

Exploring the Factors Influencing Omani Job Seekers' Reluctance to Join the Private Sector

Hafidha Al-Barashdi¹ , Shaikha Hamad Al-Madilawi^{2*} 

¹Supervisor of Career Guidance, Ministry of Education, Sultanate of Oman

² Researcher at the Center for Human researches, Sultan Qaboos University, Sultanate of Oman

Received: 7/3/2024

Revised: 15/4/2024

Accepted: 29/5/2024

Published online: 1/5/2025

* Corresponding author:

Shaikha.h@squ.edu.om

Citation: Al-Barashdi, H., & Al-Madilawi, S. H. (2025). Exploring the Factors Influencing Omani Job Seekers' Reluctance to Join the Private Sector. *Dirasat: Human and Social Sciences*, 52(5), 7110. <https://doi.org/10.35516/hum.v52i5.7110>

Abstract

Objectives: This study seeks to investigate the reasons behind young Omani job seekers' reluctance to work in the private sector and to predict the factors influencing their unwillingness.

Methods: The study uses the descriptive analytical method. An online questionnaire was used to collect data regarding the factors influencing Omani youth's reluctance to work in the private sector. The study's purposive sample consists of 13,475 Omani men and women, including 53.5% male and 46.5% female job seekers from various governorates of the Sultanate.

Results: The findings reveal that 88.2% of young Omani job seekers prefer to work in the public sector, compared to only 11.6% who prefer to work in the private sector. The study shows that their hesitation to work in the private sector is attributed to psychological, professional, economic, and personal factors. It also demonstrates that low-income families with ten or more members, single males with a bachelor's degree, and those in the age range of (25-29) years are the most likely to work in the private sector.

Conclusions: The study demonstrates that the public sector is still the preferred employer among job seekers in Oman. In addition, it shows that the variables that influence job seekers' reluctance to work in the private sector include gender, age, marital status, number of family members, educational level, field of expertise, and family income.

Keywords: Demographic, social and economic factors, reluctance to work in the private sector, Omani youth, job seekers, labor market.

التنبؤ بالعوامل المؤثرة في عزوف الشباب العمانيين الباحثين عن عمل في الالتحاق بوظائف القطاع الخاص

حفيظة سليمان البراشدية¹، شيخة حمد المديونية^{2*}

¹ مديرة مركز إبداعات رقمية للدراسات متعددة القطاعات، سلطنة عمان

² باحثة بمركز البحوث الإنسانية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان

ملخص

الأهداف: سعت الدراسة إلى الكشف عن مدى وجود عزوف لدى الشباب العماني عن العمل بالقطاع الخاص، وتحديد مسبباته، والتنبؤ بالعوامل المؤثرة فيه.

المنهجية: استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ إذ تم جمع بيانات الدراسة من خلال استبانة إلكترونية عن محددات عزوف الشباب العماني عن العمل في القطاع الخاص، واعتمدت الدراسة على عينة من نوع الغرضية أو الهادفة (Purposive Sample) وتكونت عينة الدراسة من 13475 عمانيًا وعمانية من الباحثين عن عمل من مختلف محافظات السلطنة منهم 53.5% ذكور، و46.5% إناث.

النتائج: أظهرت نتائج الدراسة أن 88.2% من الشباب العمانيين الباحثين عن عمل يفضلون العمل في القطاع الحكومي يقابلهم فقط 11.6% ممن يفضلون العمل في القطاع الخاص. مسببات العزوف عن العمل بالقطاع الخاص جاءت كالآتي: أولاً الأسباب النفسية، ثم الأسباب المهنية، ثم الأسباب الاقتصادية، وأخيراً الأسباب الشخصية. بشكل عام، كان الذكور العزاب من حملة مؤهل البكالوريوس، ومن الفئة العمرية (25-29) سنة، ومن الأسر ذات الدخل المتدني، والتي بها عشرة أفراد وأكثر، هم الأكثر إقبالاً على العمل بالقطاع الخاص. يعد النوع الاجتماعي هو أهم عوامل التنبؤ بعزوف الشباب عن الالتحاق بالقطاع الخاص، وقد كان الإناث الأكثر عزوفاً عن العمل بالقطاع الخاص.

الخلاصة: خلصت الدراسة إلى أن الباحثين عن عمل لا يزالون يفضلون العمل في القطاع الحكومي أكثر من القطاع الخاص. تلعب بعض المتغيرات مثل: النوع الاجتماعي، والعمر، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، والمستوى التعليمي، ومجال الاختصاص، والدخل الأسري دوراً مؤثراً في عزوف الباحثين عن العمل في القطاع الخاص.

الكلمات الدالة: العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية، العزوف عن العمل بالقطاع الخاص، الشباب العمانيون، الباحثون عن عمل، سوق العمل.



© 2025 DSR Publishers/ The University of Jordan.

This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY-NC) license <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

مقدمة الدراسة

أدت التطورات الناجمة عن اكتشاف النفط في دول الخليج العربي، وارتفاع الطلب العالمي عليه كمورد أساسي للطاقة، وما صاحبه من تنشيط للحركات التجارية والاقتصادية عموماً، وهيئة للبنى الأساسية إلى الاستعانة بشكل مكثف بالقوى العاملة الوافدة، لسد الاحتياجات في سوق العمل الخليجية وتسريع عمليات التنمية في المنطقة. وقد أدى ارتفاع مستويات التعليم، وتحسن الأوضاع المعيشية للسكان، وارتفاع مستويات الرفاه الاجتماعي، وتعدد أنماط الاستهلاك، وتنوع سياسات التنمية المحلية إلى بروز اتجاه عام مشترك نحو توظيف الوظائف في مختلف القطاعات بدول مجلس التعاون الخليجي، والسعي لإحلال القوى العاملة المحلية محل القوى العاملة الوافدة.

وقد برز الاهتمام بقضايا الباحثين عن عمل منذ اجتماعات الدورة (15) للهيئة الاستشارية للمجلس الأعلى لمجلس التعاون لدول الخليج العربي والمنعقدة في مملكة البحرين عام 1994م، والتي أوصت بالنظر إلى "الإمكانيات المتاحة لاستيعاب الزيادة المستمرة في أعداد الباحثين عن عمل من مواطني دول المجلس" وصولاً إلى بيانات الدورات (22)، و(24)، و(27)، و(29)، والتي دعت إلى توفير فرص العمل لمواطني دول المجلس الأعضاء، والعمل على تطوير التعليم والتدريب والمواءمة مع سوق العمل وحقوق العمالة الوطنية والتأكيد على زيادة فرص توظيف العمالة الوطنية ودعم الدور الاقتصادي للمرأة (زهران، 2021).

إلى جانب ذلك، فقد وضعت الاستراتيجية السكانية لدول مجلس التعاون الخليجي في عام 1998م؛ بهدف إحلال القوى العاملة المحلية محل القوى العاملة الوافدة، وإيجاد فرص عمل ذات إنتاجية وأجور جاذبة ومناسبة لقوة العمل الوطنية، وتسهيل انتقال القوى العاملة الخليجية بين دول مجلس التعاون. وبناءً عليه، فقد وضعت هذه الدول بعض السياسات التنظيمية للعمل على إدارة وتنظيم القوى العاملة الوافدة، كالتمكين في سلطنة عمان عام 1994م، والتقطير في دولة قطر في عام 1999م، وسياسة البحنة في مملكة البحرين عام 2000م، والتأجير في دولة الامارات العربية المتحدة، وسياسة السعودية في المملكة العربية السعودية عام 2003م، وصولاً إلى ظهور استراتيجية التنمية الشاملة بعيدة المدى لدول مجلس التعاون الخليجي (2000-2025م)، والتي وضعت جميع السياسات التشغيلية بناءً على خصائص سوق العمل في بلدان الخليج العربي (الكواري، 2023).

وقد برزت أهمية التعرف على ميول واتجاهات الأفراد وخياراتهم المهنية، لا سيما لدى شريحة الشباب الباحثين عن عمل؛ وذلك لما تمثله هذه الشريحة السكانية من محركات أساسية ومهمة في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولما تتضمنه من آثار وانعكاسات اجتماعية واقتصادية وثقافية ونفسية مختلفة، وبافتراض أن الظاهرة "البحث عن عمل" تولد مشاعر سلبية كثيفة مثل: زيادة الضغط على الأفراد، وحرمانهم من حاجاتهم المادية، وزيادة مشاعر الإحباط، وعادة ما يكون لها تأثير على كافة حاجاتهم النفسية والاجتماعية. كما تتضمن هذه الظاهرة انعكاسات مهمة وسلبية على جوانب حياة الأسرة المختلفة وعلى المجتمع برمته (عبدالحكيم، 2016).

مشكلة الدراسة

لما كانت هذه الدراسة معنية، بشكل خاص بظاهرة عزوف الشباب العمانيين الباحثين عن عمل عن العمل بالقطاع الخاص، والتي تعد من نمط الظواهر المركبة والمعقدة؛ فهي نتاج تقاطع عدة عوامل ومسببات. لذلك تنطلق الدراسة الحالية من عدة مبررات؛ أولها الحاجة الماسة إلى استكمال توظيف الوظائف في سلطنة عمان في ظل توجه كافة أجهزة الدولة نحو تفعيل مشاركة المواطنين في القطاع الخاص، والانتقال من نمط الاقتصاد القائم على الدعم الحكومي إلى الاقتصاد الذي يعتمد على المشاركة الفاعلة للقوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، وتدعيم ريادة الأعمال. ثانياً، تزايد العمالة الوافدة في القطاع الخاص وشبه سيطرتها عليه؛ إذ تشير الإحصائيات إلى كثافة القوى العاملة الوافدة في قطاعات التشغيل المختلفة، كقطاعات التشييد بنسبة 34.6%، وقطاع تجارة الجملة والتجزئة بنسبة 16.2%، وقطاع الصناعات التحويلية بنسبة 14.2%، وأنشطة الإقامة والخدمات الغذائية بنسبة 8.2%، وباقي القطاعات بنسبة 18.3% (وزارة القوى العاملة العمانية، 2019). ثالثاً، أظهرت نتائج العديد من الدراسات ضرورة بذل الحكومة مزيداً من العمل الجاد على تعمين وظائف القطاع الخاص في السلطنة، وتشجيع الشباب على زيادة مشاركتهم في هذا القطاع الحيوي، من خلال زيادة مبادرات الحكومة لسد الفجوة بين القطاعين الحكومي والخاص من حيث قوانين العمل والمزايا والمكافآت؛ فعلي سبيل المثال أشارت دراسة داس وجوكهال (Das & Gokhale, 2009) إلى أهمية توظيف العمالة في سلطنة عمان. كما بينت الدراسة أن السلطنة تعمل جاهدة من خلال سياساتها على اعتماد التعليم والتدريب وتوظيف الوظائف بهدف تنظيم سوق العمل العماني، وتحقيق الدمج الوطني للوظائف. وبالمثل، توصلت دراسة علي وآخرين (Ali et al., 2017)، إلى أن سياسات التعمين تواجه تحديات صعبة، مما يتطلب تكاتفاً فعالاً بين الجهات الحكومية والخاصة، مع التركيز على ملائمة نظام التعليم ومخرجاته مع متطلبات القطاع الخاص، لاسيما مع استمرار ظاهرة عزوف الشباب العماني الباحث عن عمل عن العمل في القطاع الخاص. رابعاً، أدت الأزمات الاقتصادية المتتالية إلى زيادة تسريح شركات القطاع الخاص للمواطنين العاملين بها واستبدالهم بالعمالة الوافدة لتدني أجورها، مما زاد من نظرة المجتمع السلبية لوظائف القطاع الخاص، كما زاد من عدم شعور العاملين به بالأمن والاستقرار الوظيفي الضروري لتكون حياة أسرية كريمة ومستقرة. وفي ضوء ما تقدم من مبررات فإن مشكلة الدراسة تتمحور حول تقصى حجم هذه الظاهرة المركبة

والبحث في الجوانب التي تقف وراء ظهورها، والعمل على فهم وتفكيك العوامل المؤثر فيها، والتنبؤ بأهم تلك العوامل لمعالجة المشكلة من جذورها.

أسئلة الدراسة

حاولت الدراسة الحالية الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- (1) ما نسبة عزوف الشباب العمانيين الباحثين عن عمل عن الالتحاق بوظائف سوق العمل بالقطاع الخاص؟
- (2) ما الأسباب الكامنة وراء عزوف الشباب العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص؟
- (3) هل توجد فروق دالة إحصائية في تفضيل الشباب العمانيين الباحثين عن عمل للعمل بالقطاع الخاص تعزى لبعض العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية؟
- (4) هل يمكن التنبؤ بالعوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في عزوف الباحثين عن عمل العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص؟

أهداف الدراسة

- هدفت الدراسة الحالية التعرف إلى مدى وجود عزوف لدى الشباب العماني عن العمل بالقطاع الخاص وتحديد مسبباته، والتنبؤ بالعوامل المؤثرة فيه، وتفصيليا فإن الدراسة الحالية تهدف إلى:
- (1) التعرف على نسبة الشباب العمانيين الباحثين عن عمل الذين يفضلون العمل بالقطاع الخاص.
 - (2) تحديد الأسباب الكامنة وراء عزوف الشباب العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص.
 - (3) كشف الفروق الإحصائية في مدى تفضيل الشباب العمانيين الباحثين عن عمل للعمل بالقطاع الخاص وفقا لبعض العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية.
 - (4) التنبؤ بالعوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في عزوف الباحثين عن عمل العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص.

أهمية الدراسة

أولا: الأهمية النظرية

- تبرز أهمية هذه الدراسة بسبب تركيزها بالبحث عن حيثيات ظاهرة عزوف الشباب عن العمل بالقطاع الخاص ومسوغاتها ومحدداتها، ولكونها من الظواهر ذات الخصوصية الشديدة والحساسية العالية، بسبب عمق انعكاساتها وتعدد أثارها سواء على الفرد أو على نسق الأسرة أو على نسق المجتمع بأكمله.
- برزت أهمية هذه الدراسة وأهمية موضوعها، كونها جاءت لتركز على دراسة وتحليل جوانب محددة من هذه الظاهرة، تتمثل في تفضيل الشباب الباحث عن عمل للعمل في القطاع الحكومي دون الخاص، ومحاولة فهم ملامساتها وأبعادها المختلفة، وتبيان العوامل التي تقف وراء تشكيل هذه الخيارات.
- هناك قلة في الأدبيات المحلية التي بحثت بموضوع محددات عزوف الشباب العماني عن العمل في القطاع الخاص ولندرتها على حد علم الباحثين.

ثانيا: الأهمية التطبيقية

- ستوفر مخرجات هذه الدراسة ثراء معرفيا ومؤشرات متنوعة للباحثين والدارسين، ولجهات الاختصاص وصناع القرار، والتي قد تسهم في تعزيز قدراتهم لاتخاذ القرارات ورسم الخطط المناسبة حولها زيادة التوظيف في القطاع الخاص.
- ستفتح الدراسة الحالية المجال للمزيد من الدراسات حول التفضيلات المهنية للشباب العمانيين الباحثين عن عمل وتوفير معلومات متنوعة عن العوامل المؤثرة والمتنبئة بها، الأمر الذي يعد ضرورياً لمساعدة المسؤولين عن سياسات التخطيط الاقتصادي، وشرطا أساسيا لدعم عملية التنمية والتوظيف، ولمعالجة ظاهرة العزوف عن العمل بالقطاع الخاص والحد من تداعياتها على المجتمع.

Section 1.01 التعريفات النظرية للدراسة

- الشباب العمانيون: عرف أمقران (2008، ص.113) الشباب بأنه: "واقع اجتماعي يحدده المجتمع لجيل يضم فئات متقاربة في السن، ومختلفة من حيث الجنس والانتماء الاجتماعي، تشارك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة الاجتماعية، وبمرحلة الإعداد وتنتظر الدخول إلى الحياة الاجتماعية"، ويتم تعريفهم إجرائيا في الدراسة الحالية بأنهم المواطنون في الفئة العمرية من (15-40) سنة.

— **الباحثون عن عمل:** عرفت منظمة العمل الدولية (2019) الباحث عن عمل بأنه الفرد الذي في سن العمل ولا يعمل شريطة أن يكون مستعداً وقادراً على العمل ويسعى إليه من خلال البحث عنه ولا يجده خلال الفترة المرجعية المحددة. ويتم تعريفهم إجرائياً في الدراسة الحالية بأنهم كل فرد بلغ 15 سنة أو أكثر من العمر وقادر على العمل وراغب فيه ولكنه لم يجده ولم يزاوله (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات، 2015).

التعريفات الإجرائية للدراسة

— **العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية:** تعرفها الدراسة الحالية بأنها: العوامل المؤثرة في تفضيل الباحثين عن عمل للقطاع الحكومي وعزوفهم عن العمل بالقطاع الخاص، وقد تم تحديدها في الدراسة الحالية بعشرة متغيرات أساسية، وتشمل: النوع الاجتماعي، والعمر، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، والمستوى التعليمي، ومجال الاختصاص الدقيق، والجامعة الكلية التي تخرجت منها، المستوى التعليمي للأب، والمستوى التعليمي للأم، والدخل الشهري للأسرة.

— **العزوف عن العمل بالقطاع الخاص:** تعرفه الدراسة الحالية بأنه: عدم رغبة الفرد الباحث عن عمل الالتحاق بإحدى وظائف القطاع الخاص.

— **سوق العمل:** تعرفه الدراسة الحالية بأنه: المكان الذي تتوفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

تنزع بعض المداخل النظرية الاجتماعية، التي بحثت في موضوع الاختيارات المهنية، إلى تأكيد أن عملية الاختيار المهني ما هي بالنهاية إلا فعل اجتماعي ينزع إلى تحقيق توازن بين ما يملك الفرد من خصائص شخصية وميول واستعدادات من جهة ومتطلبات المهنة التي يرغبها من جهة أخرى، مؤكدة أيضاً أن هناك فروقاً فردية يجب أخذها بعين الاعتبار عند تحديد خياراته هذه كونها تميزه عن غيره سواء بما يملك من سمات موروثية مثل: العمر أو النوع، أو بما يملك من سمات مكتسبة كتلك ذات الصبغ الاجتماعية أو الاقتصادية أو الذهنية.

كما تؤكد أطر هذه النظريات الاجتماعية على أهمية دور عملية التنشئة الاجتماعية التي تتم داخل الأسرة في تحديد خيارات الفرد المهنية؛ مؤكدة على أهمية بعض العوامل المؤثرة فيها مثل: الظروف الاجتماعية، والاقتصادية، وعامل الصدفة في تقرير توجهاته المهنية (الداهري، 2005). وتميل نظرية المعايير (Norms Theory)، إلى عزو الاختيار الذي يقوم به الفرد في المجتمعات الحديثة، لعمليات إرادية تحكمها طبيعة المعايير السائدة والتي يضعها المجتمع، بمعنى أن المجتمع يحدد مسبقاً للفرد السمات والأشكال المرغوبة للمهنة الممكن أن ينخرط بها (كرداشه والمحروقية، 2015). فالفرد ما هو في النهاية إلا كائن اجتماعي خاضع لعمليات التشريط الاجتماعي والثقافي المستمرة، والتي تتم سواء داخل نسق الأسرة أو داخل نسق الطبقة الاجتماعية التي ينتمي إليها. إضافة إلى ذلك كشفت دراسات معهد هورثون للعالم التون مايو، والتي تعتبر من أولى الدراسات التي سعت للتعرف إلى العوامل المؤثرة على إنتاجية العمال. إذ أظهرت هذه الدراسات أن التغيرات في ظروف العمل ستسهم في زيادة مؤقتة في الإنتاجية. كما كشفت هذه التجربة أن الناس يعملون لأغراض أخرى غير الأجر، مما مهد للباحثين الكشف عن العوامل الأخرى المؤثرة في اختيار الوظيفة. إلى جانب آخر، تؤثر خصائص وظيفية معينة على نتائج الوظيفة، بما في ذلك الرضا الوظيفي. وبالمثل، تلعب بعض العوامل المهنية مثل: تنوع المهارة، ونوع الوظيفة، والأهمية والاستقلالية وردود الفعل دوراً مؤثراً على نتائج العمل، ومنها على سبيل المثال: الرضا الوظيفي (بربر، 1996).

الدراسات السابقة

لقد تم مراجعة الدراسات السابقة المتعلقة بالموضوع وتصنيفها إلى ثلاثة محاور رئيسية، ثم ترتيب الدراسات في كل محور بحسب تسلسلها الزمني من الأقدم للأحدث كالآتي:

أولاً- اتجاهات الشباب نحو العمل بالقطاع الخاص

توصلت دراسة العصيمي (1990) عن محددات اختيار قطاع العمل لخريجي الأقسام النظرية بالجامعات السعودية، وطبقت على عينة الشباب الذي يفضل العمل في القطاع الحكومي. وعزت الدراسة الأسباب التي تجعل القطاع الحكومي يحظى باهتمام أكبر مقارنة بالقطاعات الأخرى؛ إلى عدد من العوامل تمثلت في: الأمن الوظيفي، والوضوح في اللوائح والنظم الخاصة بالعمل، بالإضافة إلى عوامل أخرى مرتبطة بساعات العمل، وفترات الراحة الأسبوعية. وعلى عكس ذلك، كشفت دراسة العنزي (2002) عن اتجاهات ومعيقات إحلال الوظائف في القطاعين العام والخاص في مرحلة ما بعد الغزو العراقي للكويت، أن مرحلة ما بعد الغزو العراقي الكويت نجحت في تغيير النظرة الاجتماعية السائدة حول بعض المهن، وتهيئة البيئة للعمل في القطاع الخاص بفضل زيادة الحوافز والمزايا التي يحصل عليها المواطن من عمله في القطاع الخاص. وبالمثل، أشار الشميمري والدخيل الله (2003) إلى أن

العوامل الأكثر تأثيراً في اختيار الخريجين للالتحاق بالقطاع الخاص كانت الراتب المناسب، ثم توفر التدريب والتطوير، وإمكانية اكتساب الخبرات، وإتاحة الفرصة للإبداع والابتكار، وطبيعة العمل.

وبالمثل، توصلت الكندري (2004) في دراستها لاتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو مستقبلهم المهني والوظيفي إلى أن الطلبة الجامعيين يرون أن القطاع الخاص أكثر جاذبية لهم، وأنه أكثر قدرة على تحقيق طموحاتهم المهنية مقارنة بالقطاع العام. كما أشارت إلى أن هذا الاتجاه الجديد يمكن توظيفه لصالح برامج التنمية الاقتصادية من حيث ربط مخرجات المؤسسات التعليمية بسوق العمل. وبينت نتائج الدراسة أيضاً أن هناك اختلافاً بين اتجاهات الذكور والإناث نحو المهن الحرفية، كما خلصت إلى أهمية تأثير متغير النوع الاجتماعي على التفضيلات المهنية للمبحوثين، وكشفت عن وجود ثقافة ذكورية مهيمنة على بعض القطاعات المهنية والتي تؤثر لدور كل نوع اجتماعي وتحدد طبيعة أدواره وفقاً لأعراف المجتمع وقيمه.

وهدف دراسة الرشود (2006) عن اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل بالقطاع الخاص، والتي طبقت على عينة من الشباب الجامعي والمتقدمين للعمل بمكتب التوظيف الحكومي بمدينة الرياض، إلى قياس اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص، وتحديد أهم المؤشرات والخطط الملزمة لتنمية اتجاهات الشباب للعمل في هذا القطاع. وقد أجريت الدراسة على عينة حجمها (378) من الشباب في مكتب العمل بالرياض ومكتب التوظيف السعودي وطلاب كلية العلوم الاجتماعية بالرياض. خلصت نتائج الدراسة إلى وجود اتجاهات إيجابية متوسطة القيمة للشباب السعودي نحو العمل في القطاع الخاص. كما توصلت الدراسة إلى عدم وجود فروق في توجهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص تبعاً لعوامل العمر، والمؤهل، والتخصص. وأوصت الدراسة بأهمية خلق نوع من الثقة بين القطاع الخاص والشباب؛ من خلال إيجاد عقد عمل واضح محدد البنود والشروط، وبضرورة العمل على تحفيز بيئة العمل المادية والمعنوية، وإيجاد نظام مناسب للرواتب والحوافز في القطاع الخاص.

وهدف دراسة المنيف (2008) حول اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص، والتي طبقت على عينة من طلاب كلية الآداب بجامعة الملك سعود بالرياض، إلى التعرف على اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص وبالأخص على الطلبة الذين هم على وشك التخرج، ومحاولة كشف دور الإرشاد الأكاديمي في تشكيل اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص، والتعرف كذلك على دور القيم الاجتماعية السائدة في تشكيل اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في هذا القطاع. استخدمت الدراسة منهج المسح الاجتماعي وعلى عينة قوامها (85) طالباً على وشك التخرج. خلصت نتائج الدراسة إلى وجود اتجاهات إيجابية لدى الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص، إضافة إلى ضعف دور الإرشاد الأكاديمي وعدم تلبية احتياجات الطلاب. كما كشفت الدراسة عن وجود بعض القيم الاجتماعية التي كان لها دور مهم في رفض العمل في هذا القطاع.

وتناولت دراسة عنتر وعطية (Anter & Atia, 2015) معتقدات الأفراد تجاه عزوفهم عن العمل في قطاع السياحة المصرية، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (162) من العاملين في القطاعين العام والخاص بمحافظة القاهرة. وتوصلت الدراسة إلى وجود اتجاهات واضحة تجاه العزوف عن العمل في قطاع السياحة المصرية بسبب الشعور بعدم الأمان ووجود المعتقدات السائدة تجاه العمل في مجال السياحة. ووجدت دراسة السعوي (2016) عن اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص، وجود اتجاهات متوسطة إلى مرتفعة نحو عمل الشباب في المهن التي يوفرها القطاع الخاص.

وفي دراسة أجراها المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني (2019) عن توجهات الشباب العماني نحو العمل، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (5847) من الشباب العماني في الفئة العمرية (18 – 30) سنة. بينت أن الغالبية العظمى من الشباب يفضلون العمل بالقطاع الحكومي ولو براتب أقل عنه في القطاع الخاص. وكان الاستقرار وفرص الترقيات أهم أسباب تفضيل القطاع الحكومي بينما ضعف الرواتب أهم أسباب عدم الرضا الوظيفي. كما كشفت النتائج أن النسبة الأعلى في تفضيل القطاع الحكومي كانت عند فئة الباحثين عن عمل حيث بلغت 95% فيما كانت أدناها بين الطلبة المقيدون في مؤسسات التعليم العالي بنسبة 67%، أما المشتغلون فيفضل 85% منهم العمل بالقطاع الحكومي، مقابل 12% يفضلون العمل بالقطاع الخاص. كما أن الذكور كانوا هم الأكثر تفضيلاً من الإناث للعمل بالقطاع الخاص. كما بينت نتائج الدراسة أن غالبية الطلاب المقيدون على مقاعد التعليم العالي والذين يفضلون القطاع الحكومي لديهم رغبة كبيرة في تغيير هذا التفضيل والعمل في القطاع الخاص في حالة توفر فرص وظيفية تتجاوز رواتبها 25% أو 50% رواتب القطاع الحكومي.

وأظهرت نتائج دراسة البراشدية وآخرون (2023) عن الاختيارات المهنية ومسوغاتها ومحدداتها الاقتصادية لدى العمانيين الباحثين عن عمل، أنه بشكل عام يفضل الباحثون عن العمل الالتحاق بوظائف القطاع الحكومي على القطاع الخاص بنسبة 88.4%، وكانت الفئة العمرية 25-29 سنة الأكثر تفضيلاً للقطاع الخاص بنسبة 42.5%، بينما كان الباحثون عن عمل من حملة المؤهل الجامعي هم الأكثر اختياراً للقطاع الخاص بنسبة 30.3%.

ثانياً- الأسباب الكامنة وراء عزوف الشباب العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص

كشفت دراسة أمين (2012) عن مخرجات التعليم وسوق العمل: حالة سلطنة عمان، أن أغلب الخريجين صرحوا بأنهم يعانون من ضعف المهارات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل بالقطاع الخاص لاسيما تلك المهارات ذات الصلة بالاتصال والمهارات التنظيمية. وتوصلت دراسة واكسين وباتمان

(Waxin & Bateman, 2015) حول توطين القوى العاملة وممارسات إدارة الموارد البشرية في دول الخليج، إلى أن المواطنين يفضلون العمل مع أفراد من نفس جنسيتهم والشعور باحترام ثقافتهم وقيمهم في مكان العمل، وهو ما يحدث عادةً في القطاع الحكومي. كما يعد نوع العمل وقطاعه والعلاقات الاجتماعية ذات الصلة محددات مهمة للوضع الاجتماعي للفرد في مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي. وتعتبر العديد من فئات الوظائف غير مقبولة اجتماعيًا لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي، لا سيما تلك التي تم شغلها تقليدياً بواسطة العمالة الأجنبية منخفضة المهارات. وعليه يفضل مواطنو دول الخليج البقاء العاطلين عن العمل على تولي وظائف غير مرغوب فيها في القطاع الخاص. إلى جانب ذلك يعاني المواطنون في دولة الإمارات - على سبيل المثال - من عدم رغبة الوافدين لاندماجهم لا سيما عندما يؤدي الاندماج الناجح إلى استبدال الوافدين أنفسهم. كما توجد صورة نمطية سلبية حول افتقار المواطنين إلى مهارات العمل مقارنة بالوافدين.

وبينت دراسة روتليدج وآخرون (Rutledge et al., 2011) إلى أن ظروف وممارسات العمل في القطاع الخاص تشكل عقبة رئيسية أمام مشاركة المرأة في القطاع الخاص وتفضيلها العمل بالقطاع الحكومي ومنها: توفر الحضانه وساعات العمل المرنة وطول إجازة الأمومة في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الخاص. وكشفت دراسة على وآخرين (Ali et al., 2017) أن من مسببات العزوف هو عدم التنسيق بين الحكومة والقطاع الخاص في صياغة سياسات توطين القوى العاملة وفقاً لتوافر الوظائف في القطاعات المختارة.

وفي الكويت، وجدت دراسة العازمي (2019) عن اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص، أن القيم الاجتماعية السائدة لها دور في تشكيل اتجاهات طالبات الكليات النظرية للعمل في القطاع الخاص، وأن تحسين أوضاع العمل في القطاع الخاص له دور كبير في توجيه الطالبات للعمل في القطاع الخاص. وبالمثل، بينت دراسة الفقير والهاشمية (2021) أن عزوف المواطنين الإماراتيين عن العمل في بعض مهن القطاع الخاص يرجع لعدة أسباب، منها: الصورة النمطية الخاطئة المرسومة في أذهان المواطنين حول القطاع الخاص، وضعف المردود المادي للعمل بالقطاع الخاص، وطول ساعات العمل به، وعزوف المواطنين عن دراسة بعض التخصصات العلمية والهندسية والطبية وتوجههم نحو التخصصات التقليدية مثل إدارة الأعمال وإدارة الموارد البشرية والتسويق، وعدم ملائمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل. وبالمثل، وجد التقرير الوطني لمملكة البحرين (2021) أن من مسببات عزوف المواطنين عن القطاع الخاص هو العزوف عن دراسة بعض التخصصات الأكاديمية، وزيادة أعداد الخريجين من تخصصات غير مرغوبة في سوق العمل، لذا عملت الحكومة على توسيع نطاق المبادرات والبرامج الرامية إلى إعادة تأهيل الباحثين عن عمل وفقاً لمتطلبات القطاع الخاص.

وفي دراسة لغرفة تجارة وصناعة عمان (2022) تبين أن من أسباب العزوف عن العمل بالقطاع الخاص هو توقعات المواطنين بأجور أعلى وظروف عمل وامتنيازات أفضل من تلك التي تقدمها الشركات. فضلاً عن نقص المهارات والخبرات العملية لدى المواطنين، وعلى وجه الخصوص المهارات التقنية.

ثالثاً- العوامل المؤثرة في تفضيل الباحثين عن عمل للعمل بالقطاعين الحكومي أو الخاص

وجدت دراسة السعوي (2016) اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص: أحد مظاهر التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية، أن المستوى الاقتصادي للأسرة وحجمها ومتغير العمر والحالة الاجتماعية للمبحوث؛ كان لها آثار دالة إحصائية على اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص، بالمقابل لم تظهر متغيرات أخرى مثل: المستوى تعليم الأب ومكان الإقامة أي تأثير على اتجاهات الشباب نحو العمل في القطاع الخاص.

وهدف دراسة وزارة القوى العاملة العمانية (2015) إلى قياس توجهات الباحثين عن العمل نحو العمل في منشآت القطاع الخاص. وقد طبقت الدراسة على عينة من الباحثين عن عمل والمراجعين لديوان عام وزارة القوى العاملة قوامها (664) باحثاً عن عمل من مختلف المحافظات والمؤهلات العلمية. توصلت نتائج الدراسة إلى أن توجهات الباحثين عن عمل للالتحاق بالقطاع الخاص تتأثر بعدة عوامل منها: المؤهل العلمي، ونوعية المهنة، ومستوى الخبرة. كما بينت النتائج أن الذكور وحملة الدبلوم العام أكثر توجهاً للعمل في القطاع الخاص من باقي الفئات، وكانت المنشآت النفطية هي أكثر المنشآت تفضيلاً لديهم.

بينما هدفت دراسة قامت بها وزارة التعليم العالي العمانية (2016) بعنوان توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص إلى التعرف على توجهات عدد من الرؤساء التنفيذيين ومدراء دوائر التنمية البشرية نحو توظيف الخريجين في القطاع الخاص. وأجريت الدراسة على عينة من الرؤساء ومدراء الدوائر تبلغ (445) شخصاً، ممن ينتمون إلى عدد من الشركات والبالغ حجمها (4800) شركة، والمصنفة كالتالي: شركات استشارية، والدرجة العالمية، والدرجة الممتازة، والدرجة الأولى. وخلصت الدراسة إلى أن القطاع الخاص يوظف الخريجين من حملة مؤهل الدبلوم بأنواعه أكثر مما يوظف من حملة مؤهلات البكالوريوس.

وكشفت دراسة عمانية أجرتها البراشدية وآخرون (2023) أن الباحثين عن عمل الحاملين للمؤهل الجامعي هم الأكثر اختياراً للقطاع الخاص بنسبة 30.3%. بالنسبة لقطاعات الاختيارات المهنية فيفضل الذكور اختيار القطاع العسكري، ثم الزراعي، ثم الهندسي، في حين فضلت الإناث اختيار قطاعات الطب والصحة، والتربية والتعليم، والمصارف، والخدمات الاجتماعية والإنسانية، والتجارة والخدمات، والإعلام والفن. كما أظهرت النتائج فروقاً دالة

إحصائيًا في معظم قطاعات الاختيارات المهنية للباحثين عن عمل وفقًا لمقدار الدخل الشهري للأسرة، ومدى كفاية الدخل الشهري للأسرة، والوضع الاقتصادي للأسرة لصالح الباحثين عن عمل في الأسر قليلة الدخل، والتي يتراوح وضعها الاقتصادي بين المتدني والمتوسط.

تعقيب على الدراسات السابقة

توضح المراجعة التقييمية للأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة التي بحثت في مواضيع العمل أنه بشكل عام توجد بعض الفجوات البحثية، ومنها عدم وجود دراسة بحثية متكاملة ركزت اهتمامها على طبيعة سوق العمل الخليجي، وأثره على توجيه العمالة الوطنية للعمل في قطاعات اقتصادية محددة دون غيرها ومنها القطاع الخاص. وكذلك، تم إهمال دور خصائص العمالة الوطنية وأثره على الاستقرار الوظيفي للعاملين في دول الخليج العربي. إذ إن أغلب الدراسات المحلية التي تناولت هذا الموضوع كانت من نمط الدراسات الوصفية البسيطة أو تلك التي تميل إلى التأطير النظري، بحيث لم تمس بعمق وشمولية جوهر موضوع الدراسة والعوامل الحقيقية التي تقف وراء ظاهرة العزوف عن العمل بالقطاع الخاص وسببت في تزايد أعداد الباحثين عن عمل، كما لم تمس طبيعة المسوغات التي أفضت إلى تشكيلها. ولقد كشف تحليل الدراسات السابقة والتي تمحور تصنيفها على أسئلة الدراسة الحالية ما يلي:

- تفاوتت نتائج الدراسات السابقة حول اتجاهات الشباب الباحثين عن عمل للعمل بالقطاعين الحكومي أو الخاص، فقد بينت بعض الدراسات وجود عزوف لدى الشباب عن الالتحاق بالقطاع الخاص ومنها (البراشدية وآخرون، 2023؛ العصيمي، 1990؛ الوطني للإحصاء والمعلومات العماني، 2019؛ Anter & Atia, 2015)، بينما أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود اتجاهات إيجابية لدى الشباب للالتحاق بالقطاع الخاص ومنها (السعوي، 2016؛ الرشود، 2006؛ الكندري، 2004؛ المنيف، 2008).
- تنوعت أسباب عزوف الباحثين عن عمل عن الالتحاق بالقطاع الخاص، فقد بينت العديد من الدراسات أن نقص المهارات العملية والمؤهلات العلمية لدى الباحثين عن عمل تقف وراء عزوفهم عن العمل بالقطاع الخاص (أمين، 2012؛ التقرير الوطني لمملكة البحرين، 2021؛ الفقير والهاشمية، 2021؛ غرفة تجارة وصناعة عمان، 2022؛ Waxin & Bateman, 2015؛ Ali et al., 2017). بينما وجدت دراسات أخرى أن صعوبة ظروف العمل بالقطاع الخاص ونقص الحوافز والمزايا به مقارنة بالقطاع الحكومي هي من مسببات العزوف عن القطاع الخاص (أمين، 2012؛ التقرير الوطني لمملكة البحرين، 2021؛ الفقير والهاشمية، 2021؛ غرفة تجارة وصناعة عمان، 2022؛ Waxin & Bateman, 2015؛ Rutledge et al., 2011).
- وجدت قلة من الدراسات أن الأسباب الاجتماعية والنظرة السلبية لوظائف القطاع الخاص سببت العزوف عن القطاع الخاص (العازمي، 2019؛ الفقير والهاشمية، 2021؛ Waxin & Bateman, 2015)، بينما بينت نتائج العديد من الدراسات السابقة أن مستوى الدخل الاقتصادي، والمؤهل العلمي، والعمر، والنوع الاجتماعي، هي من أكثر العوامل تأثيراً في اتجاهات الشباب للعمل بالقطاعين الحكومي أو الخاص (البراشدية وآخرون، 2023؛ وزارة القوى العاملة العمانية، 2015؛ السعوي، 2016؛ وزارة التعليم العالي العمانية، 2016).

الإجراءات المنهجية

استندت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي نظراً لطبيعة موضوع الدراسة والذي يهدف لتوصيف أوضاع الباحثين عن عمل والكشف عن أهم خصائصهم الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، وتقصى أهم العوامل المؤدية لتفضيلهم العمل في القطاع الحكومي دون الخاص. وقد تم اللجوء لنوع المنهج "الوصفي التحليلي" لتشخيص الظاهرة وصولاً لمؤشرات دقيقة.

مجتمع الدراسة

شمل مجتمع الدراسة الحالية فئة العمانيين الباحثين عن عمل، والبالغ عددهم 59594 عمانياً وعمانية وفقاً لإحصائية الباحثين عن عمل النشطين حتى نهاية شهر أكتوبر 2019 م (المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني، 2019).

عينة الدراسة

اعتمدت الدراسة على عينة من نوع الغرضية أو الهادفة (Purposive Sample)، وتكونت عينة الدراسة من 13475 عمانياً وعمانية من الباحثين عن عمل من مختلف محافظات السلطنة، وهم الباحثون عن عمل الذين استجابوا بشكل طوعي للاستبانة الإلكترونية للدراسة، والتي أرسلت لجميع الباحثين عن عمل النشطين من خلال المركز الوطني للتشغيل وبالتنسيق مع الباحثين. أظهرت بيانات عينة الدراسة أن 53.5% ذكور، و46.5% إناث، وكان 40.3% منهم في الفئة العمرية من 25-29 سنة، و37.2% منهم يحملون مؤهل دبلوم التعليم العام، و68.8% منهم كان الدخل الشهري لأسرهم 499 ريال فأقل، ويوضح الجدول (1) التفاصيل حول خصائص الديموغرافية لعينة الدراسة.

الجدول (1): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

النسبة المئوية	العدد	المتغيرات	
53.5	7209	ذكور	الجنس
46.5	6266	إناث	
100	13475	الإجمالي	
2.3	314	من 15 إلى 19	فئات العمر
26.3	3536	من 20 إلى 24	
40.3	5433	من 25 إلى 29	
31.1	4192	من 30 فأعلى	
100	13475	الإجمالي	
16.4	2194	مسقط	المحافظات
9.8	1316	الداخلية	
1.1	143	الوسطى	
10.5	1422	جنوب الشرقية	
6.3	854	شمال الشرقية	
11.5	1547	جنوب الباطنة	
19.7	2657	شمال الباطنة	
13.6	1841	ظفار	
6	815	الظاهرة	
3.4	453	البريمي	
1.7	233	مسندم	
100	13475	الإجمالي	
12.7	1713	تعليم أساسي	مستوى التعليم
37.2	5015	دبلوم التعليم العام	
21	2838	دبلوم جامعي ما بعد الثانوية	
28	3763	بكالوريوس	
1.1	146	دراسات عليا ماجستير دكتوراه	
100	13475	الإجمالي	
68.8	8196	499 ريال فأقل	الدخل الشهري للأسرة
23.7	2816	500- 999 ريال	
4.7	558	1000- 1499 ريال	
1.3	151	1500- 1999 ريال	
0.6	77	2000- 2499 ريال	
0.3	37	2500- 2999 ريال	
0.6	71	3000 ريال فأكثر	
100	11906	الإجمالي	

* اختلاف الإجمالي يرجع لوجود بيانات مفقودة

أداة جمع البيانات

- لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء هذه الاستبانة في استقصاء الأدبيات ذات الصلة بموضوع الدراسة ومنها (الإبراهيم، 2017؛ الداهري، 2005؛ الطويل، 2001، 2007، Christy)، كذلك في ضوء نتائج الدراسة الاستطلاعية (polity Study). وقد شملت الاستبانة الأجزاء الآتية:
- البيانات الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للمبحوث: وتتضمن 12 سؤالاً عن بيانات المبحوث الديموغرافية منها: النوع الاجتماعي، والعمر، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد الأسرة، ومكان السكن، والمستوى التعليمي للباحث عن العمل ووالديه، والتخصص الدقيق، والجامعة التي تخرج منها الباحث عن عمل.
 - بيانات الخلفية الأسرية للمبحوث: وتتضمن 8 أسئلة حول المستوى التعليمي للأب والأم ومجال مهنتهما، وحالتهما الزوجية، ومقدار دخل الأسرة.
 - الحالة العملية للمبحوث واختياراته المهنية: وتتضمن 13 سؤالاً حول الحالة العملية للمبحوث واختياراته المهنية ومنها: قطاع المهنة ومجالها، والأسباب التي تحول دون حصوله على المهنة التي يرغب فيها.
 - مسببات العزوف عن العمل بالقطاع الخاص: وتتضمن 32 عبارة حول الأسباب الاجتماعية والاقتصادية والنفسية والشخصية والمهنية وراء تفضيل المبحوث للعمل بالقطاع الحكومي دون الخاص، وتتضمن أربعة محاور رئيسية، وهي:
 - الأسباب الاقتصادية: يتضمن هذا البعد ست عبارات حول الأسباب الاقتصادية لاختيار المبحوث العمل بالقطاع الحكومي دون الخاص، ومن أمثلة تلك العبارات: "تحقق مكاسب مادية عالية".
 - الأسباب الشخصية: يتضمن هذا البعد 10 عبارات حول الأسباب الشخصية لاختيار المبحوث العمل بالقطاع الحكومي دون الخاص، ومن أمثلة تلك العبارات: "بيئة العمل مريحة".
 - الأسباب النفسية والاجتماعية: يتضمن هذا البعد 7 عبارات حول الأسباب الاجتماعية لاختيار المبحوث العمل بالقطاع الحكومي دون الخاص، ومن أمثلة تلك العبارات: "تحقق لي قدراً كبيراً من الاستقلالية".
 - الأسباب المهنية: يتضمن هذا البعد 9 عبارات حول الأسباب ذات العلاقة بطبيعة المهنة وبيئة العمل فيها والتي دفعت المبحوث لاختيار العمل بالقطاع الحكومي دون الخاص، ومن أمثلة تلك العبارات: "تجلب لي الرضا والسعادة".

صدق وثبات الأداة

يقصد بها وضوح أسئلة الاستبانة ومفرداتها، وموضوعية ما تتضمنه من أسئلة وفقرات، ومدى قدرتها على الإجابة على تساؤلات الدراسة وأهدافها، ومدى صلاحيتها للتحليل الإحصائي، وقد تم التحقق من هذه الأهداف عن طريق عرض الاستبانة على ستة وعشرين محكماً من المتخصصين والأكاديميين في المجال الاقتصادي، وفي ضوء اقتراحاتهم وملاحظاتهم، تم إجراء التعديلات المطلوبة من إضافة وحذف؛ لتخرج الاستبانة بصورتها النهائية. كما تم إجراء اختبار لقياس مدى ثبات فقرات استبانة الدراسة؛ لفحص أسئلة الدراسة؛ والتأكد من دقتها وثباتها ومدى ملاءمتها لطبيعة الظاهرة قيد الدراسة وموضوعها. كما تم التأكد من واقعية الأسئلة ودقتها ومدى تجانس عناصرها، وذلك بالاستناد لنتائج معامل الثبات Reliability، وقد بلغت قيمة معامل ثبات ألفا لكرونباخ Cronbach's Alpha لفقرات الاستبانة ككل 0.89، ويوضح الجدول 2 معاملات ثبات أجزاء الاستبانة.

جدول 2: معاملات ثبات الاستبانة ومحاورها

م	المحور	عدد فقرات المحور	قيمة معامل الثبات
1	الأسباب الاقتصادية	6	0.778
2	الأسباب الشخصية	10	0.861
3	الأسباب النفسية والاجتماعية	7	0.912
4	الأسباب المهنية	9	0.899
	معامل الثبات الكلي للاستبانة	32	0.890

عرض وتحليل النتائج

نتائج السؤال الأول

للإجابة عن السؤال الأول ونصه: "هل يوجد عزوف لدى الشباب العمانيين الباحثين عن عمل عن الالتحاق بسوق العمل في القطاع الخاص؟" تم استخدام نموذج تحليل الجداول المتقاطعة Cross tabulation، لعرض التوزيع النسبي للباحثين عن عمل الذين يفضلون العمل في القطاع الحكومي،

مقارنة بالباحثين عن عمل والذين يفضلون العمل في القطاع الخاص في سلطنة عمان، ويوضح ذلك جدول 3.

جدول 3: توزيع الباحثين عن عمل وفقا تفضيلاتهم للعمل بالقطاعين الحكومي والخاص

القطاع	ذكور	إناث	المجموع	النسب المئوية
القطاع الحكومي	6079	5830	11911	88.4
القطاع الخاص	1128	435	1563	11.6
الإجمالي	7207	6265	13474	100

تُظهر النتائج في جدول 3، أن 88.2% من الشباب العمانيين الباحثين عن عمل يفضلون العمل في القطاع الحكومي يقابلهم فقط 11.6% ممن يفضلون العمل في القطاع الخاص، وهذا يدل على وجود عزوف واضح لدى الشباب العمانيين الباحثين عن عمل عن الالتحاق بوظائف سوق العمل في القطاع الخاص. ويعود ذلك تحديداً إلى العديد من الأسباب، منها عدم انطباق تفضيلاتهم المهنية ومعياريهم في التوظيف ومزاياه مع ظروف العمل بالقطاع الخاص. وكذلك، لعدم امتلاك بعضهم المؤهلات والمهارات المطلوبة للفرص الوظيفية المتميزة في القطاع الخاص. وبالمقابل، فإن أحد الأسباب هو تدني الأجور في الكثير من وظائف القطاع الخاص، والخوف من التسريح المفاجئ. هذا وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي توصلت إلى وجود عزوف لدى الشباب عن الالتحاق بالقطاع الخاص، وخلصت إلى أن الشباب يفضل العمل في القطاع الحكومي لما يوفره من استقرار ومزايا كثيرة وساعات عمل مرنة، ومنها (البراشدية وآخرون، 2023؛ العصيمي، 1990؛ الوطني للإحصاء والمعلومات العماني، 2019؛ Anter & Atia، 2015)، بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة السعوي (2016)، التي كشفت عن وجود اتجاهات متوسطة إلى مرتفعة لدى الشباب نحو العمل في مهن القطاع الخاص. أيضاً تختلف مع نتائج بعض الدراسات التي وجدت أن الشباب يرون أن القطاع الخاص أكثر جاذبية لهم، وأكثر قدرة على تحقيق طموحاتهم المهنية مقارنة بالقطاع الحكومي (الرشود، 2006؛ الكندري، 2004؛ المنيف، 2008)، كذلك، تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج عدد من الدراسات العمانية التي بينت وجود اتجاهات إيجابية الشباب نحو العمل بالقطاع الخاص (وزارة التعليم العالي العمانية، 2016؛ وزارة القوى العاملة العمانية، 2015).

نتائج السؤال الثاني

للإجابة عن السؤال الثاني ونصه: "ما الأسباب الكامنة وراء عزوف الشباب العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص؟" تم استخدام عينة الشباب العمانيين الذين يفضلون العمل بالقطاع الحكومي ولديهم عزوف عن العمل بوظائف القطاع الخاص والبالغ عددهم 11908، ثم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لفقرات الاستبانة المتعلقة بالأسباب الاقتصادية، والشخصية، والنفسية والاجتماعية، والمهنية الكامنة وراء عزوف الشباب العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص ومن ثم ترتيبها من حيث الأهمية وفقاً لمحك التدرج الخماسي كالآتي: [من 1 إلى 1.80 اتجاه أهمية قليلة جداً، ومن 1.81 إلى 2.60 أهمية قليلة، ومن 2.61 إلى 3.40 أهمية متوسطة، ومن 3.41 إلى 4.20 أهمية كبيرة، ومن 4.21 إلى 5.00 أهمية كبيرة جداً]، يوضح ذلك جدول 4.

جدول 4: الأسباب الكامنة وراء عزوف الشباب العمانيين الباحثين عن العمل عن الالتحاق بالقطاع الخاص (ن=11908)

م	أفضل العمل بوظيفة في القطاع الحكومي للأسباب الآتية:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	الترتيب
أولاً: الأسباب الاقتصادية					
		4.00	0.84	كبيرة جداً	3
1	تحقق مكاسب مادية عالية	3.86	0.88	كبيرة جداً	5
2	تلبية كافة احتياجاتي المادية	4.19	0.75	كبيرة جداً	2
3	فرص الترقية والمكافآت المادية عالية	3.82	0.86	كبيرة	6
4	تحسن مستواي المعيشي	4.37	0.68	كبيرة جداً	1
5	مكافأة نهاية الخدمة عالية	3.87	0.89	كبيرة جداً	4
6	تحسن الأوضاع الاقتصادية لأسرتي	3.91	1.00	كبيرة جداً	3
ثانياً: الأسباب الشخصية					
		3.85	0.84	كبيرة	4
1	تحقق لي أهدافي الذاتية	4.23	0.74	كبيرة جداً	1
2	تحقق لي قدر كبير من الاستقلالية	4.20	0.76	كبيرة جداً	2
3	تناسب طبيعة شخصيتي واستعداداتي الذاتية	4.19	0.70	كبيرة جداً	3

م	أفضل العمل بوظيفة في القطاع الحكومي للأسباب الآتية:	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية	الترتيب
4	تناسب مع تحصيلي العلمي	4.11	0.73	كبيرة جدا	4
5	تناسب مع مستواي في اللغة الانجليزية	3.70	0.92	كبيرة جدا	8
6	تناسب مع مستواي في الحاسب الآلي	3.87	0.85	كبيرة جدا	7
7	تناسب مع تخصصي	3.96	0.84	كبيرة جدا	6
8	تناسب مع تكويني البيولوجي والفيولوجي	3.64	0.90	كبيرة جدا	9
9	تناسب مع ما أملك من قدرات ومهارات وكفاءة	4.09	0.72	كبيرة جدا	5
10	لديّ الواسطة للحصول على هذه الوظيفة	2.59	1.29	قليلة	10
ثالثا: الأسباب النفسية والاجتماعية					
1	تجلب لي الرضا والسعادة	4.24	0.73	كبيرة جدا	5
2	تبعد عني مشاعر القلق والإحباط	4.22	0.74	كبيرة جدا	6
3	تعزز ثقتي بنفسي	4.39	0.66	كبيرة جدا	1
4	تجعلني محط احترام الجميع	4.18	0.80	كبيرة جدا	7
5	تمنحني إحساسا عاليا بقيمتي	4.28	0.74	كبيرة جدا	4
6	تمنحني إحساسا عاليا بقيمة الحياة	4.31	0.70	كبيرة جدا	3
7	تمنحني شعورا بالتميز والتفوق	4.34	0.70	كبيرة جدا	2
رابعا: الأسباب المهنية					
1	مهنة حديثة تتفق مع طموحاتي	3.97	0.77	كبيرة جدا	8
2	تبرز قدراتي على الابداع والابتكار	4.15	0.69	كبيرة جدا	2
3	مزايها عديدة وكثيرة	4.07	0.71	كبيرة جدا	4
4	فرص الاستقرار فيها عالية	4.17	0.71	كبيرة جدا	1
5	الحوافز والمكافآت متعددة فيها	3.95	0.81	كبيرة جدا	9
6	نظام التقاعد/ التأمينات فيها مناسب	4.02	0.80	كبيرة جدا	6
7	أوقات العمل وساعاته مناسبة	4.08	0.76	كبيرة جدا	3
8	الإجازات مناسبة وجيدة	4.06	0.74	كبيرة جدا	5
9	أعباء العمل ومسؤولياته مناسبة	3.99	0.74	كبيرة جدا	7
الاستبانة ككل					
		4.03	0.79	كبيرة جدا	

تُظهر نتائج الجدول 4، أن مسببات العزوف عن العمل بالقطاع الخاص جاءت كالآتي: أولا، الأسباب النفسية بمتوسط حسابي (4.28)، ثم الأسباب المهنية بمتوسط حسابي (4.05)، ثم الأسباب الاقتصادية بمتوسط حسابي (4.00)، وأخيرا الأسباب الشخصية بمتوسط حسابي (3.85). ويمكن تفسير هذه النتائج بالرجوع للفقرات التي حصلت على أعلى المتوسطات في الاستبانة حيث يظهر أن أهم مسببات العزوف عن القطاع الخاص من الناحية النفسية هو كون العمل بالقطاع الحكومي يعزز ثقة الموظف بنفسه ويشعره بالأمان، أما أهم مسببات العزوف عن القطاع الخاص من الناحية المهنية هو أن العمل بالقطاع الحكومي يوفر فرص استقرار وظيفي عالية. أما أهم مسببات العزوف عن القطاع الخاص من الناحية الاقتصادية هو كون الوظيفة الحكومية تسهم في تحسن المستوى المعيشي للموظف بفضل الراتب المجزي والمستمر شهريا بدون انقطاع. أما أهم مسببات العزوف عن القطاع الخاص من الناحية الشخصية فهو أن العمل بالقطاع الحكومي يسهم بشكل ملحوظ في تحقيق الأهداف الشخصية للموظف. هذا وتتفق النتائج السابقة مع ما وجدته دراسات أخرى من أهمية الأسباب المهنية كصعوبة ظروف العمل بالقطاع الخاص ونقص الحوافز والمزايا به مقارنة بالقطاع الحكومي هي من مسببات العزوف عن القطاع الخاص (أمين، 2012؛ التقرير الوطني لمملكة البحرين، 2021؛ الفقير والهاشمية، 2021؛ غرفة تجارة وصناعة عمان، 2022؛ Waxin & Bateman, 2015؛ Rutledge et al., 2011). كما تتفق مع ما توصلت إليه، بعض الدراسات السابقة من أن الأسباب الاجتماعية كالنظرة السلبية للقطاع الخاص سببت عزوف الشباب عن العمل بالقطاع الخاص (العاظمي، 2019؛ الفقير والهاشمية، 2021؛

(Waxin & Bateman, 2015). بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع ما توصلت إليه بعض الدراسات من أن الأسباب الشخصية كنقص المهارات العملية والمؤهلات العلمية لدى الشباب كانت دافعا رئيسيا وراء عزوفهم عن العمل بالقطاع الخاص (أمين، 2012؛ التقرير الوطني لمملكة البحرين، 2021؛ الفقيه والهاشمية، 2021؛ غرفة تجارة وصناعة عمان، 2022؛ Waxin & Bateman, 2015؛ Forstenlechner, et al., 2012؛ Ali et al., 2017).

نتائج السؤال الثالث

للإجابة عن السؤال الثالث ونصه: "هل توجد فروق دالة إحصائية في تفضيل الشباب العمانيين الباحثين عن عمل للعمل بالقطاع الخاص تعزى لبعض العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية؟" تم فصل عينة الباحثين عن عمل الذين يفضلون العمل بالقطاع الخاص والبالغ عددهم 1563، ومن ثم تحليل الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية لهذه العينة من حيث: التوزيع النوعي، والتراكيب العمرية، والحالة الاجتماعية، وعدد أفراد أسر الباحثين عن عمل، ومستوياتهم التعليمية، مقدار الدخل الشهري لأسرهم، ثم تم إجراء تحليل التباين المتعدد للتعرف على الفروق الإحصائية في تفضيل الشباب العمانيين الباحثين عن عمل للعمل بالقطاع الخاص وفقا للمتغيرات السابقة، ومن ثم إجراء المقارنات البعدية باستخدام اختبار شفيه للتعرف على دالة الفروق، ويوضح ذلك الجدولين 5، 6.

جدول 5: الخصائص الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية للشباب العماني الذين يفضلون العمل بالقطاع الخاص (ن=1563)

المتغيرات	الفئات	التكرار العددي	التكرار النسبي
النوع الاجتماعي	ذكور	1128	72.17
	إناث	435	27.83
فئات العمر	من 15 إلى 19	34	2.175
	من 20 إلى 24	426	27.25
	من 25 إلى 29	664	42.48
	من 30 فأعلى	439	28.09
الحالة الاجتماعية	أعزب	1098	70.25
	متزوج	430	27.51
	مطلق	33	2.11
	أرمل	2	0.13
عدد أفراد الأسرة	1 إلى 3	55	3.5
	4 إلى 6	261	16.7
	7 إلى 9	530	33.9
	10 أفراد فأكثر	717	45.9
مستوى التعليم	تعليم أساسي	294	18.80
	دبلوم التعليم العام	450	28.79
	دبلوم جامعي ما بعد الثانوية	316	20.22
	بكالوريوس	474	30.33
	دراسات عليا ماجستير دكتوراه	29	1.85
الدخل الشهري للأسرة	499 ريال فأقل	960	61.42
	500 - 999 ريال	371	23.74
	1000 - 1499 ريال	121	7.74
	1500 - 1999 ريال	47	3.00
	2000 - 2499 ريال	26	1.66
	2500 - 2999 ريال	10	0.64
	3000 ريال فأكثر	28	1.79

جدول 6: نتائج تحليل التباين المتعدد لعوامل تفضيل الشباب العمانيين الباحثين عن عمل للقطاع الخاص

العوامل	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة	مربع إيتا	اتجاه الفروق لصالح
النوع الاجتماعي	2554.06	1	2554.06	12707.89	**0.00	0.89	الذكور
فئات العمر	13738.93	1	13738.93	21480.30	**0.00	0.93	الفئة العمرية (25-29)
الحالة الاجتماعية	2728.23	1	2728.23	10176.24	**0.00	0.86	العزاب (غير المتزوجين)
عدد أفراد الأسرة	16219.59	1	16219.59	22592.17	**0.00	0.93	الأسر التي بها عشرة فأكثر
مستوى التعليم	11194.81	1	11194.81	8520.79	**0.00	0.84	الحاملين لمؤهل البكالوريوس
دخل الأسرة	4455.74	1	4455.74	3147.46	**0.00	0.66	الأسر الأقل دخلاً
الخطأ	313.93	1562	0.20	ملاحظة: قيمة ويلكس لامبدا: 0.025، ف=10283.762a، ومستوى الدلالة = 0.000، ومربع إيتا= 0.975			
	999.06	1562	0.64				
	418.76	1562	0.26				
	1121.40	1562	0.71				
	2052.18	1562	1.31				
	2211.26	1562	1.41				

ملاحظة: ** دال إحصائياً عند مستوى 0.01

يتبين من جدول 5، أن النسبة الأكبر من الباحثين عن عمل ممن يفضلون القطاع الخاص كانوا من الذكور وتبلغ نسبتهم 72.17%، في مقابل 27.83% فقط من الإناث. كما أن النسبة الأكبر منهم هم من الفئة العمرية (25-29 سنة)، وبنسبة تصل إلى 42.48%. كما أن غالبية أسر الباحثين عن عمل ممن يفضلون القطاع الخاص تتكون أسرهم من 10 أفراد فأكثر، وتبلغ نسبتهم 45.9%. كما تبين أن النسبة الأكبر من الباحثين عن عمل الذين يفضلون القطاع الخاص غير متزوجين وتبلغ نسبتهم 70.25%، في حين بلغت نسبة المتزوجين منهم 27.51% فقط. كما يظهر أن النسبة الأكبر منهم من الذين تخرجوا بدرجة البكالوريوس وتبلغ نسبتهم 30.33%. وأخيراً تبين أن أغلبهم من أسر لا يتجاوز دخلها الشهري 499 ريال عماني، وتبلغ نسبتهم 61.42%. ويظهر جدول 6، العوامل الأكثر تأثيراً في إقبال الشباب على القطاع الخاص، حيث تبين أن الذكور العزاب من حملة مؤهل البكالوريوس، ومن الفئة العمرية (25-29) سنة، ومن الأسر ذات الدخل المتدني والتي بها عشرة أفراد وأكثر، كانوا هم الأكثر إقبالاً على العمل بالقطاع الخاص. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء قلة الفرص المتاحة للالتحاق بوظائف القطاع الحكومي، وانتظار الخريجين لسنوات عديدة قبل الحصول على تلك الفرص، وبالمقابل تتوفر بالقطاع الخاص العديد من فرص العمل ورغم تدني الرواتب بها مقارنة بالقطاع الحكومي، ولكن الشباب العزاب وخاصة من الأسر قليلة الدخل بحاجة ماسة لتلك الوظائف حتى يتمكنوا من مساعدة أسرهم، ومن ثم الزواج وتكون عائلاتهم المستقلة.

هذا وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني (2019) والتي بينت أن الذكور من مخرجات التعليم العالي كانوا هم الأكثر تفضيلاً للعمل بالقطاع الخاص من الإناث. كما تتفق مع نتائج دراسة وزارة القوى العاملة العمانية (2015)، والتي كشفت أن الذكور من حملة الدبلوم العام، كانوا هم الأكثر توجهاً للعمل في القطاع الخاص من باقي الفئات، بينما تختلف مع نتائج دراسة وزارة التعليم العالي العمانية (2016) التي وجدت أن حاملي مؤهل الدبلوم، هم الأكثر إقبالاً على العمل بالقطاع الخاص.

نتائج السؤال الرابع

للإجابة عن السؤال الرابع ونصه: "هل يمكن التنبؤ بالعوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في عزوف الباحثين عن عمل من العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص؟" تم الاستعانة بنموذج تحليل متعدد المتغيرات ممثلاً في نموذج تحليل الانحدار اللوجستي Logistic Regression

Analysis، وهو يعد من نمط النماذج التحليلية المتقدمة والذي يستخدم عادة لمعالجة تأثير جملة المتغيرات المستقلة على المتغير التابع. ويشترط في هذه الحالة أن يكون المتغير التابع من نمط المتغيرات النوعية الثنائية الصورية، والتي تأخذ خيارات متقطعة Discrete Choices أي يأخذ قيمتين هما صفر عند تفضيل الباحثين للعمل في القطاع الحكومي، وواحد عند تفضيل الباحثين للعمل في القطاع الخاص، حيث يتم إدخال أكبر قدر من المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار اللوجستي ومحاولة تقدير معامل تأثيرها في المتغير التابع (Y) بعد ضبط صافي أثرها. مع مراعاة إعادة ترتيب المتغيرات المستقلة (X) لتأخذ شكل متغيرات كمية متصلة وذلك لحساب معامل تأثيرها واتجاه على المتغير التابع (Y)، وكما هو موضح في المعادلة التالية:

$$P(Y) = 1 / (1 + e^{Bo + B1 * 1 + Bn})$$

حيث يتم إدراج تقدير تأثير المتغيرات والنسبة الأرجحية (LRT) والقيمة المعيارية لمعامل الانحدار وعلى النحو الآتي: (PY) القيمة المتوقعة للمتغير التابع Y على المتغيرات المستقلة X. E: أساس اللوغرتم الطبيعي، Bo: القيمة الثابتة في النموذج Bn، B1*1 معاملات الانحدار للمتغيرات المستقلة، وقد تم فحص الدلالة الإحصائية لكل متغير مستقل مع المتغير التابع عند مستوى دلالة 0.05، وبين ذلك جدول 7.

جدول 7: نتائج تحليل الانحدار اللوجستي المتعدد للعوامل المؤثرة في عزوف الباحثين عن عمل من العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص

المتغيرات	معامل التأثير B	معامل بثا المعيارية (EXP B)	قيمة WALT	مستوى الدلالة الإحصائية
النوع الاجتماعي	0.12	0.18	13.52	**0.00
العمر	0.01	0.02	1.95	*0.05
الحالة الاجتماعية	0.02	0.04	3.17	**0.00
عدد أفراد الأسرة	0.01	0.02	2.39	**0.00
المستوى التعليمي	0.01	0.02	2.34	**0.01
مجال الاختصاص الدقيق	0.01	0.04	3.81	**0.00
الجامعة الكلية التي تخرجت منها	0.01	0.00	0.41	0.67
المستوى التعليمي للأب	0.01	0.00	0.15	0.87
المستوى التعليمي للأم	0.01	0.01	1.03	0.30
الدخل الشهري	0.02	0.09	6.85	**0.00

ملاحظة: * دال إحصائياً عن مستوى 0.05، ** دال إحصائياً عند مستوى 0.01

تظهر القراءة التقييمية لنتائج الجدول 7، أن هناك عدة عوامل تؤثر في توجيه الباحثين عن عمل للعمل في القطاع الحكومي دون الخاص إلا أن النوع الاجتماعي هو أهم عوامل التنبؤ بعزوف الشباب عن الالتحاق بالقطاع الخاص؛ حيث يظهر أن النوع الاجتماعي كان له الدور الأكبر من التأثير في تفضيل الشباب للعمل الحكومي، وقد بلغ معامل تأثيره (0.12) وكان دالاً لصالح الذكور، مما يؤكد الدور الفاعل للنوع الاجتماعي للتأثير على تفضيل الباحثين عن عمل لوظائف القطاع الحكومي. ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما توصلت إليه دراسة روتليدج وآخرون (Rutledge et al., 2011) والتي بينت أن ظروف وممارسات العمل في القطاع الخاص تشكل عقبة رئيسية أمام مشاركة المرأة في القطاع الخاص وتفضيلها العمل بالقطاع الحكومي لما يوفره من ساعات العمل المرنة وطول إجازة الأمومة في القطاع الحكومي مقارنة بالقطاع الخاص. كما تشير النتائج إلى أن هناك أربعة عوامل كان لها نفس التأثير في تفضيل الباحثين عن عمل للعمل في القطاع الحكومي وعزوفهم عن القطاع الخاص، وهي: العمر، وعدد أفراد الأسرة، والمستوى التعليمي، ومجال التخصص حيث بلغ معامل تأثيرها (0.01). أيضاً، هناك عاملان متساويان في معامل التأثير وبشكل دال إحصائي وهما: الدخل الشهري والحالة الاجتماعية حيث بلغ معامل تأثيرهما (0.02). وبالمقابل، فإن عوامل أخرى مثل: الجامعة الكلية التي تخرجت منها، والمستوى التعليمي للأب، والمستوى التعليمي للأم لم تظهر معالمها أي أثر دال إحصائي في عزوف الشباب العماني عن العمل بالقطاع الخاص. وبشكل عام، تتفق النتائج السابقة مع نتائج العديد من الدراسات السابقة والتي بينت نتائجها أن مستوى الدخل الاقتصادي، والمؤهل العلمي، والعمر، والنوع الاجتماعي، هي من أكثر العوامل تأثيراً في اتجاه الشباب للعمل بالقطاع الحكومي وعزوفهم عن القطاع الخاص (البراشدية وآخرون، 2023؛ وزارة القوى العاملة العمانية، 2015؛ السعوي، 2016؛ وزارة التعليم العالي العمانية، 2016).

الخاتمة

توصيات الدراسة

في ضوء النتائج السابقة توصي الدراسة بجملة من التوصيات للجهات الحكومية المعنية بتشغيل الباحثين عن عمل، والقطاع الخاص، والباحثين عن عمل، وذلك كالآتي:

- على المركز الوطني للتشغيل، فرض القوانين التي تسد الفجوة بين مزايا العمل بالقطاعين الحكومي والخاص سعياً لتشجيع الشباب العماني على الإقبال على وظائف القطاع الخاص، وخاصة النساء من خلال تعديل ساعات العمل وزيادة المزايا ومراعاة ظروف الحمل والولادة.
- على وزارة التجارة والصناعة وترويج الاستثمار، إعطاء القطاع الخاص المزيد من التسهيلات الاستثمارية، والسماح لهم بإقامة المشاريع الضخمة مقابل اشتراط تحسين مزايا العمل بالقطاع الخاص وزيادة استيعابها للعدد الأكبر من العمالة الوطنية وليس من العمالة الوافدة.
- على وزارة القوى العاملة، رفع نسب التعمين في القطاع الخاص بشكل تدريجي مع خطة فعالة للتعمين مستقبلاً من خلال اتخاذ التشريعات والقوانين والإجراءات اللازمة لإحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، وإحداث التوازن بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص ليكون جاذباً للشباب العُماني، والاستفادة من تجارب وخبرات بعض الشركات النفطية كشركة تنمية نفط عمان في تأهيل الكوادر البشرية والتعمين النوعي لضمان الحلول المستدامة لتشغيل الشباب العُماني في القطاع الخاص.
- على وسائل الإعلام، توعية المجتمع بتغيير الصورة النمطية السائدة في المجتمع حول أفضلية العمل بالقطاع الحكومي، والتي تسببت في عزوف الشباب عن العمل بالقطاع الخاص.
- على الباحثين عن عمل، تقبل فرص العمل الجديدة المتاحة في القطاع الخاص والسعي لاكتساب المهارات والمؤهلات العلمية التي تتطلبها.
- على وزارة التربية والتعليم، تعزيز المناهج الدراسية بالمهارات الحديثة المطلوبة للعمل بالقطاع الخاص ووفقاً للتوجهات العالمية.
- على وزارة التعليم العالي، دراسة حاجة القطاعين الحكومي والخاص من حملة المؤهلات، ومدى توافر تخصصات الخريجين من حاجة سوق العمل.

مقترحات الدراسة

- دراسة حول مدى وعي الشباب باحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص.
- دراسة حول دور الحكومات في تقليص فجوة التوظيف بين القطاعين العام والخاص.
- دراسة حول فعالية خطط التشغيل الحكومي في زيادة استيعاب القطاع الخاص من الباحثين عن عمل خلال الفترة من 2018-2022.

المصادر والمراجع

- الإبراهيم، ص. (2017). دراسة تنبئية لاختيار مهنة التدريس في ضوء كل من الكفاية وكف التواصل والاتجاهات نحو مهنة التدريس لدى كلية التربية بجامعة الكويت. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، 164 (43)، 63-192.
- أمقران، ع. (2008). *دراسات في علم الاجتماع*. (ط1). دار هباء الدين للنشر والتوزيع.
- البراشدية، ح.، البوصافي، م.، وكرادشة، منير. (2023). الاختيارات المهنية ومسوغاتها ومحدداتها الاقتصادية لدى العمانيين الباحثين عن عمل. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، 49 (188)، 71 – 113.
- بربر، ك. (1996). *الإدارة عملية ونظام*. بيروت: المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع.
- حكومة مملكة البحرين. (2021). التقرير الوطني لمملكة البحرين: التقدم المحرز في تنفيذ الخطة الحضرية الجديدة NUA. من موقع: https://www.urbanagendaplatform.org/sites/default/files/2023-04/Bahrain%20National%20Report_Final%20Version_Arabic_0.pdf
- الداهري، ص. (2005). *سيكولوجية التوجه المهني ونظرياته*. (ط1). الأردن: عمان. دار وائل للنشر.
- الرشود، ع. (2006). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل بالقطاع الخاص: دراسة ميدانية على الشباب الجامعي والمتقدمين للعمل بمكتب التوظيف الحكومي ومكتب العمل بمدينة الرياض. *دراسات: العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية*، 21 (2)، 531-548.
- زهران، أ. (2021). تقييم فعالية تشريعات الخدمة المدنية لتطوير سياسات إدارة الموارد البشرية في القطاع الحكومي دراسة مقارنة مجموعة دول مجلس التعاون الخليجي. *مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية*، 22 (3)، 230-259.

- السعوي، م. (2016). اتجاهات الشباب السعودي نحو العمل في المهن والوظائف الصغيرة بالقطاع الخاص: أحد مظاهر التغير الاجتماعي في المملكة العربية السعودية. *مجلة العلوم العربية والإنسانية*، 10(2)، 1089-1150.
- الشميمري، أ.، والدخيل الله، خ. (2003). العوامل المؤثرة في توظيف الجامعيين في القطاع الخاص السعودي. *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*، 108، 49-15.
- الطويل، ه.، والتواهي، ع. (2001). أثر بعض المتغيرات الديموغرافية في المكانة الاجتماعية للمهن: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 29(3)، 121-141.
- الغازمي، م. (2019). العوامل المؤثرة في تشكيل اتجاهات وقيم طالبات الكليات النظرية بجامعة الكويت نحو العمل في القطاع الخاص. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*، 420، 475-506.
- عبد الحكيم، ب. (2013). الميول كعامل منبئ بالاختيارات المهنية المستقبلية. *عالم التربية*، 14(43)، 307-327.
- العصيمي، ع. (1990). *محددات اختيار قطاع العمل لخريجي الأقسام النظرية بالجامعات السعودية: دراسة ميدانية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الملك سعود، الرياض.
- العازي، ع. (2002). توجهات ومعوقات إحلال الوظائف بالقطاعين العام والخاص في مرحلة ما بعد الغزو العراقي الكويت: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 430، 703-736.
- غرفة تجارة وصناعة عمان. (2022). المهارات التي يحتاجها سوق العمل في عمان: مسح أصحاب العمل 2022. من موقع: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_862345.pdf
- الفقيه، س.، والهاشمية، ن. (2021). *التوطين في القطاع الخاص: الواقع والمأمول*. إدارة الدراسات والسياسات الاقتصادية: وزارة الاقتصاد الإماراتية.
- كرادشة، م.، والمحروقية، ر. (2015). *اتجاهات المجتمع العماني نحو أنماط الزواج التقليدي: دراسة استطلاعية*. (ط1). سلطنة عمان: وزارة التنمية الاجتماعية.
- الكندري، م. (2004). دراسة ميدانية لاتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو مستقبلهم المهني والوظيفي. *مجلة العلوم الاجتماعية*، جامعة الكويت، 4(23)، 129-170.
- الكواري، س. (2023). *توطين الوظائف في قطاع الضيافة في دولة قطر: تحليل الوضع الراهن في ضوء ممارسات التوطين في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية*. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قطر.
- محمد أمين، ه. (يناير، 2012). *مخرجات التعليم وسوق العمل: حالة سلطنة عمان* [ورقة مؤتمر]. المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية: التحولات الديموغرافية وسوق العمل الخليجي، 7-8/ 2012/1، مسقط، سلطنة عمان.
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني. (2015). *خصائص الباحثين عن عمل*. من موقع: <https://2u.pw/4p559Qa>
- المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني. (2019). *دراسة توجهات الشباب نحو العمل: الدورة الخامسة*. من موقع: <https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/Pages/PublicationDetails.aspx?ItemID=o4OQXwOFwV3Jd2c%2FzrTxrA%3D%3D>
- منظمة العمل الدولية. (2019). *منظمة العمل الدولية 100*. من موقع: <https://www.ilo.org/100/ar/about/>
- المنيف، ع. (2008). *اتجاهات الشباب الجامعي نحو العمل في القطاع الخاص: دراسة ميدانية مطبقة على طلاب الآداب بجامعة الملك سعود بالرياض*. بحث غير منشورة، جامعة الدمام، المملكة العربية السعودية.
- وزارة التعليم العالي العماني. (2016). *توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص: دراسة مسحية*. تقرير غير منشور، سلطنة عمان.
- وزارة القوى العاملة العمانية. (2015). *توجهات الباحثين عن عمل بسلطنة عمان نحو العمل: تحديث البنية المعرفية عن توجهات الشباب*. من موقع: <https://2u.pw/WoUgf0q>
- وزارة القوى العاملة العمانية. (2019). *التقرير السنوي 2019* [تقرير سنوي منشور]، سلطنة عمان.

References

- Abdel Hakim, B. (2013). Inclinations as a predictor of future career choices (In Arabic). *World Education*, 14(43), 307-327.
- Al-Azmi, M. S. (2019). Factors affecting the formation of the attitudes and values of female students in theoretical colleges at Kuwait University towards working in the private sector (In Arabic). *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 420, 475 -506.
- Al-Barashdi, H., Al-Bousafi, M., & Karadsheh, M. (2023). Occupational choices, their justifications and economic determinants among Omanis seeking work (In Arabic). *Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 49(188), 71-113.
- Al-Dahri, S. (2005). *Psychology of vocational orientation and its theories* (In Arabic). (1st ed.). Wael Publishing House. Jordan

Amman.

- Al-Enezi, A. K. (2002). Trends and obstacles to replacing jobs in the public and private sectors in the post-Iraqi invasion of Kuwait: a field study (In Arabic). *Journal of Social Sciences*, 430, 703-736.
- Al-Faqir, S.M., & Al-Hashemi, N. (2021). Localization in the private sector: reality and hopes (In Arabic). Department of Economic Studies and Policies at the UAE Ministry of Economy.
- Ali, Y., Nusair, M. M., Alani, F., Khan, F. R., & Al Badi, L. (2017). Employment in the private sector in Oman: Sector-based approach for localization (In Arabic). *Humanities & Social Sciences Reviews*, 5(1), 01-20.
- Al-Ibrahim, S. (2017). A predictive study for choosing the teaching profession in light of both competence, communication skills, and attitudes toward the teaching profession at the College of Education at Kuwait University (In Arabic). *Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 164(43), 63-192.
- Al-Kandari, M. M. (2004). A field study of the attitudes of Kuwait University students towards their professional and career future (In Arabic). *Journal of Social Sciences*, 4(23), 129-170.
- Al-Kuwari, S. J. A. A. (2023). *Localization of jobs in the hospitality sector in the State of Qatar: Analysis of the current situation in light of localization practices in the Gulf Cooperation Council countries* (In Arabic). *Unpublished master's thesis*, Qatar University.
- Al-Munif, A. M. (2008). *Attitudes of university youth towards working in the private sector: A field study applied to arts students at King Saud University in Riyadh* (In Arabic). *Unpublished research*, University of Dammam, Kingdom of Saudi Arabia.
- Al-Osaimi, A. M. (1990). *Determinants of choosing the job sector for graduates of theoretical departments in Saudi universities: A field study* (In Arabic). *Unpublished master's thesis*, King Saud University, Riyadh.
- Al-Rashoud, A. (2006). Attitudes of Saudi youth towards working in the private sector: A field study on university youth and applicants for work at the government employment office and the labor office in Riyadh (In Arabic). *Journal of Social Science and Humanities Studies*, 21(2), 531-548.
- Al-Sawi, M. (2016). Attitudes of Saudi youth towards working in small professions and jobs in the private sector: one of the manifestations of social change in the Kingdom of Saudi Arabia (In Arabic). *Journal of Arab Sciences and Humanities*, 10(2), 1089-1150.
- Al-Shamimari, A. A., & Al-Dakhil Allah, K. (2003). Factors affecting the employment of university graduates in the Saudi private sector (In Arabic). *Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies*, 108, 15-49.
- Al-Taweel, H., & Al-Tawaiha, A. (2001). The effect of some demographic variables on the social status of professions: a field study (In Arabic). *Journal of Social Sciences*, 29(3), 121-141.
- Amqran, A. R. (2008). *Studies in sociology* (In Arabic). (1st ed.). Dar Habaa El-Din for Publishing and Distribution.
- Anter, M., & Atia, A. M. (2015). Attitudes towards Reluctance to Work in the Egyptian Tourism Sector (In Arabic). *Journal of The Faculty of Tourism and Hotels*, 122, 89-102.
- Berber, K. (1996). *Management is a process and a system* (In Arabic). Beirut: University Foundation for Studies, Publishing and Distribution.
- Christy, A. (2007). Career Choices of women and Men (In Arabic). *The chronicle of higher education*, 53(42). <https://www.chronicle.com/article/career-choices-of-women-and-men/>
- Das, K. C., & Gokhale, N. (2009). Localization of labor and international migration: a case study of the Sultanate of Oman. In *XXVI International Population Conference of the International Union for the Scientific Study of Population*, 27.
- Forstenlechner, I., Madi, M. T., Selim, H. M., & Rutledge, E. J. (2012). Emiratization: determining the factors that influence the recruitment decisions of employers in the UAE. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(2), 406-421.
- Government of the Kingdom of Bahrain. (2021). *National Report of the Kingdom of Bahrain: Progress made in implementing the New Urban Plan -NUA* (In Arabic). Retrieved on October 20, 2023, from: https://www.urbanagendaplatform.org/sites/default/files/202304/Bahrain%20National%20Report_Final%20Version_Arabic_0.pdf

- International Labor Organization. (2019). ILO 100 (In Arabic). Retrieved from <https://www.ilo.org/100/ar/about/>
- Karadsheh, M., & Al-Mahrouqi, R. (2015). *Omani society's trends towards traditional marriage patterns -exploratory study* (In Arabic). (1st ed.). Sultanate of Oman: Ministry of Social Development.
- Muhammad, A. H. (January, 2012). *Education outcomes and the labor market: the case of the Sultanate of Oman* (In Arabic). [Conference Paper]. The Fifth Conference of the Omani Economic Association: Demographic Transformations and the Gulf Labor Market, 1/7-8/2012, Muscat, Sultanate of Oman.
- Oman Chamber of Commerce and Industry (2022). *Skills needed by the labor market in Oman: Employer Survey 2022* (In Arabic). Retrieved from: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_862345.pdf
- Omani Ministry of Higher Education. (2016). *Employer trends in hiring graduates in the private sector. Survey study* (In Arabic), [unpublished report], Sultanate of Oman.
- Omani Ministry of Manpower. (2015). Attitudes of job seekers in the Sultanate of Oman towards work: updating the knowledge structure about youth attitudes (In Arabic). Retrieved from <https://2u.pw/WoUgf0q>
- Omani Ministry of Manpower. (2019). Annual Report (In Arabic). [published annual report], Sultanate of Oman.
- Omani National Center for Statistics and Information. (2015). *Characteristics of job seekers* (In Arabic). Retrieved from: <https://2u.pw/4p559Qa>
- Omani National Center for Statistics and Information. (2019). *Study of youth attitudes towards work: fifth session* (In Arabic). Retrieved from: <https://www.ncsi.gov.om/Elibrary/Pages/PublicationDetails.aspx?ItemID=o4OQXwOFwV3Jd2c%2FzrTxrA%3D%3D>
- Rutledge, E., Al Shamsi, F., Bassioni, Y., & Al Sheikh, H. (2011). Women, labor market nationalization policies and human resource development in the Arab Gulf states. *Human Resource Development International*, 142, 183-198.
- Waxin, M. F., & Bateman, R. (2015). Workforce localization and HRM practices in the Gulf countries: a literature review. 30th Workshop on Strategic Human Resource Management, Brussels, Belgium – April 9-10, 2015.
- Zahran, A. (2021). Evaluating the effectiveness of civil service legislation to develop human resources management policies in the government sector: A comparative study of a group of Gulf Cooperation Council countries (In Arabic). *Journal of the Faculty of Economics and Political Science*, 22(3), 230-259.