الثلاث في أغلب أجزائها مع اختلافات بسيطة تبعاً لنوع العينة كما هو موضح في الملحق. وبصفة عامة تضمنت الاستمارات الآتي:

- المقدمة: ويتم فيها شكر المبحوث 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 الجنس والعمر والمؤهل الدراسي، والتخصص، ومحافظة الإقامة، وبيانات التعرف على المستوى الاقتصادي للأسرة مثل متوسط الإنفاق الشهري للأسرة وعدد أفرادها.
- القسم الأول - تفضيلات العمل: يتضمن هذا القسم بيانات عن التأهيل العلمي للشباب وآرائهم حول مدى ملاءمته للاحتياج بسوق العمل، وجوانب النقص التي قد يشعر بها الشباب في تأهيلهم العلمي. كما يشمل قطاع العمل بالنسبة للعاملين والراتب وكيفية الحصول على الوظيفة، ومقدار الرضا الوظيفي للعاملين، كما يشمل أيضاً بيانات عن قطاع العمل المفضل، والحد الأدنى للراتب المقبول للعمل في القطاعين الخاص والحكومي، ومدى منافسة العمالة الوافدة للعمالة الوطنية، ومحددات اختيار الوظيفة التي يفضلها الطالب عند التحاقه بسوق العمل وخطته المستقبلية بعد التخرج.
- القسم الثاني - دور الدولة: يتم التعرف في هذا القسم على رؤية الطلاب لدور الدولة في توفير فرص العمل للشباب، وكذلك تقييمهم لذلك الدور، واتجاهات الطلاب نحو إمكانية إنشاء مشروع خاص بدلاً من البحث عن عمل بعد التخرج، بالإضافة إلى مدى ثقتهم في تصريحات المسؤولين إجمالاً وعن التوظيف خصوصاً.

■ القسم الثالث- وسائل الإعلام: يتناول هذا القسم المصادر التي يستخدمها الشباب في الحصول على المعلومات بشكل عام، كالانترنت والجرائد والتلفاز، من خلال معرفة مدى استخدام الطلاب لأدوات الإعلام الاجتماعي (مثل فيسبوك وتويتر) وغيرها من وسائل الاتصال الحديثة.

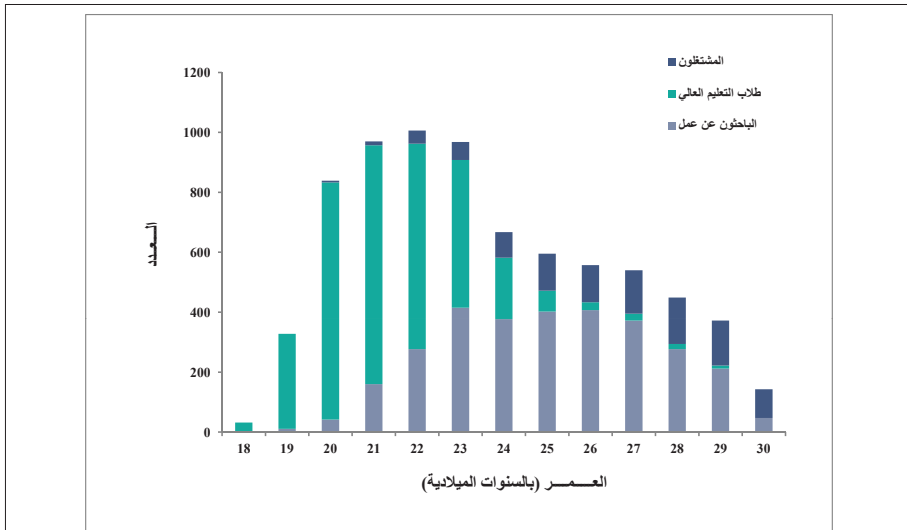
خصائص عينة الدراسة

يعرض هذا القسم معلومات عن الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لعينة الشباب الذين شملتهم الاستطلاعات الثلاثة، حيث يوفر معلومات عن العمر، والجنس، والمحافظة، والمؤهل العلمي المتوقع بعد التخرج والتخصص بالنسبة للجامعيين.

١. التوزيع العمري:

من الملاحظ أن نصف الشباب المبحوثين كانوا في الفئة العمرية (٢٠-٢٤) سنة، مع وجود اختلافات على مستوى الفئات الثلاث للعينة. فقد تركّز الطلبة على مقاعد التعليم العالي في الفئات العمرية دون (٢٤) سنة كونها سنوات الالتحاق بهذا النوع من التعليم، وبلغ متوسط العمر لهم حوالي (٢١,٤) عاماً، في حين بلغ متوسط العمر للباحثين عن عمل حوالي (٢٥) سنة. أما المشتغلون فقد تركّزوا في الأعمار (٢٥) سنة فأكثر، بمتوسط عمر قدر بحوالي (٢٦,١) سنة.

شكل (١): التوزيع العمري لعينة الدراسة، ٢٠١٤م

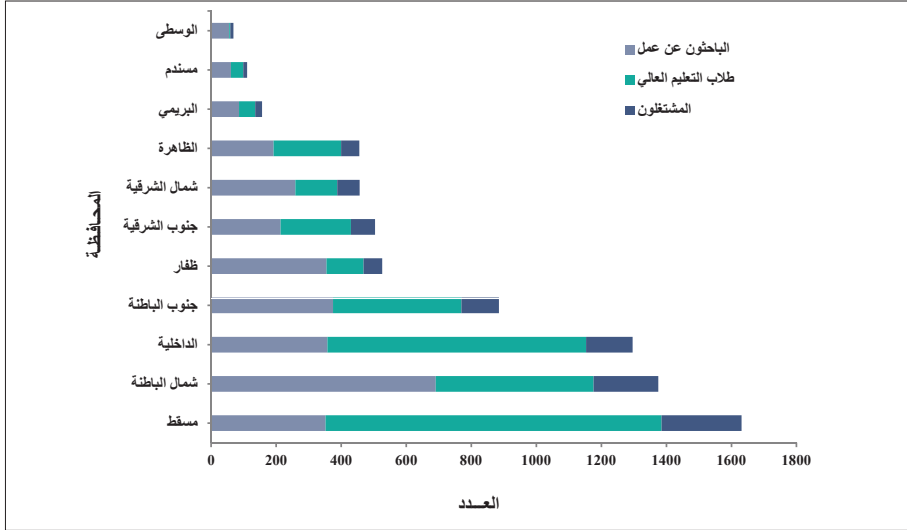


المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

٢. التوزيع الجغرافي:

يوضح الشكل (٢) أن التوزيع الجغرافي لعينة الدراسة يتوافق مع التوزيع الجغرافي للعمانيين على محافظات السلطنة، فعينة الدراسة تتوزع على محافظات السلطنة تقريباً بنفس النسب التي يتوزع بها السكان العمانيون.

شكل (٢): التوزيع الجغرافي لعينة الدراسة، ٢٠١٤م



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

٣. التوزيع النوعي:

شكلت الإناث حوالي (٥٤٪) من عينة الاستطلاع بصفة عامة، وبلغت أعلى نسبة لهن في عينة الباحثين عن عمل حيث مثلن حوالي (٦٤٪) من إجمالي الشباب الباحثين عن عمل، في حين ترتفع نسبة الذكور عن الإناث إلى حوالي الثلثين في عينة الشباب العمانيين العاملين.

جدول (١): التوزيع النوعي للشباب

الجنس	طلبة التعليم العالي		الباحثون عن عمل		المشتغلون		الإجمالي	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
ذكور	١٦٩١	٤٨,٨	١٠٧٥	٣٥,٨	٦٦٤	٦٦,٣	٣٤٣٠	٤٥,٩
إناث	١٧٧٥	٥١,٢	١٩٢٥	٦٤,٢	٣٣٧	٣٣,٧	٤٠٣٧	٥٤,١
الإجمالي	٣٤٦٦	١٠٠	٣٠٠٠	١٠٠	١٠٠١	١٠٠	٧٤٦٧	١٠٠

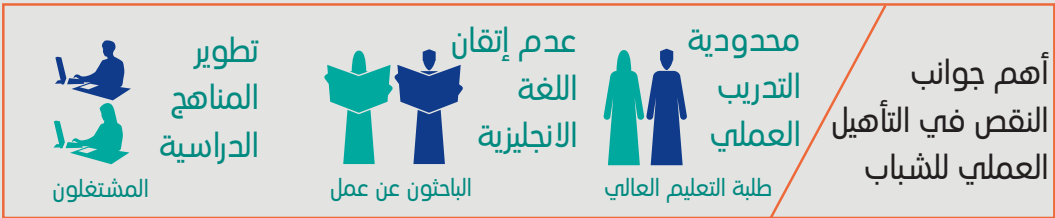
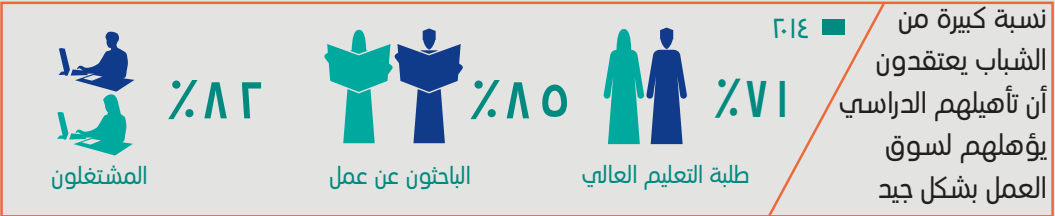
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

الفصل الثاني

التأهيل العلمي وطول فترة
البحث عن عمل عند الشباب
وطرق البحث عن عمل



التأهيل وعلاقته بسوق العمل



يعد موضوع ملائمة التأهيل العلمي للفرد لسوق العمل في غاية الأهمية، فقدرة القطاع الحكومي -الذي يعد في غالبه خديماً أو إدارياً- تظل محدودة على استيعاب مخرجات التعليم المختلفة سنوياً، وبالتالي فإن هذه المخرجات في غالبها تحال إلى القطاع الخاص لاستيعابها. وحيث إن هذا القطاع محكوم بمبدأ الربح والخسارة الذي يهدد وجوده واستمراره فإنه يتطلب تناسلاً وتلاؤماً جيداً بين التأهيل العلمي للفرد وبين فرص العمل المتاحة لديه في ظل التطور التقني السريع الذي بات سمة أساسية من سمات العصر الحالي، بحيث يحمل الفرد من المعارف والمهارات ما يمكنه من الانخراط في سوق العمل والمساهمة في تحقيق الربح من خلال الإنتاج بجودة وكفاءة، وفي الوقت ذاته استيعاب ومواكبة التطور التقني السريع وما ينتج عنه بل والمساهمة فيه.

١. مدى ملائمة التأهيل العلمي لسوق العمل:

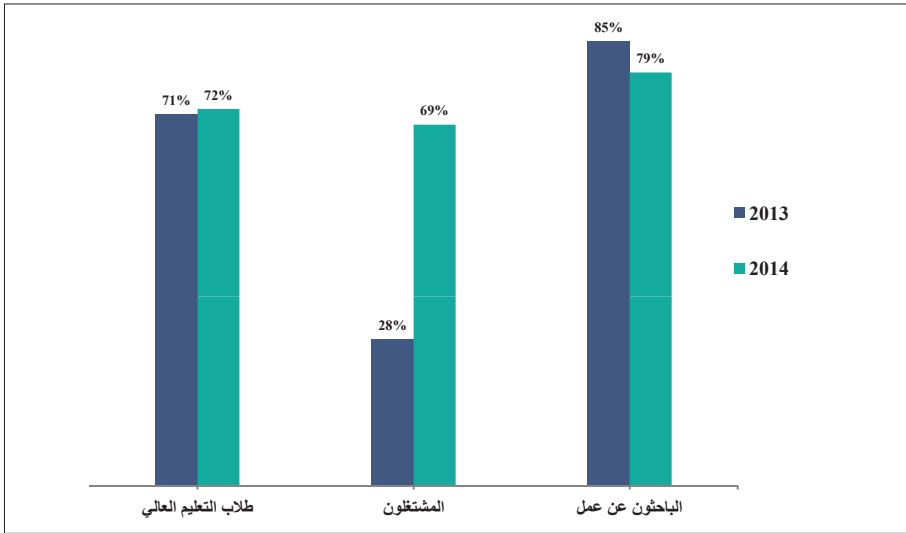
تعتقد نسبة كبيرة من الشباب العماني أن تأهيلهم العلمي يؤهلهم لسوق العمل بشكل جيد لا سيما الباحثون عن عمل الذين بلغت نسبتهم (٨٥٪) عام ٢٠١٤ بزيادة مقدارها (٦) نقاط مئوية عن عام ٢٠١٣، والمشتغلون الذين ارتفعت نسبتهم بمقدار (١٣) نقطة مئوية عن عام ٢٠١٣ لتصبح (٨٢٪)، في حين بلغت النسبة بين الطلاب على مقاعد التعليم العالي (٧١٪) مقارنة بنحو (٧٢٪) عام ٢٠١٣. وتزيد هذه النسبة مع ارتفاع المستوى التعليمي للشباب، في دلالة على نجاح التعليم الجامعي في تأهيل الشباب لسوق العمل بدرجة أكبر من المستويات التعليمية الأدنى. فحوالي (٩١٪) من الجامعيين المشتغلين يرون أن الدراسة أهلتهم لسوق العمل في حين تنخفض هذه النسبة إلى (٧٨٪) بين الحاصلين على تعليم متوسط. ويقل هذا الفارق بين الباحثين عن عمل من حملة المؤهلات الجامعية (٨٧٪) وحملة المؤهلات المتوسطة (٨٤٪) بشكل ملحوظ ليعكس الفارق بين الإدراك النظري لهذا الفارق بين الباحثين عن عمل وبين الممارسة الفعلية للمشتغلين.

نسبة كبيرة من الشباب
العماني ترى أن تأهيلها
العلمي يتلاءم مع
سوق العمل بشكل
جيد، وترتفع هذه
النسبة بارتفاع المستوى
التعليمي

كما تشير النتائج إلى أن الإناث أكثر رضاً عن ملائمة وتوافق تأهيلهم العلمي لسوق العمل ولا سيما المشتغلين حيث ترتفع النسبة بينهن إلى (٨٨٪) بزيادة مقدارها (١٠) نقاط مئوية عن المشتغلين الذكور، وتبلغ النسبة بين الباحثات عن عمل حوالي (٨٥٪) مقارنة بنحو (٨٢٪) بين الذكور الباحثين عن عمل.

وعلى صعيد التوزيع الجغرافي، فإن نسبة الشباب المشتغلين الذين يرون أن تأهيلهم العلمي يتناسب مع سوق العمل ترتفع في محافظة مسندم لتبلغ (٩١٪) بينما تنخفض النسبة إلى حدها الأدنى في محافظة مسقط إلى (٧٨٪) بما يعكس متطلبات سوق العمل في هذه المحافظة التي تستحوذ على النسبة الكبرى من مؤسسات القطاعين الحكومي والخاص. وفي المقابل، ترتفع نسبة الباحثين عن عمل الذين يعتقدون أنهم مؤهلون علمياً بشكل جيد لسوق العمل في محافظة الوسطى إلى (٩٤٪) في حين بلغت حدها الأدنى في محافظة الداخلية (٨٠٪).

شكل (٣): نسبة الشباب العماني الذين يعتقدون أن تأهيلهم العلمي يتناسب مع سوق العمل



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

٢. جوانب النقص في التأهيل العلمي:

تمثلت أهم جوانب النقص في التأهيل العلمي للطلاب على مقاعد التعليم العالي في محدودية التدريب العملي (٦، ٥٤٪)، يليها في الترتيب أن المناهج الدراسية بحاجة إلى تطوير (١، ٤٥٪)، وفي الترتيب الثالث كان ضعف اللغة الإنجليزية (٨، ٣١٪). وقد تصدرت العوامل الثلاث نفسها قائمة جوانب النقص في التأهيل العلمي للباحثين عن عمل ولكن بترتيب مختلف حيث جاء ضعف مستوى اللغة الإنجليزية في الترتيب الأول لحوالي (٨، ٣٥٪) من الشباب، تلاها محدودية التدريب العملي. والملاحظ أن هذه العوامل الثلاثة قد حازت على أهمية متقاربة من قبل الباحثين عن عمل، في حين أن التفاوت بين هذه العوامل كان أكثر وضوحاً بين الطلاب على مقاعد التعليم العالي.

أما الشباب المشتغلين، فقد أفاد ثلثهم أن احتياج المناهج الدراسية إلى تطوير هو أهم جوانب النقص في التأهيل العلمي، يليها في الترتيب محدودية التدريب العملي أثناء الدراسة، وفي الترتيب الثالث يأتي عدم تناسب التخصص مع سوق العمل كما هو موضح في الجدول (٢).

أهم جوانب النقص في التأهيل العلمي للشباب على مقاعد التعليم العالي تمثل في محدودية التدريب العلمي، وتصدر ضعف مستوى اللغة الإنجليزية القائمة بالنسبة للباحثين عن عمل، والقصور واحتياج المناهج إلى تطوير كانت أهم جوانب النقص بالنسبة للمشتغلين.

جدول (٢): جوانب النقص في التأهيل العلمي للشباب العماني، ٢٠١٤

جوانب النقص			طلاب التعليم العالي			الباحثون عن عمل			المشتغلون	
الجملة	إناث	ذكور	الجملة	إناث	ذكور	الجملة	إناث	ذكور	الجملة	إناث
التدريب العملي غير متوفر/ غير كافٍ	٥٤,٥	٥٤٧	٥٤,٦	٢٩,٩	٣١,٨	٣١,٥	٣٢,٢	٢٧	٣٠,٩	
المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير	٥٠,٤	٤٠,٢	٤٥,١	٣١,٤	٢٩,٨	٣٠,٢	٣٦,٨	٢٤,٣	٣٣,٢	
ضعف مستوى اللغة الإنجليزية	٣٥,٦	٢٨,٣	٣١,٨	٣١,٤	٣٧,٤	٣٥,٨	١٢,٦	١١,١	١٢,٤	
التخصص غير مطلوب في سوق العمل	٢٠,٩	٣٠,٨	٢٦	٣١	٢٣,٧	٢٦,٣	٢٣	٢٤,٣	٢٣,٨	
الكادر التدريسي غير مؤهل بشكل جيد	٤,٧	١,٥	٣,١	-	-	-	-	-	-	
جوانب أخرى	٤,٧	٤	٤,٣	٨,١	٨,٣	٨,٤	١٣,٨	٢٤,٣	١٦,٨	
غير متأكد/ لا أعرف	٤,٧	١٥,٣	١٤,٢	١٢,٦	١٠,٣	١٠,٨	١٠,٣	١٩,٤	١٣,٢	
حجم العينة	٤٩٢	٥٢٣	١٠١٥	٨٦	٢٤٢	٣٢٨	٨٧	٣٧	١٢٤	

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

ونلاحظ من الجدول (٢) وجود تفاوت بين الذكور والإناث في تحديد جوانب النقص في التأهيل العلمي. فالنسبة للطلاب على مقاعد التعليم العالي نجد أن نسبة تقارب (١٥٪) من الإناث لم يستطعن تحديد هذه الجوانب، كما أن عدم تناسب التخصص لسوق العمل جاء بالنسبة لهن في الترتيب الثالث. أما بالنسبة للباحثين عن عمل والمشتغلين، فقد كان التقارب أكبر بين الجنسين في ترتيب جوانب النقص في التأهيل العلمي، مع ملاحظة أن حوالي ربع المشتغلات أشرن إلى جوانب أخرى لم يتم تحديدها في استمارة الاستطلاع.

ووفقاً للمستوى العلمي للباحثين عن عمل والمشتغلين، كان هناك تفاوت واضح في ترتيب جوانب النقص في التأهيل العلمي كما هو موضح في الجدول (٣)؛ فضعف مستوى اللغة الإنجليزية كان هو الجانب الأهم بالنسبة للباحثين عن عمل الحاصلين على تعليم متوسط (٣٩٪)، يليه عدم كفاية التدريب العملي واحتياج المناهج الدراسية إلى تطوير (٣٢٪ لكل منهما). وفي المقابل، كان جانب القصور الرئيسي بالنسبة للحاصلين على تعليم جامعي فأعلى هو عدم ملائمة التخصص مع الفرص المتاحة في سوق العمل (٦٠٪).

جدول (٣): جوانب النقص في التأهيل العلمي عند الشباب حسب المستويات التعليمية.

جوانب النقص في التأهيل العلمي	طلاب التعليم العالي	المشتغلون		الباحثون عن عمل	
		متوسط	جامعي	متوسط	جامعي
التدريب العملي غير متوفر/ غير كافٍ	٥٤,٦	٢٢,٥	٧١,٤	٣١,٧	٢٨
المناهج الدراسية تحتاج إلى تطوير	٤٥,١	٣٧,٣	١٣,٦	٣١,٧	١٥,٤
ضعف مستوى اللغة الإنجليزية	٣١,٨	١٣,٧	٤,٨	٢٨,٩	٠
التخصص غير مطلوب في سوق العمل	٢٦	٢٢,٥	٢٨,٦	٢٣,٤	٦٠
جوانب أخرى	٤,٣	١٩,٦	٤,٥	٨,٣	٨
غير متأكد/ لا أعرف	١٤,٢	١٥,٧	٠	١٠,٩	٨

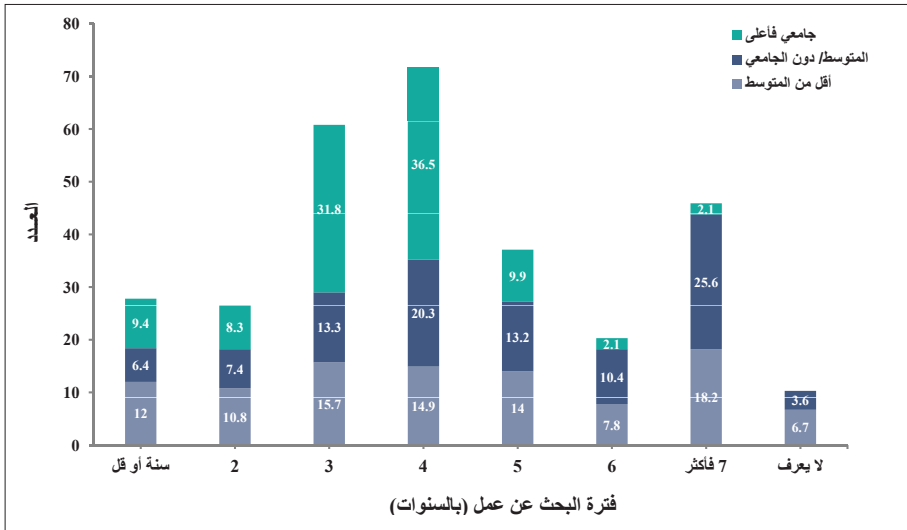
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

٣. فترة البحث عن عمل:

بلغ وسيط طول فترة البحث عن عمل بين الشباب ٤ سنوات بمعنى أن حوالي نصف الشباب يقضون ٤ سنوات في البحث عن عمل بارتفاع مقداره سنة كاملة عن الوسيط في عام ٢٠١٣م. وتشير نتائج الاستطلاع إلى أن حوالي (٨٪) فقط من الشباب العماني يحصلون على وظيفة في سنة أو أقل. أما متوسط سنوات البحث عن عمل، فقد بلغ حوالي (٧,٤) سنوات. وأوضحت النتائج أن الذكور أوفر حظاً بقليل عن الإناث في الالتحاق بسوق العمل والتوظيف في غضون أربع أعوام من البحث عن العمل، فنحو (٩٩,٤٪) من الإناث تقل فترة البحث عن عمل لديهن عن ٤ سنوات مقارنة بنحو (٨٥,٤٪) من الذكور.

نصف الشباب العماني يقضي حوالي ٤ سنوات للبحث عن عمل عام ٢٠١٤م، مقارنة بحوالي ٣ سنوات عام ٢٠١٣م.

شكل (٤): طول فترة البحث عن عمل لدى الشباب الباحثين عن عمل

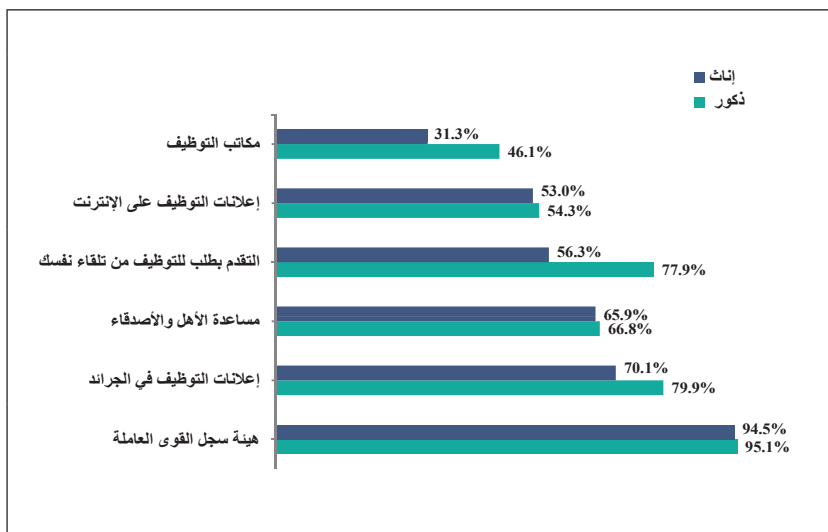


المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

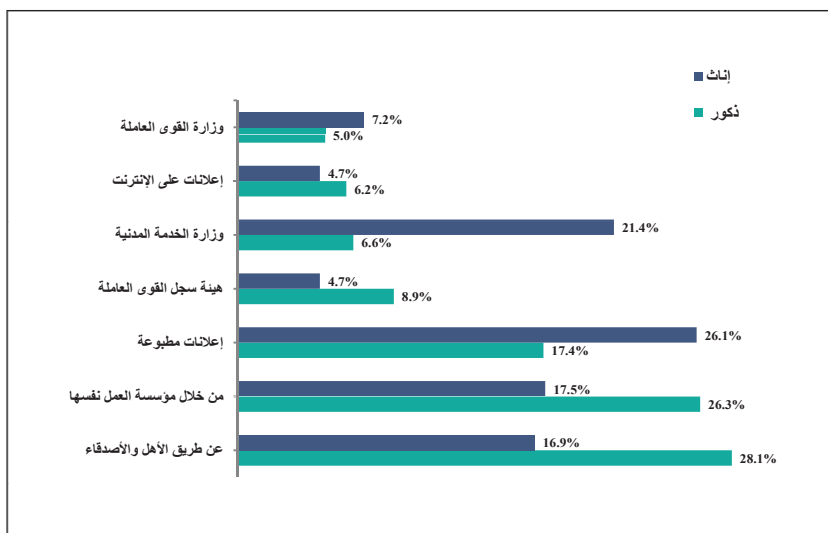
٤. أساليب البحث عن عمل والحصول على الوظيفة:

تتنوع الوسائل التي استخدمها المشتغلون سابقاً والتي يستخدمها الباحثون عن عمل للحصول على الوظيفة، فهيئة سجل القوى العاملة، والخدمة المدنية، وإعلانات الجرائد كانت أبرز الوسائل المتبعة، تلا ذلك كل من الانترنت والتواصل مع مؤسسات العمل بالنفس، ومساعدة الأهل والأصدقاء وغيرها من الوسائل.

شكل (٥): وسائل البحث عن عمل لدى الباحثين عن عمل



شكل (٦): وسيلة الحصول على وظيفة لدى المشتغلين



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

وينبغي التوضيح أن الشكل (٥) يعرض مدى تكرار استخدام الوسيلة الواحدة لكل باحث عن عمل بمعنى أنه يمكن للباحث عن عمل أن يستخدم أكثر من وسيلة واحدة للبحث عن عمل، في حين أن الشكل (٦) يوضح الوسيلة التي حصل المشتغل من خلالها على الوظيفة المقيد بها.

وكون عينة الباحثين عن عمل أخذت من هيئة سجل القوى العاملة كان من الطبيعي أن تكون الهيئة هي الوسيلة الأكثر استخداماً من قبل الباحثين عن عمل للحصول على وظيفة بنسبة (٩٥٪) ، أما المشتغلون، فنجد أن أعلى نسبة لهم كانت أيضاً للوظائف المعلنة في الأجهزة الحكومية والمتمثلة بهيئة القوى العاملة والخدمة المدنية ووزارة القوى العاملة بنسبة بلغت في المجمل حوالي (٢٥٪). ويعد ذلك منطقياً في ضوء عدة مبررات أهمها أن عينة الباحثين عن عمل والمشتغلين تم الحصول عليها من سجلات الهيئة. أضف إلى ذلك أن متطلبات التوظيف في القطاعين الحكومي والخاص تقتضي التسجيل في الهيئة.

(٩٥٪) من الشباب
يبحثون عن العمل
بواسطة الهيئة العامة
لسجل القوى العاملة .

وتشير النتائج أيضاً إلى أن نحو ثلاثة أرباع الشباب الباحثين عن عمل يقومون بمتابعة إعلانات التوظيف في الجرائد المطبوعة للبحث عن فرص العمل، بينما لا يقصد مكاتب التوظيف في السلطنة سوى (٣٧٪) فقط من الشباب العماني. في حين أن المشتغلين حصل (٢٠٪) منهم على وظيفته من خلال الإعلانات في الجرائد والمطبوعات، وحوالي ربعهم من خلال التواصل مع مؤسسة العمل نفسها. ويمكن ملاحظة أن هناك نسب كبيرة من المشتغلين حصلوا على وظائفهم من خلال مساعدة الأهل والأصدقاء، وهو ما ينطبق عند الباحثين عن عمل الذين يسعون للحصول على وظيفة بمساعدتهم.

جدير بالذكر أن نسبة كبيرة من الشباب الجامعي الباحث عن عمل تصل إلى حوالي (٨٢٪) تتابع إعلانات التوظيف عبر الانترنت، الأمر الذي من شأنه توسيع إطار المعرفة لديهم حول فرص العمل المتاحة في سوق العمل في السلطنة وخارجها؛ وبالتالي تزيد فرصهم في التوظيف مقارنة بالآخرين.

هيئة سجل القوى
العامة، والإعلانات
المطبوعة، ومساعدة
الأهل والأصدقاء أهم
ثلاثة وسائل حصل
فيها المشتغل على
وظيفته أو يستخدمها
الباحثون للحصول على
عمل.

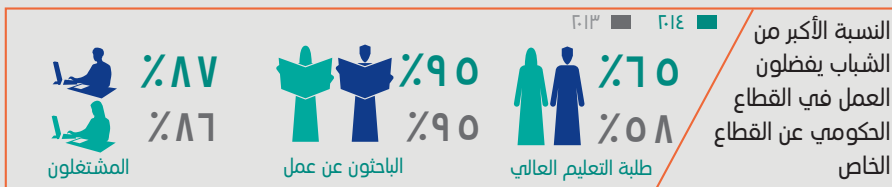
أما التفاوت بين الذكور والإناث، فتشير النتائج إلى أن (٧٨٪) من الشباب الذكور يتقدمون بطلب التوظيف لمؤسسات العمل المختلفة من تلقاء أنفسهم، في حين تقل هذه النسبة بشكل ملحوظ بين الإناث إلى حوالي (٥٦٪) .

أما المشتغلون، فالذكور بشكل عام يميلون إلى استخدام الوسائل غير الرسمية (مثل مساعدة الأهل والأصدقاء) بدرجة أكبر من الإناث، كذلك يميل الذكور بدرجة أكبر من الإناث إلى التقدم بطلب للتوظيف مباشرة إلى مؤسسة العمل.

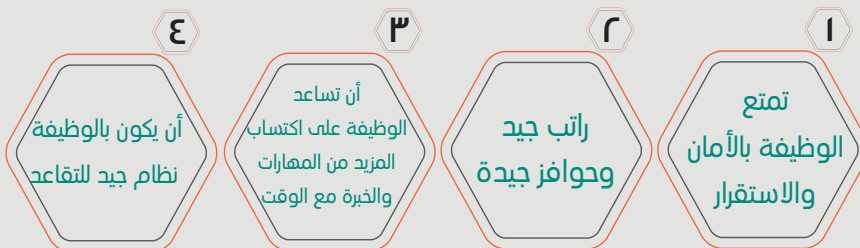
الفصل الثالث

تفضيلات العمل لدى الشباب العماني

تفضيلات العمل لدى الشباب



محددات اختيار الوظيفة

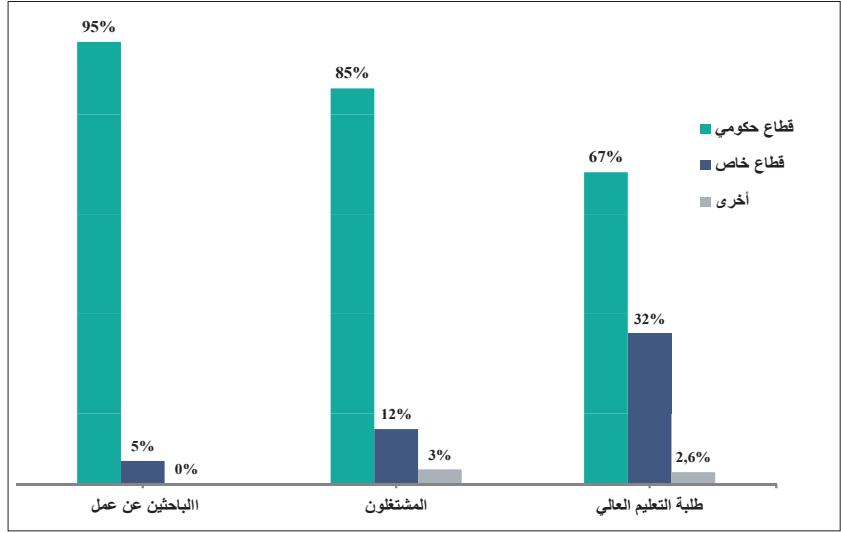


أهم العوامل التي يفكر بها الشباب عند المفاضلة بين الوظائف المختلفة بشكل عام هي على الترتيب:

١- قطاع العمل المفضل لدى الشباب:

أوضحت النتائج أن الغالبية العظمى من الشباب تفضل العمل بالقطاع الحكومي (شكل ٧)، وتبلغ أعلى نسبة لتفضيل القطاع الحكومي عند الباحثين عن عمل بنسبة (٩٥٪)، وأقلها لدى الطلبة المقيدون في مؤسسات التعليم العالي بنسبة (٦٧٪).

شكل (٧): قطاع العمل المفضل لدى الشباب



ما يقارب ثلث الطلاب المقيدون على مقاعد التعليم العالي يفضلون العمل بالقطاع الخاص، وهي أعلى بكثير مما هي عليه عند الباحثين عن عمل (٥٠٪)، والمشتغلين (١٣٪).

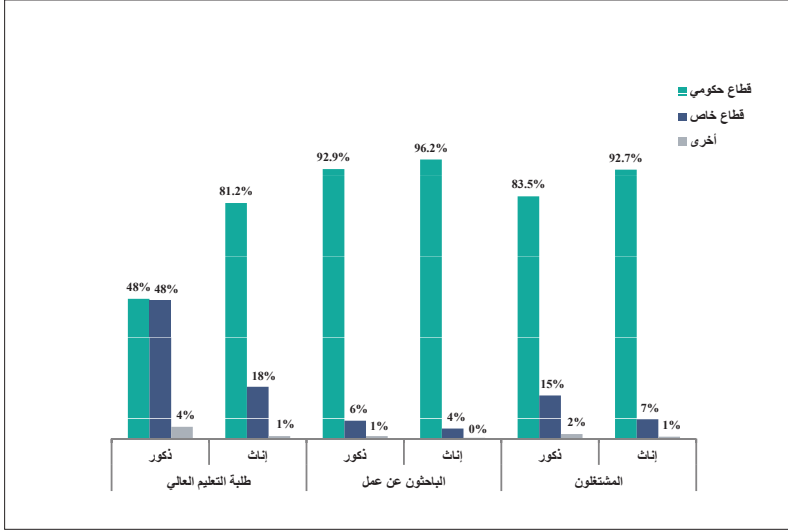
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

وبشكل أكثر تفصيلاً يفضل الطلاب المقيدون في مؤسسات التعليم العالي العمل في الهيئات الحكومية كتفضيل أول بنسبة (٥٣٪)، وجاء تفضيلهم الثاني القطاع الخاص (٣٢٪) ثم الخدمة المدنية (١٢٪). أما الباحثون عن عمل فيفضلون الخدمة المدنية بنسبة (٥٤٪) في حين كان تفضيلهم الثاني الهيئات ومؤسسات حكومية أخرى (٢٣٪)، وجاءت جهات أخرى في التفضيل الثالث (٨٪)، وأخيراً القطاع الخاص (٥٪) فقط.

ولم يختلف الترتيب السابق بالنسبة للمشتغلين حيث كانت الخدمة المدنية أولاً بنسبة (٤١٪)، والهيئات ثانياً (٢٩٪)، وجهات أخرى ثالثاً (١٧٪) وأخيراً القطاع الخاص (١٢٪).

ويعتبر الذكور أكثر تفضيلاً للعمل بالقطاع الخاص عن الإناث بين فئات الشباب الثلاث، حيث كانت أعلى نسبة لهم عند الطلاب المقيدون في التعليم العالي بفارق كبير عن الباحثين عن عمل والمشتغلين حيث كان يفضلونه (٤٧، ٧٪) منهم، في حين كانت النسبة (٦٪) لدى الباحثين عن عمل، و (٩، ١٤٪) لدى المشتغلين، وغالبيتهم من المشتغلين في هذا القطاع.

شكل (٨): قطاع العمل المفضل لدى الشباب حسب الجنس



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

الذكور أكثر تفضيلاً للقطاع الحكومي مقارنة بالإناث، وتعتبر الإناث على مقاعد التعليم العالي الأكثر تفضيلاً لهذا القطاع وأقلهن الباحثات عن عمل.

ووفقاً للمستويات التعليمية، كان حملة المؤهل الجامعي فأعلى هم الأكثر تفضيلاً للقطاع الحكومي من بين بقية المستويات التعليمية، أما المشتغلون فكان أصحاب المؤهل دون المتوسط هم الأكثر تفضيلاً للقطاع الحكومي.

٢- درجة تفضيل القطاع الحكومي

رأينا في الجزء السابق أن الشباب العماني يفضل بالعمل بالقطاع الحكومي على القطاع الخاص بشكل عام، لذلك كان من الضروري معرفة: إلى أي مدى يذهب هذا التفضيل؟ وهل يمكن تحفيز الشباب للعمل في القطاع الخاص إذا زاد الراتب المقدم لهم عن الراتب في القطاع الحكومي؟ وما هي نسبة الزيادة في راتب القطاع الخاص عن الحكومي التي يمكن أن تحقق ذلك التحفيز؟

وبشكل عام أوضحت النتائج أن غالبية الشباب يرغبون في القطاع الحكومي حتى وإن كانت رواتب هذا القطاع أقل من القطاع الخاص مما يعني أن هناك أسباباً أخرى تجعل الشباب يفضلون القطاع الحكومي بهذه النسبة العالية. وتتمثل هذه الأسباب في الاستقرار الوظيفي والترقيات وغيرها من العوامل التي تستغرق إليها في محددات اختيار الوظائف.

أشارت النتائج السابقة في تفضيل القطاعات أن الطلاب على مقاعد التعليم العالي هم الأكثر تفضيلاً للعمل بالقطاع الخاص بين بقية فئات الشباب، وإن كان ذلك التفضيل في المجمل هو أقل عن تفضيلهم للقطاع الحكومي.

وأظهرت النتائج أن الطلاب المقيدون على مقاعد التعليم العالي والذين يفضلون القطاع الحكومي لديهم رغبة كبيرة في تغيير هذا التفضيل والعمل بالقطاع الخاص في حال

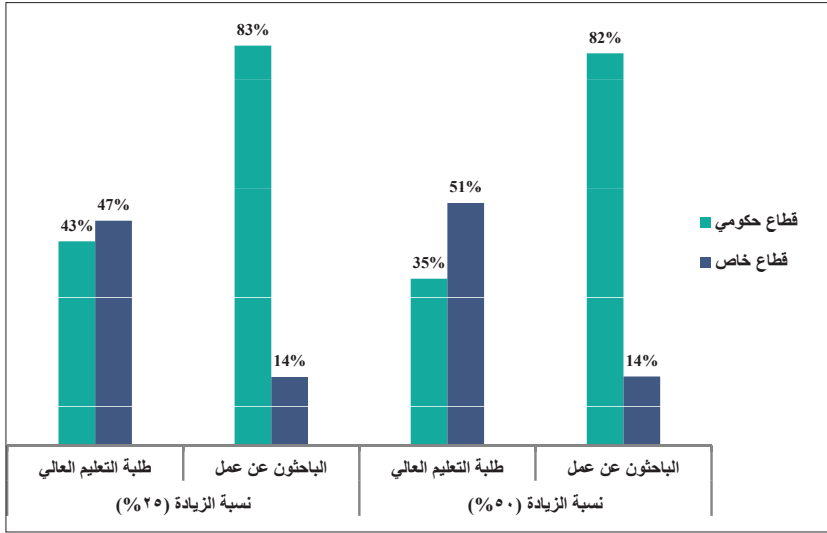
ما يقارب نصف الطلاب على مقاعد التعليم العالي مستعدين لتغيير تفضيلهم للقطاع الحكومي في ظل الحصول على زيادة في الراتب تعادل (٢٥%) أو (٥٠%).

غالبية الباحثين عن عمل غير مستعدين للعمل بالقطاع الخاص مهما بلغت الزيادة في الراتب مما قد يطيل فترة البحث عن عمل وبشكل ضغط على الحكومة في توفير فرص عمل لهم بالقطاع الحكومي

تحصلوا على فرص وظيفية تتجاوز رواتبها (٢٥٪ أو ٥٠٪) رواتب القطاع الحكومي وهو ما يمكن ملاحظته من الشكل (٩).

ويختلف هذا التوجه عند الباحثين عن عمل والذين يظلون متمسكون برغبتهم في العمل بالقطاع الحكومي حتى وإن كانت نسبة الزيادة في الراتب تصل لـ (٥٠٪) عن راتب القطاع الخاص بنسب تتجاوز (٨٠٪)، الأمر الذي يبرر زيادة طول فترة البحث عن عمل عند الشباب والبالغ متوسطها ٤ سنوات.

شكل (٩): قطاع العمل المفضل لدى الشباب حسب الجنس



وتعتبر الإناث على مقاعد التعليم العالي الأكثر ميولاً للعمل للقطاع الخاص في حال زيادة الراتب مقارنة بالباحثات عن عمل، حيث إن (٣٣٪) منهن مستعدات للعمل في القطاع الخاص في حال كون الزيادة (٢٥٪) مقارنة بحوالي (١٢٪) من الباحثات عن عمل. وترتفع هذه النسبة لتصل إلى (٤٠٪، ٦) في حال كانت الزيادة في الراتب تقدر بـ (٥٠٪) مقابل (١٢، ٨٪) فقط من الباحثات عن عمل.

أما بالنسبة للذكور، فما يقارب الثلثين من طلاب التعليم العالي مستعدون للعمل بالقطاع الخاص سواء كانت تلك الزيادة (٢٥٪) أو (٥٠٪) في الراتب، في حين أن الباحثين عن عمل لم تتجاوز نسبتهم الخمس في كلتا الحالتين.

وبارتقاء المستوى التعليمي للباحثين عن عمل، تقل الرغبة للعمل بالقطاع الخاص مهما كانت الزيادة في الراتب الذي سيحصل عليه الباحث عن عمل جراء عمله بالقطاع الخاص.

جدول (٤): مدى تفضيل القطاع الحكومي لدى طلاب التعليم العالي والباحثين عن عمل

المؤشر	طلاب التعليم العالي			الباحثون عن عمل	
	ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث
راتب القطاع الخاص يزيد بمقدار (٢٥٪)					
القطاع الحكومي	٢٩,٩	٥٤,٨	٤٢,٦	٧٨,٤	٨٦,٣
القطاع الخاص	٦٠,٦	٣٣,٩	٤٦,٩	١٨,٦	١١,٩
غير متأكد / لا أعرف	٩,٥	١١,٣	١٠,٤	٣	١,٩
راتب القطاع الخاص يزيد بمقدار (٥٠٪)					
القطاع الحكومي	٢١,١	٤٢,٦	٣٤,٨	٧٧,٩	٨٣,٨
القطاع الخاص	٦٨,٢	٤٠,٦	٥٠,٦	١٧,٦	١٢,٨
غير متأكد / لا أعرف	١٠,٧	١٦,٨	١٤,٦	٤,٥	٣,٤
الإجمالي	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠	١٠٠

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

وتشير النتائج إلى أن حوالي ثلث الشباب المشتغلين (٣٦٪) فقط في القطاع الحكومي يوافقون على الانتقال إلى القطاع الخاص مع زيادة الراتب في الأخير. وكان متوسط نسبة الزيادة في الراتب المطلوبة للانتقال للقطاع الخاص مرتفعة إلى حد ما وبلغت ٤٣٪ من الراتب الذي يتقاضونه حالياً بالقطاع الحكومي (مقابل ٦١٪ عام ٢٠١٣). وتزيد هذه النسبة مع انخفاض مستوى التعليم فتبلغ (٦٧٪) لأصحاب التعليم أقل من متوسط مقابل (٣٤٪) لأصحاب التعليم الجامعي فأعلى، كذلك تزيد بين الذكور (٤٨٪) عن الإناث (٢٩٪).

أما الشباب المشتغلون في القطاع الخاص، فكان (٥٨٪) منهم يفضلون الانتقال إلى القطاع الحكومي حتى لو براتب أقل (مقابل ٥٣٪ عام ٢٠١٣). ويزيد هذا الاتجاه بين الذكور (٦٠٪) عن الإناث (٤٩٪)، وكذلك بين مستويات التعليم الأقل عن المستويات الأعلى (٦٧٪ للتعليم أقل من متوسط مقابل ٢٨٪ للتعليم الجامعي فأعلى).

ويمكن القول أن بيئة العمل بالقطاع الخاص أقل تحفيزاً للعمل لدى المشتغلين، وهو ما يمكن تبريره من خلال نتائج مستوى الرضا الوظيفي عند المشتغلين بالقطاع الخاص والتي تعتبر أقل مما هي عليه للعاملين بالقطاع الحكومي وهو ما سيتم مناقشته لاحقاً.

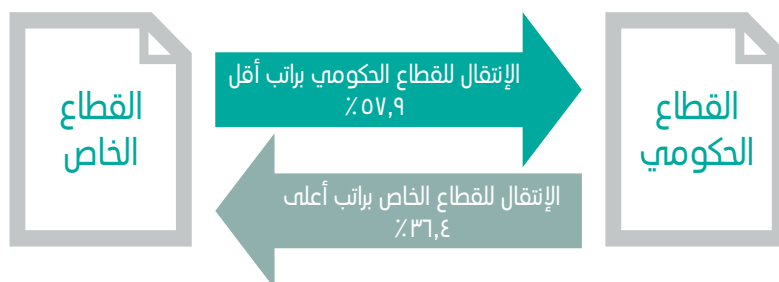
تقل نسبة المشتغلين الذين يمكن أن ينتقلوا للعمل بالقطاع الخاص في ظل الزيادة في الراتب إلى ٣٦٪، في حين يوجد (٥٨٪) يرغبون بالانتقال للقطاع الحكومي ولو براتب أقل عن الذي يتقاضونه بالقطاع الخاص.

جدول (٥): مدى تفضيل القطاع الحكومي بين الشباب المشتغلين

نسبة الذين يرغبون في الانتقال من القطاع الخاص إلى الحكومة براتب أقل	نسبة الذين يرغبون في الانتقال من الحكومة إلى القطاع الخاص براتب أعلى	
٥٧,٩	٣٦,١	جملة العاملين
٦٠,٢	٥٢,٦	ذكور
٤٩,٢	٢٠	إناث
		الحالة التعليمية
٦٠,٨	٣٩,٧	أقل من المتوسط
٥٦	٣٥,٨	متوسط / فوق المتوسط
٢٨,٣	٣٥	جامعي فأعلى

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

شكل (١٠): اتجاهات المشتغلون نحو الانتقال بين العمل الحكومي والخاص



٣- محددات اختيار الوظيفة

يعد التعرف على العوامل التي يفكر بها الشباب عند اختيار وظيفة معينة أو عند المفاضلة بين ما قد يعرض عليهم من وظائف في المستقبل من الأمور المهمة لصانع القرار عند التخطيط لتشغيل الشباب، حيث إنه من خلال معرفة أهم العوامل التي تحدد اختيار الوظائف ستوضح الأسباب التي تجعل الشباب يفضلون القطاع الحكومي على القطاع الخاص.

وأشارت النتائج أن أهم العوامل التي تحدد اختيار الوظيفة لدى الشباب العماني هو أن تتمتع بالاستقرار والأمان الوظيفي، حيث كانت درجة أهميتها ٩ من مقياس يتكون من ١٠ درجات، وتأتي بعدها أن تحوي الوظيفة على فرص جيدة للتقدم، فيما كانت الرواتب والحوافز العامل الثالث. ويمكن ملاحظة درجة أهمية كل عامل من خلال جدول (٦).

الاستقرار والأمان
الوظيفي، وفرص
التقدم، والرواتب
والحوافز، أهم
محددات اختيار الوظائف
عند الشباب العماني

جدول (٦): محددات اختيار الوظيفة لدى الشباب العماني

محددات اختيار الوظائف	طلاب التعليم العالي	الباحثون عن عمل	المشتغلون	الإجمالي
تتمتع بالاستقرار والأمان الوظيفي	٩,٢٠	٨,٦٧	٩,٠٤	٩
تكون بها فرص جيدة للتقدم	٨,٩٠	٨,٤٣	٨,٨٠	٨,٧
الراتب والحوافز	٨,٩٠	٨,٤٢	٨,٧٥	٨,٧
نظام التقاعد	٨,١٠	٨,٤٣	٨,٤٦	٨,٣
أن تكون مناسبة لوضعك ومكانتك الاجتماعية	٨,٦٠	٨,٣٢	٨,٤٤	٨,٥
أن تكون مريحة وعدد ساعات العمل معقول	٨,٣٠	٨,١٣	٨,١١	٨,٢
أن تكون في القطاع الحكومي	٦,٩٠	٨,٤٠	٧,٩١	٧,٧
في نفس مجال تخصصك	٨,٣٠	٧,٣٤	٧,٧٤	٧,٨
تكون في نفس محافظة الإقامة أو قريبة منها	٧,٦٠	٧,٨٤	٧,٧٢	٧,٧
تساعدك على اكتساب المزيد من المهارات والخبرة مع الوقت	٩,٣	-	-	-

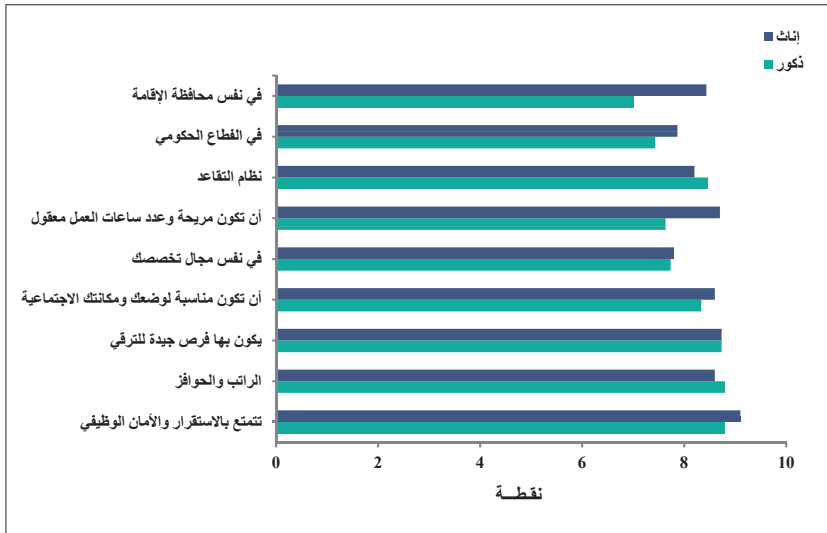
المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

وتظهر بعض الفروق في تلك المحددات بين فئات الشباب الثلاث وهو ما يمكن ملاحظته من الجدول (٦). ففي حين أن أهم محدد للطلبة على مقاعد التعليم العالي هو أن تساعدهم الوظيفة على اكتساب مزيد من المهارات والخبرة، اختار الباحثون عن عمل والمشتغلون أن تتمتع الوظيفة بالأمان والاستقرار الوظيفي، ومن ثم جاء في الترتيب أن تتمتع الوظيفة بفرص جيدة للتقدم، يليها الرواتب والأجور، ثم أنظمة التقاعد.

وتولي الإناث محددات اختيار الوظيفة أهمية أكثر منها لدى الذكور، حيث يمكن ملاحظات أن أهمية جميع المحددات أكثر عند الإناث مقارنة بالذكور باستثناء محددتين فقط هما نظام التقاعد والرواتب والأجور حيث يراها الذكور من أهم محددات اختيارهم للوظيفة، أما محددات محل الإقامة وساعات العمل المريحة والعمل بالقطاع الحكومي كانت الأهم عند الإناث كما يمكن ملاحظة بعض الفروق البسيطة بين الإناث في الفئات الثلاث، فكون الوظيفة في نفس مجال التخصص عامل مهم بالنسبة لطالبات التعليم العالي منه للباحثات والمشتغلات، في حين كون الوظيفة في القطاع الحكومي هو ذو أهمية أكبر بالنسبة للمشتغلات والباحثات عن عمل مقارنة بطالبات التعليم العالي.

تعبر الإناث محددات محل الإقامة، وساعات العمل، أهمية أكبر من بقية المحددات عند اختيار الوظيفة، في حين حدد الذكور كلا من نظام التقاعد، والرواتب والأجور.

شكل (١١): محددات اختيار الوظيفة لدى الشباب العماني حسب النوع



كذلك الذكور من طلبة التعليم العالي لا يرون أهمية أن تكون الوظيفة في القطاع الحكومي مثلما يراها الباحثون والمشتغلون، في حين يرون بأهمية الترفي وأن تكون الوظيفة في نفس مجال التخصص بصورة أكبر مقارنة بالباحثين عن عمل والمشتغلين والمشتغلين.

ووفقاً للمستويات التعليمية للباحثين عن عمل والمشتغلين، يلاحظ ارتفاع أهمية المحددات بارتفاع المستوى التعليمي. مما يمكن القول، أن ارتفاع المستوى التعليمي للفرد يعمل على رفع جودة ومستوى الوظائف التي يرغب في التقدم لها، والعكس صحيح حيث إن أصحاب المستويات التعليمية الأقل يجعلهم يتنازلون عن عدد من المحددات للحصول على الوظيفة.

وترتفع درجة أهمية المحددات بارتفاع المستوى التعليمي لدى الباحثين عن عمل والمشتغلين، مما قد يؤثر أيضاً في ارتفاع فترة البحث عن عمل لدى الباحثين من حيث إنهم لا يقبلون بالعمل إلا في وظائف تلائم مستوياتهم التعليمية.

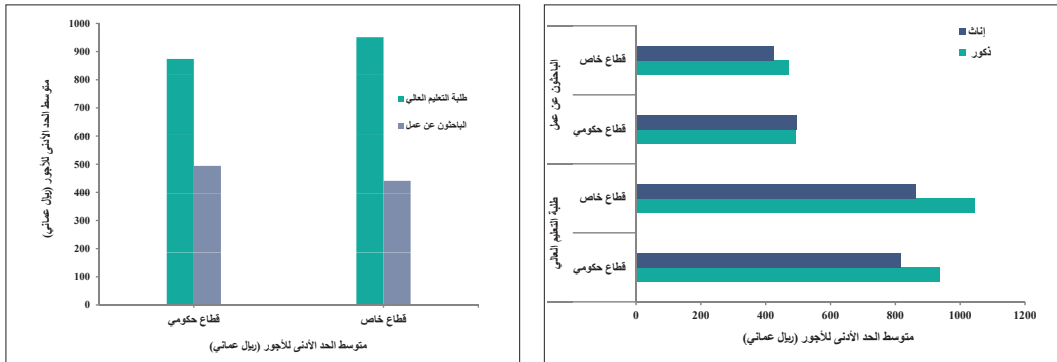
٤- الأجور

تعد الأجور أحد أهم محددات اختيار الوظيفة بالنسبة للشباب وهو ما أشرنا إليه في السابق، وكان من المهم معرفة ما هو الحد الأدنى من الراتب الذي يقبل به الشاب العماني للعمل سواء كان ذلك في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص، والاختلاف الذي طرأ في هذا الجانب مقارنة بالعام الماضي.

ويبرز التحليل التالي الاختلافات في الحد الأدنى للأجر الذي يقبل به الشباب العماني وذلك تبعاً لفئة الشباب والنوع والمستوى التعليمي لفئتي الطلبة المقريدين في مؤسسات التعليم العالي والباحثين عن عمل. أما المشتغلون، فقد تم معرفة كيف يتوزعون على فئات الرواتب المحددة.

كنتيجة طبيعية للاختلاف في المستويات التعليمية بين عينة طلاب التعليم العالي وعينة الباحثين عن عمل كانت هناك فروق كبيرة في متوسط الأجر المقبول لكل فئة منهما. فقد بلغ متوسط أدنى أجر مقبول لطلبة التعليم العالي ما يقارب ضعف متوسط ما يقبله الباحث عن عمل. حتى بالنسبة للباحثين عن عمل من حملة المؤهل الجامعي، حيث ينخفض متوسط الأجر المقبول لديهم مقارنة بطلبة التعليم العالي الأمر الذي يعكس أن فترة البحث عن عمل قد تجعل الشاب يقلل من متوسط الأجر الذي يرغب فيه مقارنة بما كان يطمح إليه أثناء الدراسة.

شكل (١٢): متوسط الحد الأدنى للأجور المقبولة لدى طلاب التعليم العالي والباحثين عن عمل



وأظهرت النتائج أن متوسط الأجور المقبول لطلاب التعليم العالي والباحثين عن عمل يختلف باختلاف نوع القطاع، حيث يرتفع متوسط الأجور لدى طلاب التعليم العالي في حال عملهم في القطاع الخاص ليصل إلى (٩٥١) ريالاً مقابل (٨٧٥) ريالاً للقطاع الحكومي. في المقابل، يرتفع متوسط الأجر المقبول للعمل في القطاع الحكومي لدى الباحثين عن عمل ليصل إلى (٤٩٤) ريالاً مقابل (٤٤٢) ريالاً للعمل بالقطاع الخاص.

وبشكل عام تشير النتائج إلى أن متوسط الأجر المقبول لدى الإناث للعمل أقل منه عند الذكور، في جميع فئات الشباب وجميع قطاعات العمل باستثناء الباحثات عن عمل اللاتي يمكن أن يعملن بالقطاع العام حيث إن متوسط الأجر الذي يقبلنه للعمل بالقطاع الحكومي (٤٩٦) ريالاً أكبر منه عند الذكور (٤٩١) ريالاً.

يبين جدول (٧) التوزيع النسبي للشباب المشتغلين وفق الفئة التي يقع بها الأجر الحالي، حيث

يوضح الجدول أن حوالي (٤٥٪) من الشباب المشتغلين يتقاضون أقل من (٥٠٠) ريال عماني شهرياً، بل أن ما نسبته (٣،٣٪) من عينة الشباب المشتغلين تتقاضى أجراً أقل من الحد الأدنى المعمول به في السلطنة والبالغ (٣٢٥) ريالاً عمانياً. ويظهر الجدول بعض التفاوت حسب الجنس والمستوى التعليمي.

جدول (٧): التوزيع النسبي لعينة الشباب المشتغلين حسب فئة الأجر الحالي

المتغير	الراتب الحالي (ريال عماني)					
	أقل من ٣٢٥	٣٢٥-٥٠٠	٥٠١-٧٠٠	٧٠١-٩٠٠	٩٠١-١٠٠٠	أكثر من ١٠٠٠
الجنس (%)						
ذكور	٢,٩	٥٢,٣	١٦,٢	١٥,١	٥,٨	٧,٥
إناث	٤	٢٣,١	١٣,٤	٢٥,٧	٢١,٥	١٠,٨
مستوى التعليم (%)						
أقل من المتوسط	٤,٦	٨٣	٧,٨	٤,٤	٠,١	٠
المتوسط / فوق المتوسط	٤,٢	٣٨,٤	٢٥,٨	٢١	٥,٨	٤,٧
جامعي فأعلى	٠	١	٤,٤	٣١,٦	٣٤,٣	٢٦,٣
إجمالي المشتغلين	٣,٣	٤٢,٥	١٥,٣	١٨,٧	١١,١	٨,٦

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

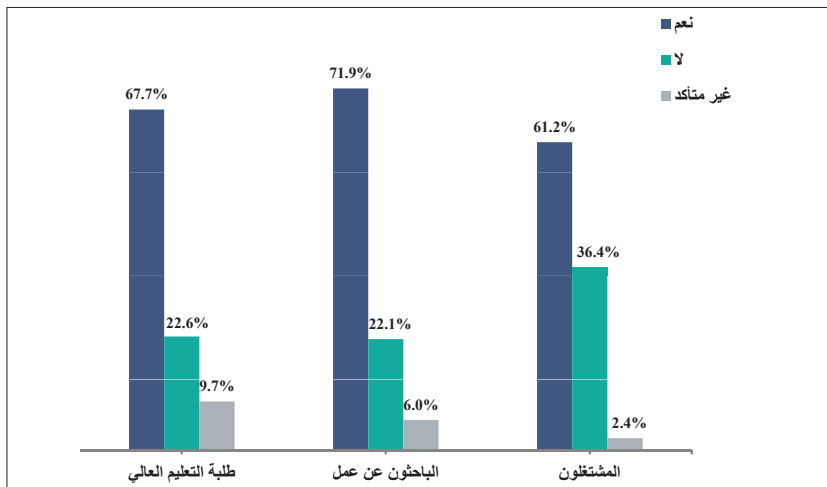
يرتفع متوسط الراتب المقبول للعمل بالقطاع الخاص عن القطاع الحكومي عند الطلاب المقيد على مقاعد التعليم العالي، بينما يحدث العكس عند الباحثين عن عمل.

٥- منافسة العمالة الوافدة

يعتبر موضوع العمالة الوافدة ومنافستها للعمالة الوطنية من الموضوعات التي تهم العديد من الدول المستقبلية لهذه العمالة ومنها سلطنة عمان. ويجب دائماً السعي لتحقيق التوازن بين الحاجة إلى العمالة الوافدة لسد العجز في بعض التخصصات والتي تتطلبها التنمية المتسارعة والمشروعات التنموية الكبيرة وبين توفير فرص العمل للأيدي العاملة الوطنية.

يوضح الشكل (١٣) أن غالبية الشباب العماني وفي جميع الفئات يرون أن العمالة الوافدة من الممكن أن تؤثر سلباً في فرص العمل المتاحة في المجال الذي يرغبون في العمل فيه. وكان الباحثون عن عمل هم الأكثر نسبة في هذا الاعتقاد بحوالي (٧٢٪)، في حين كان المشتغلون هم الأقل اعتقاداً بذلك بنسبة (٦١٪).

شكل (١٣): آراء الشباب العماني حول تأثير العمالة الوافدة على فرص العمل



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م

جدول (٨): التوزيع النسبي لعينة الشباب الذين يرون تأثير العمالة الوافدة على فرص العمل

فئة الشباب	ذكور	إناث
طلاب التعليم العالي	٧١	٦٤, ٦
الباحثون عن عمل	٧٠, ١	٧٢, ٩
المشتغلون	٦٤, ٤	٥٤, ٩

ويوضح الجدول (٨) أن الذكور هم الأكثر اعتقاداً أن العمالة الوافدة يمكن أن تؤثر في فرص العمل المتاحة لهم مقارنة بالإناث في فئتي المشتغلين والطلبة المقيدين على مقاعد التعليم العالي، أما الباحثون عن عمل فترتفع نسبة الإناث عن الذكور في اعتقاد ذلك بنسبة (٧٢, ٩٪) مقارنة بـ (٧٠, ١٪) عند الذكور.

وعموماً من بين الذكور كانت النسبة الأعلى للاعتقاد أن العمالة الوافدة من الممكن أن تؤثر على فرص العمل هي بين طلاب التعليم العالي بنسبة (٧١٪)، وأقلها لدى المشتغلين بنسبة (٦٤٪) وبلغت أقل نسبة لهذا الاعتقاد بين الإناث في فئة المشتغلين أيضاً بنسبة (٥٤, ٩٪).

وتظهر بعض الفروق بين عينة الشباب في هذا الاعتقاد تبعاً للمستوى التعليمي، فحملة المؤهلات الجامعية من الباحثين عن عمل هم الأكثر اعتقاداً بوجود تأثير سلبي للعمالة الوافدة في حصول الشباب العماني على فرص عمل. أما المشتغلون فإن هذا الاعتقاد يزداد بين حملة المؤهلات المتوسطة ودون الجامعية منهم.

٦- الرضا الوظيفي عند المشتغلين

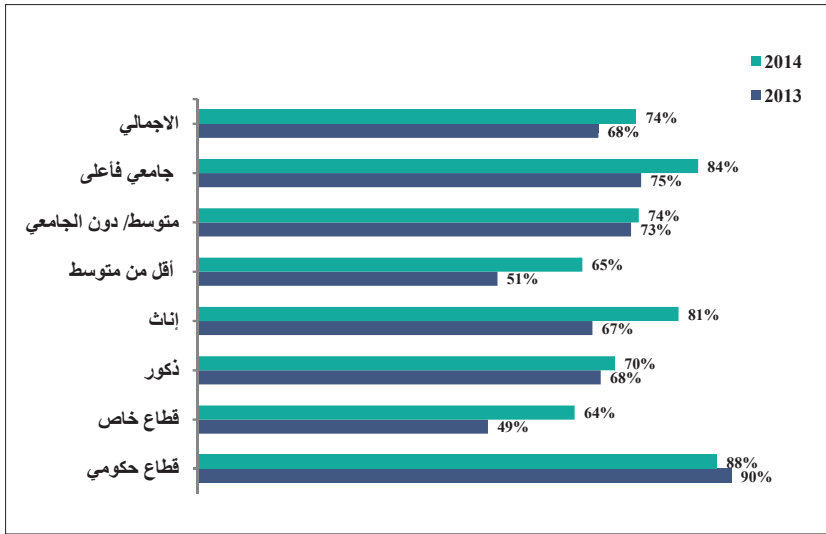
لا شك أن الرضا الوظيفي من أهم العوامل التي تدفع إلى الإبتقان في العمل، والحرص عليه، فكلما زاد مستوى الرضا كلما زادت إنتاجية المشتغلين وجودة هذه الإنتاجية.

وتشير النتائج إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي للشباب المشتغلين المسجلين في ٢٠١٤ عنه في عام ٢٠١٣، حيث نجد أن نسبة الشباب الراضين أو الراضين جداً عن وظائفهم قد ارتفعت من (٦٨٪) في ٢٠١٣ إلى (٧٤٪) في ٢٠١٤، أي بمقدار (٦) نقاط مئوية.

وارتفع مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع الخاص عام ٢٠١٤ بمقدار ١٥ نقطة مئوية ليصبح (٦٤٪) مقارنة بـ (٤٩٪) عام ٢٠١٣م، إلا أنه يقل بكثير عن مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع الحكومي والبالغ (٨٨٪)، والذي انخفض قليلاً عما كان عليه عام ٢٠١٣م، والبالغ (٩٠٪).

مستوى الرضا
الوظيفي أعلى في
القطاع الحكومي عنه
في القطاع الخاص،
وعند الإناث عنه لدى
الذكور، وترتفع بارتفاع
المستوى التعليمي.

شكل (١٤): تطور مستوى الرضا الوظيفي للشباب المشتغلين



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

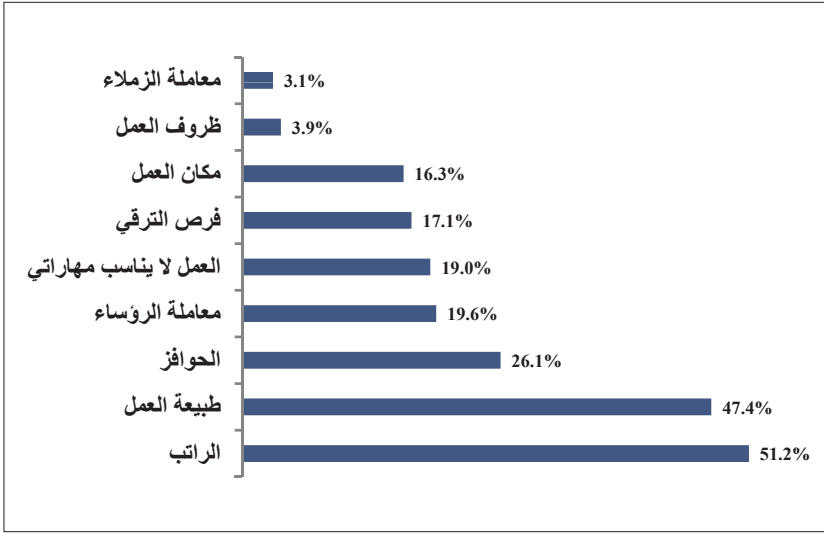
ويزيد مستوى الرضا الوظيفي بين الإناث (٨١٪) عن الذكور (٧٠٪)، وهما أعلى من النسب المسجلة عام ٢٠١٣م، حيث بلغت (٦٧٪) و (٦٨٪) على التوالي، ويمكن ملاحظة أن نسبة الرضا بين الإناث ارتفعت بمقدار ١٤ نقطة مئوية لتكون أعلى من نسب الذكور، وهو عكس ما كان عليه عام ٢٠١٣م، حيث كانت نسبة رضا الذكور أكثر عنها لدى الإناث.

كما ترتفع نسبة الرضا أيضاً بين أصحاب التعليم الجامعي (٨٤٪) عن التعليم المتوسط/فوق متوسط (٧٤٪) والأقل من المتوسط (٦٥٪). وهي أعلى من النسب المسجلة عام ٢٠١٣م كما يتضح ذلك من الشكل (١٤).

أسباب عدم الرضا الوظيفي

أظهرت النتائج أن ما يزيد عن نصف الشباب المشتغلين وتحديدًا (٥١٪) غير راضين عن الأجر الشهري الذي يتقاضونه، و (٤٧٪) منهم غير راضين عن طبيعة الأعمال التي يمارسونها، في حين أشار (٢٦٪) منهم إلى ضعف الحوافز الوظيفية، ويمكن ملاحظة بقية مسببات عدم الرضا من الشكل (١٥).

شكل (١٥): أسباب عدم الرضا الوظيفي



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

ومن الملاحظ اختلاف أسباب عدم الرضا الوظيفي باختلاف قطاع العمل والجنس والمستوى التعليمي. فهناك بعض الأسباب التي ركز عليها الشباب المشتغلون بالقطاع الحكومي بشكل أكبر من الخاص أهمها سوء معاملة الرؤساء (٢٥٪ في القطاع الحكومي مقابل ١٨٪ للخاص)، وأن العمل لا يتناسب مع مهارات المشتغل (٢١٪ في القطاع الحكومي مقابل ١٦٪ للخاص)، وعدم وجود فرص جيدة للترقى (٢٥٪ في القطاع الحكومي مقابل ١٥٪ للخاص). في المقابل، هناك أسباب أخرى ذكرت بشكل أكبر من جهة الشباب المشتغلين في القطاع الخاص مثل: عدم كفاية الراتب (٥٧٪ للخاص مقابل ٣٢٪ للحكومي)، وطبيعة العمل (٥١٪ للخاص مقابل ٣٧٪ للحكومي).

الأجور، وضعف الحوافز
أهم أسباب عدم الرضا
الوظيفي عند الذكور،
في حين أن طبيعة
العمل، وعدم تناسب
العمل مع المهارة
أهم أسباب عدم الرضا
عند الإناث.

كذلك ركز الذكور بدرجة أكبر من الإناث على أن الأجر غير جيد (٥٥٪ مقابل ٣٩٪ على الترتيب)، وضعف الحوافز (٢٩٪ مقابل ١٧٪ على الترتيب)، بينما ركزت الإناث بدرجة أكبر من الذكور على سوء طبيعة العمل (٥٥٪ مقابل ٤٥٪ على الترتيب)، وعدم تناسب العمل مع مهارتهن (٢٧٪ مقابل ١٧٪ على الترتيب).

وحسب المستوى التعليمي، ترتفع أسباب عدم الرضا نتيجة ضعف الأجور وطبيعة العمل لدى أصحاب التعليم دون الجامعي مقارنة بالجامعيين فأعلى.

جدول (٩): أسباب عدم الرضا عن العمل

معاملة الزملاء	ظروف العمل	مكان العمل	فرص الترقّي	العمل لا يناسب مهاراتي	معاملة الرؤساء	الجوائز	طبيعة العمل	الراتب	المتغير	
٧,٤	٦,٨	١١,٢	٢٥,٣	٣١	٢٤,٨	٢٥	٣٦,٥	٣٢,٣	حكومي	قطاع العمل
١,٩	٣,١	١٧,٨	١٥,١	١٦	١٨,٤	٢٥,٧	٥٠,٦	٥٦,٩	خاص	
٢,٥	٣,٣	١٧,٥	١٧,٨	١٦,٥	١٨,٤	٢٩,٣	٤٤,٨	٥٥,٣	ذكور	الجنس
٤,٩	٥,٧	١٢,٦	١٥,١	٢٦,٥	٢٣,٢	١٦,٥	٥٥	٣٩,١	إناث	
١,٨	٢,٦	١٨,٣	١٠,٨	١١,٨	١٥,٢	١٩,٨	٥٤,٣	٦٥,٥	أقل من المتوسط	المستوى التعليمي
١,٨	٥,٢	١٤,٩	١٩,٢	١٩,٥	١٩,٧	٢٧	٤٤,٢	٤٥,٢	المتوسط/ فوق المتوسط	
١٠,٢	٣,٢	١٥,٣	٢٧,٤	٣٦,١	٣٠,٥	٣٩,٤	٢٨,٩	٣٢,٤	جامعي فأعلى	

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

٧. التقاعد

وأظهرت النتائج أن موظفاً من كل خمسة موظفين (١٨٪) ينوي التقاعد المبكر قبل بلوغ السن المحدد للتقاعد، وتزداد هذه النسبة بشكل عام بين المشتغلين بالقطاع الحكومي عن القطاع الخاص، وبين الذكور عن الإناث، وبين أصحاب المستويات التعليمية البسيطة. ونلاحظ من الجدول أن وسيط سن التقاعد المبكر للراغبين فيه يبلغ ٤٠ سنة، ويزيد بشكل طفيف بين الذكور (٤٥ سنة) عن الإناث (٤٠ سنة).

جدول (١٠): توجهات الشباب المشتغلين نحو التقاعد

وسيط السن عند التقاعد المبكر	غير متأكد	نعم، ينوي التقاعد المبكر	لا، ينتظر حتى سن التقاعد	المتغير	
٤٠	٦,٨	٢٩,٧	٦٣,٤	خدمة مدنية	قطاع العمل
٤٠	١٠,٤	٢١,١	٦٨,٥	هيئات ومؤسسات حكومية أخرى	
٤٠	٨,١	١٢	٨٠	قطاع خاص	
٤٥	٨,٢	١٥,٨	٧٦,١	ذكور	الجنس
٤٠	٨,١	٢٣	٦٨,٩	إناث	
٤٥	٨,٢	٨	٨٣,٨	أقل من المتوسط	المستوى التعليمي
٤٠	٨,٢	١٩,٧	٧٢,١	المتوسط/ فوق المتوسط	
٤٠	٨,١	٢٧,٧	٦٤,٢	جامعي فأعلى	
٤٠	٨,١	١٨,٢	٧٣,٧	الإجمالي	

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

الفصل الرابع

دور الدولة في تشغيل الشباب

دور الدولة في تشغيل الشباب

نسبة كبيرة من الشباب يفكرون في إقامة مشروع خاص بدلا من البحث عن وظيفة أو بالإضافة إليها

٢٠١٤
٢٠١٣



الباحثون عن عمل

%٤٢

%٣٣



طلبة التعليم العالي

%٢٨

%٣٤



المشتغلون

%٦٩

%٥٣

٣ من كل ٥ يعتقدون أن:

٢- الدولة مسئولة عن إيجاد وظيفة لكل شاب

١- الحصول على وظيفة حكومية قد يخضع للواسطة



طلبة التعليم العالي

الباحثون عن عمل



المشتغلون



الباحثون عن عمل

%٧٢



طلبة التعليم العالي

%٣٨



المشتغلون

%٨٠

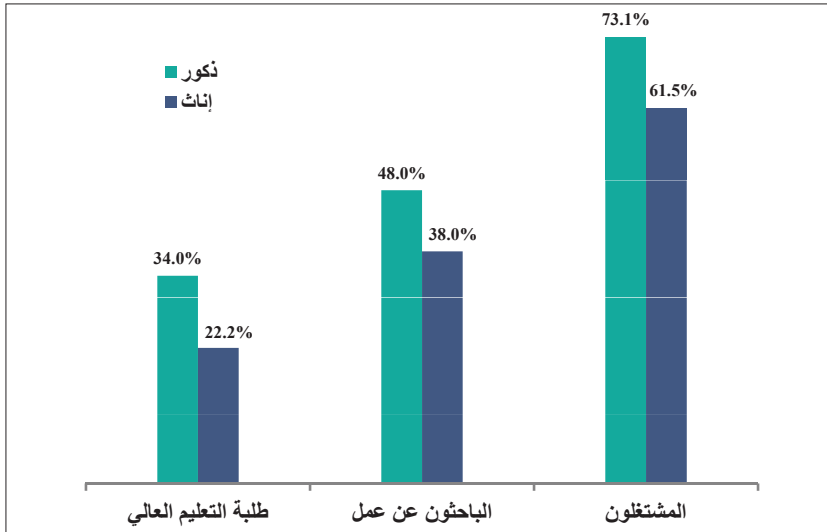
مستوى رضا الشباب عن دور الدولة في توظيف الشباب

في هذا الفصل سيتم التطرق إلى رأي الشباب في الدور الذي يجب أن تؤديه الدولة في التوظيف من وجهة نظر الشباب العماني، وكذلك توجه الشباب للقيام بالمشاريع الصغيرة، ومدى ثقتهم في تصريحات المسؤولين الحكوميين بشكل عام وحول تشغيل الشباب بصفة خاصة، ومدى توفر العدالة في الحصول على الوظائف الحكومية.

١. المشروعات الصغيرة:

يعتبر تشجيع المشروعات الصغيرة والمتوسطة أحد الوسائل البديلة لتوفير فرص عمل للشباب. في ظل محدودية فرص العمل المتاحة في القطاع الحكومي، وأخذاً بعين الاعتبار للدعم الذي تقدمه الحكومة لدعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة كان لابد من معرفة مدى توجه الشباب لهذه المشاريع.

شكل (١٦): التوزيع النسبي للشباب الذين يفكرون في إقامة مشاريع صغيرة



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

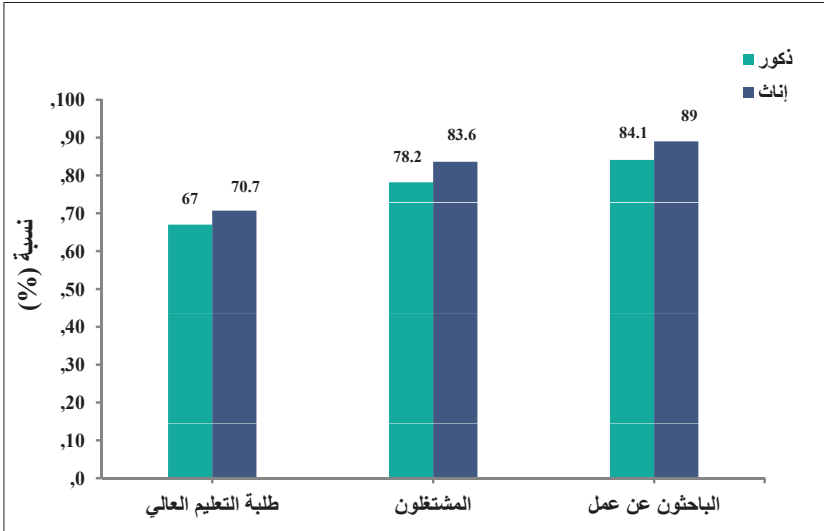
وتبين النتائج أن نسبة غير قليلة من الشباب تفكر في إقامة مشاريع صغيرة أو متوسطة. وترتفع هذه النسبة عند المشتغلين بصورة أكبر من الباحثين والطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي، حيث بلغت نسبة المشتغلين الذين يرغبون بإقامة مثل هذه المشاريع نحو (٦٩,٢٪) من إجمالي الشباب المشتغلين. وبلغت النسبة لدى الشباب الباحثين عن عمل (٤١,٩٪)، فيما بلغت النسبة لدى الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي (٢٨٪)، وترتفع النسبة لدى الذكور عن الإناث بما يزيد عن (١٠) نقاط مئوية في جميع فئات الشباب.

وعلى الرغم من أن الإناث في فئة طلاب التعليم العالي أكثر علماً بجهود الدولة في هذا المجال من الذكور إلا أنهم أقل توجهاً منهم في إقامة مثل هذه المشاريع. أما بالنسبة للباحثين عن عمل فالرغبة في إقامة مشروع خاص تقل بارتفاع المستوى التعليمي للشباب، غير أنه لا توجد فروق في هذا التوجه حسب المستوى التعليمي للشباب المشتغلين.

٢. دور الدولة في توفير فرص العمل للشباب

مع ارتفاع متوسط سنوات البحث عن عمل التي يقضيها الشباب العماني للحصول على وظيفة وفي ظل قلة توجه الشباب نحو العمل بالقطاع الخاص كما أشرنا سابقاً ، تتعاظم أهمية ودور الدولة في توفير فرص العمل في نظرة الشباب. ويرى (٨٧٪) من الباحثين عن عمل أن الدولة يجب أن تكون مسؤولة عن توفير فرص عمل لكل شاب عماني، وكانت أقل النسب لدى الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي بحوالي (٦٩٪).

شكل (١٧): التوزيع النسبي للشباب الذين يرون أن الدولة يجب أن توفر فرص العمل للشباب



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

وبشكل أكثر تفصيلاً ارتفعت نسبة الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي الذين يعتقدون أن الدولة يجب أن تكون مسؤولة عن إيجاد وظيفة لكل شاب من (٥٩٪) عام ٢٠١٣ إلى (٦٩٪) عام ٢٠١٤، أي زيادة بمقدار (١٠) نقاط مئوية. وتزيد نسبة هذا الاعتقاد بشكل طفيف بين الإناث (٧١٪) عن الذكور (٦٧٪).

الشباب الباحثون عن عمل الأكثر اعتقاداً أن الدولة يجب أن تكون مسؤولة عن إيجاد فرصة عمل لكل مواطن، وترتفع النسبة بين الإناث مقارنة بالذكور

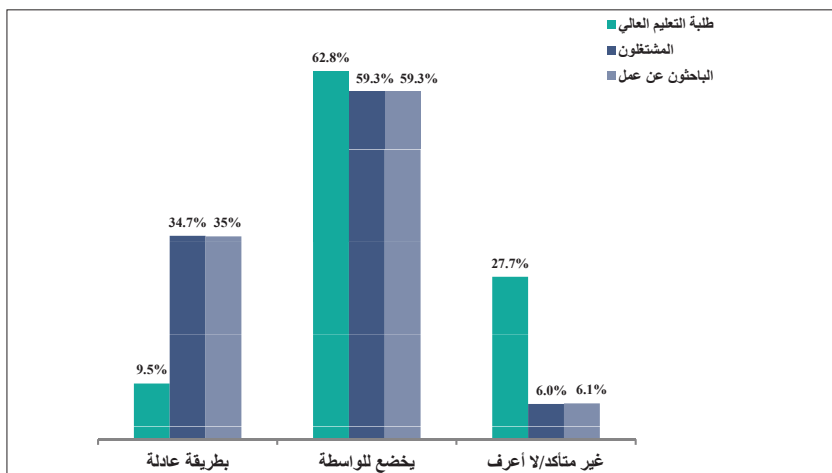
أما الباحثون عن عمل، فيرى (٨٧٪) منهم أن الدولة يجب أن تكون مسؤولة عن إيجاد وظيفة عمل لكل شاب، وهي أقل قليلاً من النسبة المسجلة في عام ٢٠١٣ (٨٩٪). وتزيد هذه النسبة قليلاً بين الإناث (٨٩٪) عن الذكور (٨٤٪)، وبين أصحاب التعليم الجامعي فأعلى (٨٨٪) عن التعليم الأقل من المتوسط (٨٦٪).

وبالنسبة للمشتغلين، فقد ارتفعت نسبة الذين يرون أن الدولة ينبغي أن توفر وظيفة لكل شاب إلى (٨٠٪)، وهي أكبر من النسبة المسجلة عام ٢٠١٣ (٥٦٪). وتزيد هذه النسبة قليلاً بين الإناث (٨٤٪) عن الذكور (٧٨٪)، كما تزيد النسبة بين أصحاب التعليم الأقل من المتوسط (٨٢٪) عن التعليم الجامعي (٧٨٪).

٣. العدالة في الحصول على الوظائف الحكومية

أظهرت النتائج أن الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي هم الأكثر اعتقاداً أن التوظيف الحكومي يخضع للواسطة بنسبة (٦٣٪)، في حين تنخفض هذه النسبة بمقدار ثلاث نقاط مئوية فقط بين الباحثين عن عمل والمشتغلين. ولم تختلف نسبة الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي (٦٣٪) عن النسبة المسجلة عام ٢٠١٣م، من حيث خضوع الوظائف الحكومية للمحسوبية والواسطة، في حين يعتقد فرد واحد من كل عشرة أفراد أن هذا يتم بطريقة عادلة، ولم يستطع أكثر من ربع الطلاب الحكم على ذلك.

شكل (١٨): التوزيع النسبي للشباب وفقاً لاعتقادهم بعدالة توزيع الوظائف



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

الطلاب المقيدون على
مقاعد التعليم العالي
هم الأكثر اعتقاداً
أن الحصول على
وظيفة حكومية يخضع
للواسطة، وترتفع
النسبة عند الإناث
مقارنة بالذكور، وبارتفع
المستوى التعليمي

أما الباحثون عن عمل والمشتغلون، فيعتقد (٣٥٪) منهم أن الحصول على وظيفة حكومية يتم بطريقة عادلة عام ٢٠١٤م (مقابل ٣٧٪ من الباحثين و٣٨٪ من المشتغلين عام ٢٠١٣)، بينما يرى ٥٩٪ منهم أن ذلك يخضع للواسطة.

وبشكل عام ترتفع نسبة الإناث عن الذكور في الاعتقاد أن الحصول على وظيفة حكومية يخضع للواسطة وهو ما يمكن ملاحظته من خلال الجدول التالي، ويميل أصحاب المستويات التعليمية الأعلى إلى هذا الاعتقاد ولكن بفارق أقل مما هو الفارق بين الذكور والإناث.

جدول (١١): التوزيع النسبي للشباب حسب اعتقادهم لعدالة توزيع الوظائف حسب النوع

المؤشر	الجامعيون			المشتغلون			الباحثون عن عمل		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
بطريقة عادلة	١٣,١	٦,١	٩,٥	٣٨,٩	٢٦,٥	٣٤,٧	٢٨,٥	٣٢,٤	٣٤,٦
يخضع للواسطة	٥٦,٦	٦٨,٦	٦٢,٨	٥٤,٩	٦٨	٥٩,٣	٥٢,٧	٦٣	٥٩,٣
غير متأكد/لا أعرف	٣٠,٣	٢٥,٣	٢٧,٧	٦,٣	٥,٥	٦	٨,٩	٤,٦	٦,١

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

الفصل الخامس

الإعلام ومصادر المعلومات

الإعلام ومصادر المعلومات

استخدام مصادر المعلومات ومواقع التواصل الاجتماعي بشكل يومي



تويتر

% ٢٤



الفيديوك

% ٢٠



الانترنت

% ٨٥



الجرائد

% ٧



طلبة التعليم العالي



الباحثون عن عمل



المشتغلون

% ١٠

% ١٠

% ٣٦

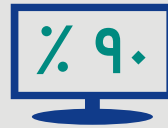
% ٢٠

% ١٥

% ٢١

% ٥٧

% ٢٦



نسبة الشباب الذين يصدقون ما يقال في التلفزيون العماني من تصريحات وأخبار.



حوالي ثلث الشباب يفضلون متابعة القنوات التلفزيونية العمانية على غيرها من القنوات.

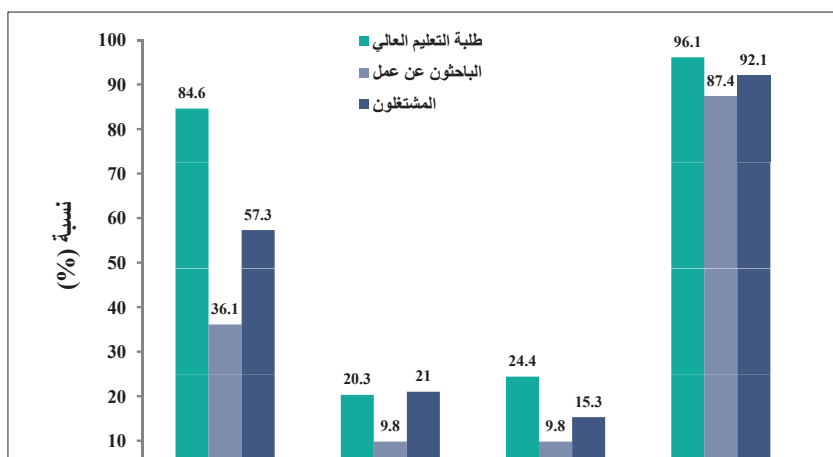
يتناول هذا الفصل عرض النتائج المتعلقة بمصادر المعلومات التي يستخدمها الشباب لا سيما وسائل التواصل الاجتماعي ومدى تكرار استخدامها. والمتمثلة في (الانترنت، الفيسبوك، و تويتر، الواتس اب) وغيرها من وسائل الإعلام والتواصل الحديثة. والتعرف على مدى الثقة في المعلومات والأخبار المستقاة من تلك الوسائل.

١. الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي:

أقل من ربع الشباب يستخدمون وسائل التواصل الاجتماعي المتمثلة في الفيسبوك و تويتر، في حين ما يزيد عن النصف يستخدمون الانترنت، وأكثر من ٩٠٪ منهم يستخدمون الواتس اب.

أبرزت النتائج أن الواتس اب أكثر وسائل التواصل الاجتماعي المستخدمة بين الشباب العماني، حيث يستخدمه بشكل يومي حوالي ٩٠٪ منهم، في حين جاء الانترنت في المرتبة الثانية، وجاءت شبكات التواصل الاجتماعي المتمثلة في الفيسبوك و تويتر في المرتبة الثالثة. ومن خلال الشكل (٢٠) يمكن ملاحظة أن الطلاب المقيدين على مقاعد التعليم العالي هم الأكثر استخداماً للإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة، حيث ما يقارب (٨٥٪) منهم يستخدمون الانترنت بشكل يومي ويأتي بعدهم المشتغلون بفارق كبير وبنسبة (٥٧٪) في حين تتقارب نسب استخدام الطلاب المقيدين على مقاعد التعليم العالي والمشتغلين للفيسبوك و تويتر بحوالي الخمس، إلا أن الباحثين عن عمل تتخفف نسبة استخدامهم لهاتين الوسيلتين بمقدار النصف.

شكل (١٩): استخدام الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي بين الشباب



المصدر: استطلاع توجيهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

ويوضح الجدول (١٢) زيادة معدلات الاستخدام اليومي للإنترنت بشكل طفيف بين الذكور (٨٧٪) عن الإناث (٨٣٪). وهو خلاف الوضع عند كل من الباحثين عن عمل والمشتغلين حيث تبلغ النسب المناظرة بين الذكور (٣٠،٥٪) و بين الإناث (٣٩،٢٪) بالنسبة للباحثين عن عمل. و (٥١،٧٪) ، (٦٨،٧٪) على الترتيب بالنسبة للمشتغلين.

جدول (١٢): الاستخدام اليومي لشبكات التواصل الاجتماعي والانترنت بين الشباب العمانيين

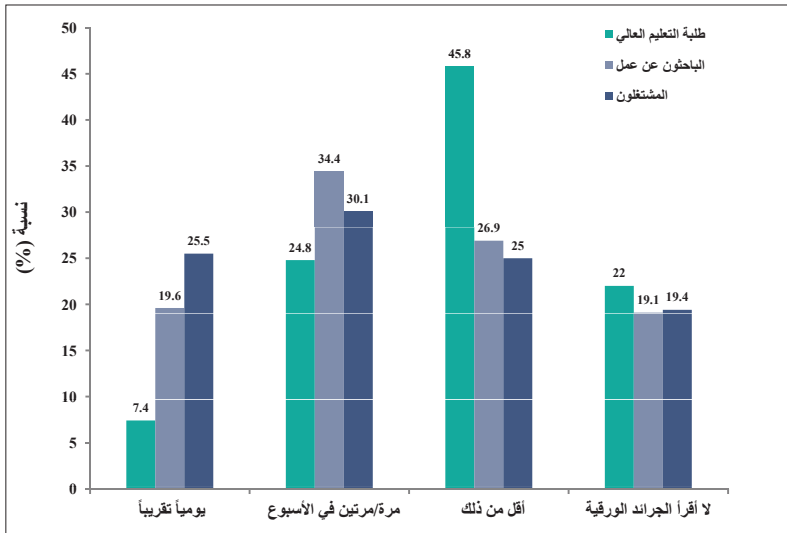
المؤشر	طلاب التعليم العالي		الباحثون عن عمل		المشتغلون	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
الانترنت	٨٢،٥	٨٦،٨	٣٩،٢	٣٠،٥	٦٨،٣	٥١،٧
فيسبوك	١٤،٢	٢٦،٧	٥،٩	١٨،٩	١٠،٢	٢٧،٧
تويتر	٢٢،٥	٢٦،٥	٨،٢	١٣،٤	٩،٦	١٨،٩

كما ترتفع نسب استخدام برنامجي فيسبوك وتويتر بين الذكور مقارنة بالإناث في جميع فئات الشباب، ويصل الفارق أعله بين المشتغلين حيث بلغ معدل استخدام الذكور للفيسبوك ما يقارب ضعفي (٢٧,٧٪) استخدامه من قبل الإناث (١٠,٢٪)، أما تويتر فيستخدمه الذكور بضعف (١٨,٩٪) استخدام الإناث له (٩,٦٪). وبشكل عام ترتفع نسب استخدام الانترنت ووسائل التواصل الاجتماعي المختلفة بارتفاع المستوى التعليمي بالنسبة للمشتغلين والباحثين عن عمل.

٢. الجرائد الورقية:

المشتغلون هم الأكثر قراءة للجرائد الورقية بشكل يومي، في حين أن الباحثين عن عمل هم الأكثر قراءة لها بمعدل مرة أو مرتين في الأسبوع، ويعتبر الطلبة المقيدون في مؤسسات التعليم العالي الأقل قراءة للجرائد الورقية بشكل عام.

شكل (٢٠): معدلات قراءة الجرائد الورقية بين الشباب



الطلاب المقيدون على مقاعد التعليم العالي هم الأقل قراءة للجرائد الورقية، وقد يعود ذلك إلى استخدامهم للإنترنت ووسائل التواصل الاجتماعي للحصول على المعلومات

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

انخفضت نسبة الطلاب الذين يقرؤون الجرائد الورقية بشكل يومي من (١٥٪) عام ٢٠١٣ إلى (٧٪) فقط عام ٢٠١٤، وتبلغ تلك النسبة بين الذكور ضعف قيمتها بين الإناث (١٠٪ مقابل ٥٪ على الترتيب). أما الشباب الباحثون عن عمل فكان (٥٤٪) منهم مواظبين على قراءة الجرائد الورقية على الأقل مرة أسبوعياً (مقابل ٦٠٪ عام ٢٠١٣). وبالنسبة للمشتغلين كان (٥٦٪) منهم مواظبين على قراءة الجرائد الورقية على الأقل مرة أسبوعياً (مقابل ٦٢٪ عام ٢٠١٣). وتزيد هذه النسب بشكل عام بين الذكور وأصحاب المستوى التعليمي الأعلى.

٣. مشاهدة التلفاز:

تنتشر مشاهدة التلفاز بشكل كبير بين الشباب الباحثين عن عمل والمشتغلين بينما كان الطلبة المقيدون في مؤسسات التعليم العالي هم الأقل مشاهدة للتلفاز.

وقد بلغت نسبة مشاهدة التلفاز (بما لا يقل عن مرة في الأسبوع) لدى الباحثين عن عمل (٧٧,٨٪)، والمشتغلين (٧٨,٢٪)، الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي (٤٥,٧٪).

جدول (١٣): نسب مشاهدة التلفاز بين الشباب مرة واحدة أسبوعياً على الأقل

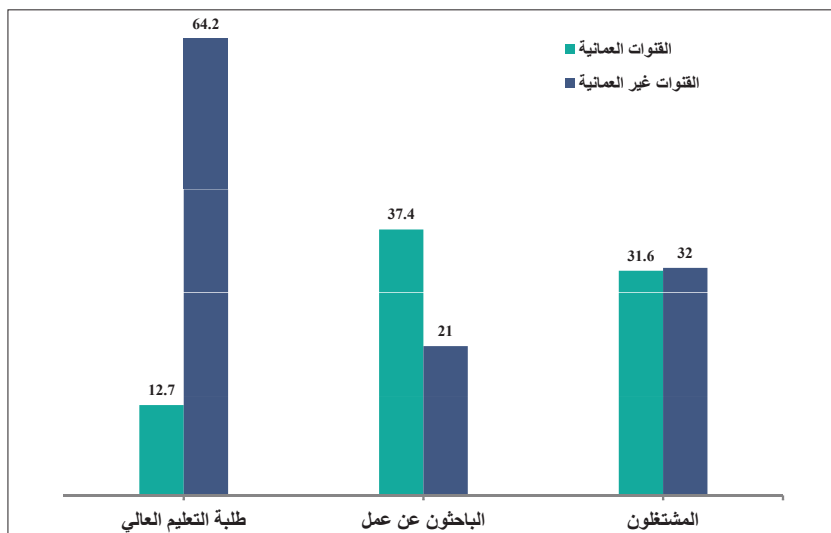
الشباب	الجنس		الإجمالي
	ذكور	إناث	
الطلبة المقيدون في مؤسسات التعليم العالي	٥١,٩	٣٩,٦	٤٥,٧
الباحثون عن عمل	٧٤,٣	٧٩,٨	٧٧,٨
المشتغلون	٨٠,٥	٧٣,٦	٧٨,٢

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

وتشير النتائج إلى أن (٦٤٪) من الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي يفضل مشاهدة القنوات غير العمانية مقابل (١٣٪) منهم يفضلون القنوات العمانية. في المقابل، أعرب (٣٧٪) من الباحثين عن عمل عن تفضيلهم مشاهدة القنوات العمانية مقابل (٢١٪) منهم يفضلون القنوات غير العمانية. ولا يوجد تفضيل للقنوات العمانية عن غيرها من القنوات لدى الشباب المشتغلين.

وتزيد نسبة تفضيل القنوات العمانية بين الذكور عن الإناث، وبين أصحاب المستوى التعليمي الأقل عن أصحاب المستويات الأعلى تعليمياً.

شكل (٢١): التوزيع النسبي لعينة الشباب وفقاً لتفضيل مشاهدة القنوات العمانية وغير العمانية (٪)



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

البرامج الرياضية والبرامج السياسية والاجتماعية هي المفضلة عند الذكور، في حين تفضل الإناث البرامج الترفيهية والدينية والثقافية.

أما بالنسبة للبرامج التي يقبل عليها الشباب بصورة أكبر عن غيرها فقد حظيت البرامج الترفيهية والبرامج السياسية والاجتماعية بنسب مشاهدة أعلى مقارنة ببقية البرامج. ويلاحظ وجود اختلافات كبيرة بين الذكور والإناث وبين المستويات التعليمية المختلفة، فالذكور يفضلون البرامج الرياضية والبرامج السياسية والاجتماعية في حين تفضل الإناث البرامج الترفيهية والدينية والثقافية بشكل أكبر.

كذلك يفضل الطلبة المقيدون في مؤسسات التعليم العالي البرامج السياسية والاجتماعية والبرامج الثقافية بينما يفضل الشباب الحاصل على تعليم أقل البرامج الرياضية والترفيهية بدرجة أكبر.

شكل (٢٢): نسب تفضيل الشباب للبرامج التلفزيونية



المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

٤. مصداقية وسائل الإعلام

تعتبر الجرائد الورقية والتلفاز من المصادر الموثوق بها لدى الشباب العماني للحصول على الأخبار والمعلومات، حيث يصدقها ما لا يقل عن (٩٠٪) من الشباب في الفئات الثلاث. في المقابل، تقل درجة مصداقية وسائل التواصل الاجتماعي بين الشباب العماني مقارنة بدرجة المصداقية للتلفاز والجرائد الورقية.

وترتفع نسبة تصديق الطلبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي لوسائل التواصل الاجتماعي لتصل إلى (٨١٪) بينما تنخفض النسبة عند الباحثين عن عمل والشباب المشتغلين لتصل إلى (٤١٪) و (٣٦٪) على التوالي.

تعتبر وسائل التواصل الاجتماعي الأقل مصداقية في استسقاء المعلومات عند الشباب، وتبلغ أدناها عند المشتغلين، في حين كانت الجرائد الورقية الأعلى مصداقية، وأعلاها عند الطلاب المقيدين على مقاعد التعليم العالي

جدول (١٤): التوزيع النسبي لعينة الشباب وفقاً لمدى مصداقية وسائل الإعلام (%)

التلفاز		الجرائد الورقية		وسائل التواصل الاجتماعي		عينة الشباب
أصدق	لا أصدق	أصدق	لا أصدق	أصدق	لا أصدق	
٩٢,٥	٤,٧	٩٥,٣	١,٨	١٣,١	٨١	الطلبة المقيدون في مؤسسات التعليم العالي
٩١,٩	٣,٦	٩٠	٨,٧	٤٢,٥	٤١,٢	الباحثون عن عمل
٩٠,٥	٥,٣	٩١,٨	٦,٦	٥١,٢	٣٦,١	المشتغلون

المصدر: استطلاع توجهات الشباب العماني نحو العمل، الدورة الثانية، يونيو ٢٠١٤م.

الملحق



استبيان طلاب التعليم العالي

البيانات التعريفية والشخصية		
نبدأ بالتعرف على بعض البيانات الخاصة بك:		
١.	ما هي الكلية أو المعهد الذي تدرس به حالياً؟	
٢.	وما هي السنة الدراسية (السنة الأولى، أو الثانية، الثالثة، ...)?	
٣.	ما هو المؤهل الدراسي (وال تخصص) الذي تسعى للحصول عليه؟	
٤.	ما هو التاريخ المتوقع للتخرج والحصول على المؤهل؟	شهر / سنة
٥.	كم تبلغ من العمر (بالسنوات الكاملة)?	العمر سنة
٦.	النوع	ذكر ١ أنثى ٢
٧.	ما المحافظة التي تقيم بها؟	
٨.	كم عدد أفراد أسرتك المعيشية (الذين تأكلون وتشربون وتديرون أموركم معاً) بما فيهم أنت؟	
٩.	كم يبلغ متوسط الإنفاق الشهري للأسرة تقريباً (بالريال)?	أقل من ٣٠٠ ١ ٣٠٠-٥٩٩ ٢ ٦٠٠-٨٩٩ ٣ ٩٠٠-١١٩٩ ٤ ١٢٠٠-١٤٩٩ ٥ ١٥٠٠-١٩٩٩ ٦ ٢٠٠٠ فأكثر ٧ لا يعرف / لم يحدد ٨

القسم الأول: البحث عن عمل وتفضيلات العمل		
والآن نتعرف على تأهيلك الدراسي وتفضيلات العمل الخاصة بك:		
١٠١.	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 E جوانب أخرى (تذكر.....) X غير متأكد/لا أعرف
١٠٣.	ما هو ترتيب تفضيلاتك بالنسبة لقطاع العمل الذي تفضل العمل به؟	☐ الخدمة المدنية (وزارات) ☐ هيئات ومؤسسات حكومية أخرى ☐ جهات عسكرية وأمنية ☐ قطاع خاص ☐ أخرى (تذكر.....)
١٠٤.	ما هو أدنى راتب شهري تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الخاص؟	أدنى راتب شهري (ريال عماني) لا أوافق على العمل في القطاع الخاص... ٩٩٩٧

١٠٥	وما هو أدنى راتب شهري تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع العام أو 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؟	الوظيفة الحكومية ١ القطاع الخاص ٢ ← انتقل إلى ١٠٨ غير متأكد/لا أعرف ٨
١٠٧	أيهما تفضل إذا كان راتب القطاع الخاص يزيد بنسبة ٥٠%؟	الوظيفة الحكومية ١ القطاع الخاص ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
١٠٨	ماهي خطتك بعد استكمال المرحلة الحالية من دراستك؟	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
١٠٩	هل تعتقد أن منافسة العمالة الوافدة قد تؤثر على توافر فرصة العمل في المجال الذي تريده؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
١١٠	بشكل عام، إلى أي مدى تعتقد بأن وجود العمالة الوافدة بالأعداد الحالية يفيد أو يضر بالاقتصاد العماني؟	مفيد جدا ١ مفيد ٢ محايد ٣ ضار ٤ ضار جدا ٥ غير متأكد/لا أعرف ٨
١١١	على مقياس من (صفر) إلى (١٠): كيف تقيم أهمية كل عنصر من العناصر التالية عندما تفكر في الالتحاق بوظيفة معينة مستقبلاً إن شاء الله؟	
		غير مهم على الإطلاق ٠
		١ ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠ مهم جدا
أ-	الراتب والحوافز جيدة	
ب-	نظام التقاعد جيد	
ج-	في نفس مجال التخصص	
د-	أن تكون في القطاع العام أو الحكومي	
هـ-	أن تكون في القطاع الخاص	
و-	يكون بها فرص جيدة للتقدم	
ز-	تكون في محافظة الإقامة أو قريبة منها	
ح-	أن تكون مريحة وعدد ساعات العمل معقول	
ط-	تتمتع بالاستقرار والأمان الوظيفي	
ي-	تساعدك على اكتساب المزيد من المهارات والخبرة مع الوقت	
ك-	أن تكون مناسبة لوضعك ومكانتك الاجتماعية	

القسم الثاني: دور الدولة		
نتعرف منك في هذا القسم كيف يرى الشباب الدور الذي تلعبه الدولة في التوظيف وتوفير فرص العمل		
٢٠١.	هل تعلم بجهود الدولة في مساندة الراغبين في إقامة مشروعات صغيرة؟	نعم ١ لا ٢
٢٠٢.	هل تفكر في إقامة مشروع خاص بدلاً من الالتحاق بعمل حكومي؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٣.	هل ترى أن الدولة يجب أن تكون مسئولة عن إيجاد وظيفة لكل شاب؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٤.	هل أنت راضي عن دور الدولة في توفير فرص عمل للشباب؟	نعم ١ لا ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٥.	هل تعتقد أن الحصول على وظيفة في الجهاز الحكومي يتم بطريقة عادلة أم يخضع للواسطة؟	بطريقة عادلة ١ بخضع للواسطة ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٦.	هل تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب؟	أصدقها دائماً ١ أصدقها أحياناً ٢ لا أصدقها ٣
٢٠٧.	هل تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين بصفة عامة؟	أصدقها دائماً ١ أصدقها أحياناً ٢ لا أصدقها ٣
٢٠٨.	هل أنت راضي عن الأداء الحكومي بصفة عامة؟	نعم ١ لا ٢ 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؟	يوميًا تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أستخدم الإنترنت ٤ ← انتقل إلى ٣٠٦
٣٠٢.	ما هو تكرار استخدامك للفيس بوك؟	يوميًا تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أستخدم الفيس بوك ٤
٣٠٣.	ما هو تكرار استخدامك لتويتر؟	يوميًا تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أستخدم تويتر ٤
٣٠٤.	هل تصدق كل ما تقرأه على أدوات الإعلام الاجتماعي (مثل فيس بوك، وتويتر، والحارة العمانية، وسبلة عمان)؟	أصدقها دائماً ١ أصدقها أحياناً ٢ لا أصدقها ٣ لا أستخدم أدوات الإعلام الاجتماعي ٤ ← انتقل إلى ٣٠٦
٣٠٥.	هل تعتقد أن الانتقادات التي قد توجه لمؤسسات الدولة	نعم، دائماً ١

	نعم، أحياناً ٢ لا، غير صحيحة ٣ غير متأكد/لا أعرف ٨	على وسائل التواصل الاجتماعي هي انتقادات صحيحة؟	
٣٠٦.	يوماً تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أستخدم واتس أب ٤	ما هو تكرار استخدامك للواتس أب؟	
٣٠٧.	يوماً تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أقرأ الجرائد الورقية ٤	ما هو تكرار قراءتك للجرائد الورقية؟	
٣٠٨.	نعم، دائماً ١ نعم، أحياناً ٢ لا ٣ غير متأكد/لا أعرف ٨	هل تصدق ما يكتب في الجرائد؟	
٣٠٩.	يوماً تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أشاهد التلفزيون ٤	ما هو تكرار مشاهدتك للتلفزيون؟	
٣١٠.	يوماً تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أشاهد القنوات العمانية ٤	ما هو تكرار مشاهدتك للقنوات العمانية على التلفزيون؟	
٣١١.	يوماً تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أشاهد القنوات غير العمانية ٤	وما هو تكرار مشاهدتك للقنوات الفضائية غير العمانية على التلفزيون؟	
٣١٢.	العمانية ١ غير العمانية ٢	(إذا كان يشاهد القنوات العمانية وغير العمانية): بشكل عام، أيهما تفضل مشاهدة القنوات العمانية أم غير العمانية؟	
٣١٣.	البرامج الرياضية ١ البرامج الترفيهية (أفلام، مسلسلات، برامج كوميدية، ...) ٢ البرامج السياسية والاجتماعية ٣ البرامج الدينية ٤ برامج أخرى (تذكر) ٦ غير متأكد/لا أعرف ٨	ما نوعية البرامج التلفزيونية التي تفضل مشاهدتها بشكل أكبر؟	
٣١٤.	نعم، دائماً ١ نعم، أحياناً ٢ لا ٣ غير متأكد/لا أعرف ٨	هل تصدق ما يقال في التلفزيون؟	
٤٠١.	نشكرك على مشاركتك معنا في هذا الاستطلاع		

استبيان الشباب الباحثين عن عمل

البيانات التعريفية والشخصية			
رقم التليفون: تاريخ المقابلة: / / ٢٠١٤ توقيت بداية المقابلة:			
نتيجة الاتصال: ١ تم الاتصال ٢ رقم خاطئ ٣ تعذر الاتصال ٤ لا يوجد رد ٥ الرقم مشغول ٦ لا يمكن الوصول إليه	نتيجة المقابلة: ١ تمت ٢ تمت جزئياً ٣ رفض ٤ لا يوجد الشخص المطلوب ٥ الاستبيان لا ينطبق على الشخص ... ٦ تأجلت (سجل وقت إعادة الاتصال). ٧ لم يتم الاتصال ٨ انقطع الاتصال		
نبدأ بالتعرف على بعض البيانات الخاصة بك:			
١. إذا كان المبحوث يعمل: "نحن نقوم بالاستطلاع مع الأشخاص الذين لا يعملون في الوقت الحالي، نشكرك على حسن تقديرك وتعاونك"	هل تعمل حالياً؟ 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 اقرأ ويكتب ٢ ابتدائية ٣ إعدادية ٤ ثانوية عامة ٥ تعليم أساسي (حلقة أولى) ٦ أمي ٧ دبلوم التعليم العام ٨ دبلوم بعد الثانوية ٩ بكالوريوس/ ليسانس ١٠ ماجستير ١١ دكتوراه ١٢		
٦. في أي سنة حصلت على المؤهل؟	السنة:		
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 تخصص آخر (يذكر) ٩٦		

٨.	كم عدد أفراد أسرتك المعيشية (الذين تأكلون وتشربون وتدبرون أموركم معاً) بما فيهم أنت؟	
٩.	كم يبلغ متوسط الإنفاق الشهري للأسرة تقريباً (بالريال)؟	١..... ٥٠٠ أقل من ٢..... ٩٩٩-٥٠٠ ٣..... ١٠٠٠-٩٩٩ ٤..... ٢٠٠٠-١٥٠٠ ٥..... ٢٠٠٠ فأكثر ٨..... لا يعرف / لم يحدد
١٠.	هل سبق لك العمل؟	١ نعم ٢ لا
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 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
١٠٣.	ما هو القطاع الذي تفضل العمل به؟ (اقرأ الخيارات للمبحوث)	الخدمة المدنية..... هيئات ومؤسسات حكومية أخرى..... جهات عسكرية وأمنية..... قطاع خاص..... أخرى (تذكر.....)
١٠٤.	ما هو أدنى راتب شهري تقبله إذا عرضت عليك وظيفة في القطاع الخاص؟	أدنى راتب شهري (ريال عماني) لا أوافق على العمل في القطاع الخاص ٩٧ لا يعرف/أي راتب..... ٩٨
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

١٠٩. عندما تفكر في العمل بوظيفة معينة، 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 يعرف ٨
أ-						في القطاع الحكومي
ب-						بها نظام جيد للتقاعد
ج-						الراتب والحوافز بها جيدة
د-						في نفس مجال التخصص
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
١١٠. هل بحثت عن عمل باستخدام الوسائل التالية:						
أ.	نعم		لا			
إعلانات التوظيف في الجرائد؟	١		٢			
ب. إعلانات التوظيف على الإنترنت؟	١		٢			
ت. مكاتب التوظيف؟	١		٢			
ث. التقدم بطلب للتوظيف من تلقاء نفسك؟	١		٢			
ج. مساعدة الأهل والأصدقاء؟	١		٢			
ح. هيئة سجل القوى العاملة؟	١		٢			

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 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 ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٥.	هل تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب؟	أصدقها دائماً ١ أصدقها أحياناً ٢ لا أصدقها ٣
٢٠٦.	هل أنت راضي عن الأداء الحكومي بصفة عامة؟	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 يومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الإنترنت ← انتقل إلى ٣٠٥
٣٠٢.	ما هو تكرار استخدامك للفيديو؟	١ يومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم الفيديو ← انتقل إلى ٣٠٥
٣٠٣.	ما هو تكرار استخدامك لتويتر؟	١ يومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم تويتر ← انتقل إلى ٣٠٥
٣٠٤.	هل تصدق كل ما تقرأه على أدوات الإعلام الاجتماعي (مثل فيسبوك، وتويتر، وسبلة عمان)؟	١ أصدقه دائماً ٢ أصدقه أحياناً ٣ لا أصدقه ٤ لا أستخدم أدوات الإعلام الاجتماعي ← انتقل إلى ٣٠٥
٣٠٥.	ما هو تكرار استخدامك للواتس أب؟	١ يومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم واتس أب ← انتقل إلى ٣٠٥
٣٠٦.	ما هو تكرار قراءتك للجراند الورقية؟	١ يومياً 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؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف ← انتقل إلى ٣٠٨
٣٠٨.	ما هو تكرار مشاهدتك للتلفزيون؟	١ يومياً 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 ← انتقل إلى ٤٠١
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 ← انتقل إلى ٤٠١

٣١١. هل تصدق ما يقال في التلفزيون من أخبار؟	١ نعم، دائماً
	٢ نعم، أحياناً
	٣ لا
	٨ غير متأكد/لا أعرف

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

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

استبيان الشباب المشتغلين

البيانات التعريفية والشخصية			
رقم التليفون: تاريخ المقابلة: / / ٢٠١٤ توقيت بداية المقابلة:			
نتيجة الاتصال: تم الاتصال	١	نتيجة المقابلة: تمت	١
رقم خاطئ	٢	تمت جزئياً	٢
تعذر الاتصال	٣	رفض	٣
لا يوجد رد	٤	لا يوجد الشخص المطلوب	٤
الرقم مشغول	٥	الاستبيان لا ينطبق على الشخص ...	٥
لا يمكن الوصول إليه	٦	تأجلت (سجل وقت إعادة الاتصال).	٦
		لم يتم الاتصال	٧
		انقطع الاتصال	٨
نبدأ بالتعرف على بعض البيانات الخاصة بك:			
١. هل تعمل حالياً؟ إذا كان المبحوث لا يعمل: "نحن نقوم بالاستطلاع مع الأشخاص الذين يعملون في الوقت الحالي، نشكرك على حسن تقديرِكَ 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 نقيم 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/يقرأ 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		
٦. في أي سنة حصلت على المؤهل؟	السنة:		
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 تخصص آخر (يذكر) ٩٦		

٨.	كم عدد أفراد أسرتك المعيشية (الذين تأكلون وتشربون وتديرون أموركم معاً) بما فيهم أنت؟	
٩.	كم يبلغ متوسط الإنفاق الشهري للأسرة تقريباً (بالريال)؟	أقل من ٥٠٠ ١ ٥٠٠-٩٩٩ ٢ ١٠٠٠-١٤٩٩ ٣ ٢٠٠٠-٢٩٩٩ ٤ ٣٠٠٠ فأكثر ٥ لا يعرف / لم يحدد ٨
(اقرأ الخيارات للمبحوث)		

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 هذه الوظيفة؟	٠١ هيئة سجل القوى العاملة ٠٢ وزارة القوى العاملة. ٠٣ وزارة الخدمة المدنية. ٠٤ إعلانات مطبوعة ٠٥ إعلانات على الانترنت 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
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)	 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 براتب 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؟	راضي جداً ١ راضي ٢ غير متأكد ٣ غير راضي ٤ غير راضي على الإطلاق ٥	
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/صعب 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)	
١١٣	بعض الناس تترك العمل الحكومي قبل أن يصلوا إلى سن التقاعد، هل تتوي ذلك؟ إذا كان نعم: ما هو السن الذي تتوي عنده أن تترك العمل الحكومي؟	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	
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:		
		لا يعرف ٨	غير مهم على الإطلاق ٥
		غير مهم ٤	محايد ٣
		مهم ٢	مهم جداً 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- 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؟	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 ٢ غير متأكد/لا أعرف ٨
٢٠٥.	هل تصدق تصريحات المسؤولين الحكوميين حول توظيف الشباب؟	أصدقها دائماً ١ أصدقها أحياناً ٢ لا أصدقها ٣
٢٠٦.	هل أنت راضي عن الأداء الحكومي بصفة عامة؟	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؟	يوميًا تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أستخدم الإنترنت ٤ ← انتقل إلى ٣٠٥
٣٠٢.	ما هو تكرار استخدامك للفيديو؟	يوميًا تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أستخدم الفيديو ٤
٣٠٣.	ما هو تكرار استخدامك لتويتر؟	يوميًا تقريباً ١ مرة/مرتين في الأسبوع ٢ أقل من ذلك ٣ لا أستخدم تويتر ٤
٣٠٤.	هل تصدق كل ما تقرأه على أدوات الإعلام الاجتماعي (مثل فيسبوك، وتويتر، وسبله عمان)؟	أصدقها دائماً ١ أصدقها أحياناً ٢ لا أصدقها ٣ لا أستخدم أدوات الإعلام الاجتماعي ٤

٣٠٥.	ما هو تكرار استخدامك للواتس أب؟	١ يومياً تقريباً ٢ مرة/مرتين في الأسبوع ٣ أقل من ذلك ٤ لا أستخدم واتس أب.....
٣٠٦.	ما هو تكرار قراءتك للجرائد الورقية؟	١ يومياً 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؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف
٣٠٨.	ما هو تكرار مشاهدتك للتلفزيون؟	١ يومياً 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 من أخبار؟	١ نعم، دائماً ٢ نعم، أحياناً ٣ لا ٨ غير متأكد/لا أعرف

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

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.....

INFO@NCISI.GOV.OM
WWW.NCISI.GOV.OM

NATIONAL CENTRE FOR STATISTICS & INFORMATION
P.O. BOX 848, MUSCAT 133 | SULTANATE OF OMAN
T. +968 24210903
FAX: +968 24210902

المركز الوطني للإحصاء والمعلومات
ص.ب ٨٤٨ | مسقط ر.ب ١٣٣، سلطنة عُمان
هاتف: ٢٤٢١٠٩٠٣ (+٩٦٨)
فاكس: ٢٤٢١٠٩٠٢ (+٩٦٨)



٩١٤٥٩١٤٥ (+٩٦٨)