

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

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.

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>

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

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

¹ مديرية مركز إبداعات رقمية للدراسات متعددة القطاعات، سلطنة عمان

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

ملخص

الأهداف: سعى 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 الميادفة (Purposive) وتكونت عينة الدراسة من 13475 عمانيًا وعماًنية 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 بمقابلهم فقط 11.6% من يفضلون العمل في القطاع الخاص. مسببات العزوف عن العمل بالقطاع الخاص جاءت كالتالي: أولاً الأسباب النفسية، ثم الأسباب المهنية، ثم الأسباب الاقتصادية، وأخيراً الأسباب الشخصية. بشكل عام، كان الذكور العزاب من حملة مؤهل البكالوريوس، ومن الفئة العمرية (29-25) سنة، ومن الأسر ذات الدخل المتدنى، والتي بها عشرة أفراد وأكثر، هم الأكثر إقبالاً على العمل بالقطاع الخاص. بعد 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 أساسى للطاقة، وما صاحبه من تنشيط للحركات التجارية والاقتصادية عموماً، وهيئـةـ لـلـبـيـهـةـ الـأـسـاسـيـةـ إـلـىـ الـاستـعـانـةـ بـشـكـلـ مـكـثـفـ بـالـقـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـوـافـدـةـ،ـ لـسـدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ فـيـ سـوقـ الـعـمـلـ الـخـلـيـجـيـةـ وـتـسـرـيـعـ عـمـلـيـاتـ التـنـمـيـةـ فـيـ الـمـنـطـقـةـ.ـ وـقـدـ أـدـىـ اـرـتـفـاعـ مـسـتـوـيـاتـ التـعـلـيمـ،ـ وـتـحـسـنـ الـأـوـضـاعـ الـمـعـيـشـيـةـ لـلـسـكـانـ،ـ وـارـتـفـاعـ مـسـتـوـيـاتـ الرـفـاهـ الـاجـتـمـاعـيـ،ـ وـتـسـرـيـعـ عـمـلـيـاتـ التـنـمـيـةـ الـمـحـلـيـةـ إـلـىـ بـرـوزـ اـتـجـاهـ عـامـ مـشـرـكـ نـحـوـ تـوـطـينـ الـوـظـائـفـ فـيـ مـخـلـفـ الـقـطـاعـاتـ بـدـوـلـ مـجـلـسـ الـتـعـاـونـ الـخـلـيـجـيـ،ـ وـالـسـعـيـ لـإـلـحـالـ القـوـىـ الـعـاـمـلـةـ مـحـلـ القـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـوـافـدـةـ.

وقد بـرـزـ الـاـهـتـمـامـ بـقـضـاـيـاـ الـبـاحـثـيـنـ عـنـ عـمـلـ مـنـذـ اـجـتـمـاعـاتـ الدـوـرـةـ (15)ـ لـلـهـيـئـةـ الـاـسـتـشـارـيـةـ لـمـجـلـسـ الـاـعـلـىـ لـمـجـلـسـ الـتـعـاـونـ لـدـوـلـ الـخـلـيـجـ الـعـرـبـيـ،ـ وـالـمـنـعـقـدـةـ فـيـ مـمـلـكـةـ الـبـحـرـيـنـ بـعـامـ 1994ـمـ،ـ وـالـقـيـ أـوـصـتـ بـالـنـظـرـ إـلـىـ "ـالـإـمـكـانـيـاتـ الـمـاتـاحـةـ لـاستـيـعـابـ الـزـيـادـةـ الـمـسـتـمـرـةـ فـيـ أـعـدـادـ الـبـاحـثـيـنـ عـنـ عـمـلـ مـنـ مواـطـنـيـ دـوـلـ الـمـجـلـسـ"ـ وـصـوـلـاـ إـلـىـ بـيـانـاتـ الـدـوـرـاتـ (22)،ـ وـ(24)،ـ وـ(27)،ـ وـ(29)،ـ وـالـقـيـ دـعـتـ إـلـىـ تـوـفـيرـ فـرـصـ الـعـمـلـ لـمـوـاطـنـيـ دـوـلـ الـمـجـلـسـ الـأـعـضـاءـ،ـ وـالـعـمـلـ عـلـىـ تـطـوـيـرـ الـعـلـيـمـ وـالـتـدـرـيـبـ وـالـمـوـاءـمـةـ مـعـ سـوقـ الـعـلـمـ وـحـقـوقـ الـعـمـالـةـ الـوـطـنـيـةـ وـالـتـأـكـيدـ عـلـىـ زـيـادـةـ فـرـصـ تـوـظـيـفـ الـعـمـالـةـ الـوـطـنـيـةـ وـدـعـمـ الـدـوـرـ الـاـقـتـصـادـيـ لـلـمـرـأـةـ (ـزـهـرـانـ،ـ 2021ـ).

إـلـىـ جـانـبـ ذـلـكـ،ـ فـقـدـ وـضـعـتـ الـإـسـتـرـاتـيـجـيـةـ الـسـكـانـيـةـ لـدـوـلـ مـجـلـسـ الـتـعـاـونـ الـخـلـيـجـيـ فـيـ عـامـ 1998ـمـ؛ـ بـهـدـفـ إـلـحـالـ القـوـىـ الـعـاـمـلـةـ مـحـلـ القـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـوـافـدـةـ،ـ وـإـيـجادـ فـرـصـ عـمـلـ ذـاتـ إـنـتـاجـيـةـ وـأـجـورـ جـاذـبـةـ وـمـنـاسـبـةـ لـقـوـةـ الـعـلـمـ الـوـطـنـيـةـ،ـ وـتـسـهـيلـ اـنـتـقـالـ القـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـخـلـيـجـيـةـ بـيـنـ دـوـلـ مـجـلـسـ الـتـعـاـونـ.ـ وـبـنـاءـ عـلـيـهـ،ـ فـقـدـ وـضـعـتـ هـذـهـ دـوـلـ بـعـضـ الـسـيـاسـاتـ الـتـنـظـيمـيـةـ لـلـعـلـمـ عـلـىـ إـدـارـةـ وـتـنـظـيمـ القـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـوـافـدـةـ،ـ كـالـتـعـمـينـ فـيـ سـلـطـنـةـ عـمـانـ بـعـامـ 1994ـمـ،ـ وـالـتـقـطـيرـ فـيـ دـوـلـ قـطـرـ فـيـ عـامـ 1999ـمـ،ـ وـسـيـاسـةـ الـبـحـرـنـةـ فـيـ دـوـلـ الـإـمـارـاتـ الـعـرـبـيـةـ الـمـتـحـدـةـ،ـ وـسـيـاسـةـ الـسـعـودـيـةـ فـيـ مـمـلـكـةـ الـعـرـبـيـةـ الـسـعـودـيـةـ بـعـامـ 2000ـمـ،ـ وـصـوـلـاـ إـلـىـ ظـهـورـ اـسـتـرـاتـيـجـيـةـ الـتـنـمـيـةـ الـشـامـلـةـ بـعـيـدـةـ الـمـدـىـ لـدـوـلـ مـجـلـسـ الـتـعـاـونـ الـخـلـيـجـيـ (ـ2000ـ2025ـ)،ـ وـالـقـيـ وـضـعـتـ جـمـيعـ السـيـاسـاتـ الـتـشـغـيلـيـةـ بـنـاءـ عـلـىـ خـصـائـصـ سـوقـ الـعـلـمـ فـيـ بـلـدـانـ الـخـلـيـجـ الـعـرـبـيـ (ـالـكـوـارـيـ،ـ 2023ـ).

وقد بـرـزـ أـهـمـيـةـ التـعـرـفـ عـلـىـ مـيـوـلـ وـاتـجـاهـاتـ الـأـفـرـادـ وـخـيـارـاتـهـمـ الـمـهـنـيـةـ،ـ لـسـيـمـاـ لـدـىـ شـرـيـحةـ الـشـيـابـ الـبـاحـثـيـنـ عـنـ عـمـلـ؛ـ وـذـلـكـ لـمـ تـمـثـلـ هـذـهـ الـشـرـيـحةـ الـسـكـانـيـةـ مـنـ مـحـرـكـاتـ أـسـاسـيـةـ وـمـهـمـةـ فـيـ عـمـلـيـةـ الـتـنـمـيـةـ الـاـجـتـمـاعـيـةـ وـالـاـقـتـصـادـيـةـ،ـ وـلـاـ تـضـمـنـهـ مـنـ آـثـارـ وـانـعـكـاسـاتـ اـجـتـمـاعـيـةـ وـاـقـتـصـادـيـةـ وـوـقـافـيـةـ وـنـفـسـيـةـ مـخـلـفـةـ،ـ وـبـاقـتـرـاضـ أـنـ الـظـاهـرـةـ "ـالـبـحـثـ عـنـ عـمـلـ"ـ تـولـدـ مـشـاعـرـ سـلـبـيـةـ كـثـيـفـةـ مـثـلـ:ـ زـيـادـةـ الضـغـطـ عـلـىـ الـأـفـرـادـ،ـ وـحـرـمـانـهـمـ مـنـ حـاجـاتـهـمـ الـمـادـيـةـ،ـ وـزـيـادـةـ مـشـاعـرـ الـإـبـاطـ،ـ وـعـادـةـ مـاـ يـكـوـنـ لـهـاـ تـأـثـيرـ عـلـىـ كـافـةـ حـاجـاتـهـمـ الـنـفـسـيـةـ وـالـاجـتـمـاعـيـةـ.ـ كـمـاـ تـضـمـنـ هـذـهـ الـظـاهـرـةـ انـعـكـاسـاتـ مـهـمـةـ وـسـلـبـيـةـ عـلـىـ جـوـانـبـ حـيـاةـ الـأـسـرـةـ الـمـخـلـفـةـ وـعـلـىـ الـمـجـتـمـعـ بـرـمـتـهـ (ـعـبـدـ الـحـكـيمـ،ـ 2016ـ).

مشكلة الدراسة

لـمـ كـانـتـ هـذـهـ الـدـرـاسـةـ مـعـنـيـةـ،ـ بـشـكـلـ خـاصـ بـظـاهـرـةـ عـزـوفـ الشـيـابـ الـعـمـانـيـنـ الـبـاحـثـيـنـ عـنـ عـمـلـ بـالـقـطـاعـ الـخـاصـ،ـ وـالـقـيـ تـعدـ مـنـ نـمـطـ الـظـواـهـرـ الـمـرـكـبـةـ وـالـمـعـقـدـةـ؛ـ فـهـيـ نـتـاجـ تـقـاطـعـ عـدـةـ عـوـاـمـلـ وـمـسـبـبـاتـ.ـ لـذـلـكـ تـنـطـلـقـ الـدـرـاسـةـ الـحـالـيـةـ مـنـ عـدـةـ مـبـرـراتـ؛ـ أـولـهاـ الـحـاجـةـ الـمـاسـةـ إـلـىـ اـسـتـكـمالـ توـطـينـ الـوـظـائـفـ فـيـ سـلـطـنـةـ عـمـانـ فـيـ ظـلـ تـوـجـهـ كـافـةـ الـقـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـوـافـدـةـ تـحـوـلـ فـيـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ،ـ وـالـاـنـتـقـالـ مـنـ نـمـطـ الـاـقـتـصـادـ الـقـائـمـ عـلـىـ الدـعـمـ الـحـكـومـيـ إـلـىـ الـاـقـتـصـادـ الـذـيـ يـعـتـمـدـ عـلـىـ الـمـشـارـكـةـ الـفـاعـلـةـ لـلـقـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـوـطـنـيـةـ فـيـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ،ـ وـتـدـعـيمـ رـيـادـةـ الـأـعـمـالـ.ـ ثـانـيـاـ،ـ تـزـاـيدـ الـعـمـالـةـ الـوـافـدـةـ فـيـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ وـشـيـهـ سـيـطـرـهـاـ عـلـيـهـ؛ـ إـذـ تـشـيرـ إـلـيـهـ تـحـصـيـلـ الـمـشـارـكـةـ الـفـاعـلـةـ كـثـيـفـةـ مـثـلـ:ـ زـيـادـةـ الضـغـطـ عـلـىـ الـأـفـرـادـ،ـ وـقـطـاعـاتـ الـتـشـيـيدـ بـنـسـيـةـ 34.6ـ%，ـ وـقـطـاعـ تـجـارـةـ الـجـلـمـةـ وـالـتـجـرـيـةـ بـنـسـيـةـ 16.2ـ%，ـ وـقـطـاعـ الصـنـاعـاتـ الـتـحـوـلـيـةـ بـنـسـيـةـ 14.2ـ%，ـ وـأـنـشـطـةـ الـإـقـامـةـ وـالـخـدـمـاتـ الـغـذـائـيـةـ بـنـسـيـةـ 8.2ـ%，ـ وـبـاقـيـ الـقـطـاعـاتـ بـنـسـيـةـ 18.3ـ%ـ (ـوـزـارـةـ الـقـوـىـ الـعـاـمـلـةـ الـعـمـانـيـةـ،ـ 2019ـ).ـ ثـالـثـاـ،ـ أـنـظـهـرـتـ نـتـائـجـ الـعـدـيدـ مـنـ الـدـرـاسـاتـ ضـرـورـةـ بـذـلـ الـحـكـومـةـ مـزـيـدـاـ مـنـ الـعـلـمـ الـجـادـ عـلـىـ تـعـمـينـ وـظـافـقـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ فـيـ سـلـطـنـةـ عـمـانـ،ـ وـتـشـجـيـعـ الـشـيـابـ عـلـىـ زـيـادـةـ مـشـارـكـهـمـ فـيـ هـذـهـ الـقـطـاعـ الـحـيـويـ،ـ مـنـ خـلـالـ زـيـادـةـ مـبـادـرـاتـ الـحـكـومـةـ لـسـدـ الـفـجـوةـ بـيـنـ الـقـطـاعـيـنـ الـحـكـومـيـ وـالـخـاصـ مـنـ حـيـثـ قـوـانـينـ الـعـلـمـ وـالـمـزاـيـاـ وـالـمـكـافـاـتـ؛ـ فـعـلـيـ سـبـيلـ الـمـثـالـ أـشـارـتـ دـاـسـ وـجـوـكـهـالـ (Das & Gokhale, 2009)ـ إـلـىـ أـهـمـيـةـ توـطـينـ الـعـمـالـةـ فـيـ سـلـطـنـةـ عـمـانـ.ـ كـمـاـ بـيـنـتـ الـدـرـاسـةـ أـنـ الـسـلـطـنـةـ تـعـملـ جـاهـدـةـ مـنـ خـلـالـ سـيـاسـاتـاـ مـيـاـنـ الـعـلـمـ الـجـادـ عـلـىـ تـعـمـينـ وـظـافـقـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ فـيـ سـلـطـنـةـ عـمـانـ.ـ وـبـالـمـثـلـ،ـ تـوـصـلـتـ درـاسـةـ عـلـيـ وـآـخـرـينـ (Ali et al., 2017)ـ،ـ إـلـىـ أـنـ سـيـاسـاتـ الـتـعـمـينـ تـوـاجـهـ تـحـديـاتـ صـعـبـةـ،ـ مـاـ يـتـطـلـبـ تـكـافـاـ فـعـالـاـ بـيـنـ الـجـهـاتـ الـحـكـومـيـ وـالـخـاصـ،ـ مـعـ التـرـكـيـزـ عـلـىـ مـلـاءـمـةـ نـظـامـ الـتـعـلـيمـ وـمـخـرـجـاتـهـ مـعـ مـتـطلـبـاتـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ،ـ لـسـيـمـاـ مـعـ اـسـتـمـارـ ظـاهـرـةـ عـزـوفـ الشـيـابـ الـعـمـانـيـ الـبـاحـثـيـ عنـ عـلـمـ فـيـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ.ـ رـابـعـاـ،ـ أـدـتـ الـأـرـمـاتـ الـاـقـتـصـادـيـةـ الـمـتـتـالـيـةـ إـلـىـ زـيـادـةـ تـسـرـيـعـ شـرـكـاتـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ لـلـمـوـاطـنـيـنـ الـعـاـمـلـيـنـ بـهـاـ وـاستـبـدـالـهـمـ بـالـعـمـالـةـ الـوـافـدـةـ لـتـدـنـيـ أـجـورـهـاـ،ـ مـاـ زـادـ مـنـ نـظـرـةـ الـمـجـتـمـعـ الـسـلـبـيـةـ لـوـظـائـفـ الـقـطـاعـ الـخـاصـ،ـ كـمـاـ زـادـ مـنـ عـدـمـ شـعـورـ الـعـاـمـلـيـنـ بـهـاـ بـالـأـمـنـ وـالـاسـتـقـارـ الـوـظـيفـيـ الـضـرـوريـ لـتـكـونـ حـيـاةـ أـسـرـيـةـ كـرـيمـةـ وـمـسـتـقـرـةـ.ـ وـفـيـ ضـوـءـ مـاـ تـقـدـمـ مـنـ مـبـرـراتـ فـيـ مـشـكـلـةـ الـدـرـاسـةـ تـتـحـوـلـ حـوـلـ تـقـصـيـ حـجمـ هـذـهـ الـظـاهـرـةـ الـمـرـكـبـةـ

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، وتفصيلياً 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 وفقاً لبعض العوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية.
- (4) التنبؤ بالعوامل الديموغرافية والاجتماعية والاقتصادية المؤثرة في عزوف الباحثين عن عمل العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية النظرية

- تبرز أهمية هذه الدراسة بسبب تركزها بالبحث عن حياثات ظاهرة عزوف الشباب عن العمل بالقطاع الخاص ومسوغاتها ومحدداتها، ولكونها من الظواهر ذات الخصوصية الشديدة والحساسية العالية، بسبب عمق انعكاساتها وتعدد آثارها سواء على الفرد أو على نسق الأسرة أو على نسق المجتمع بأكمله.
- بربت 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 ملابساتها وأبعادها المختلفة، وتبين 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.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

- ستوفر مخرجات هذه الدراسة ثراء معرفياً ومؤشرات متنوعة للباحثين والدارسين، ولجهات الاختصاص وصناعة 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 والمتباينة بها، الأمر الذي يعد ضرورياً لمساعدة المسؤولين عن سياسات التخطيط الاقتصادي، وشرطياً أساسياً 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 يحده المجتمع لجيل يضم فئات متقاربة في السن، ومختلفة من حيث الجنس والانتماء الاجتماعي، تشتراك في كونها تمر بمؤسسات التنشئة الاجتماعية، وبح مرحلة الإعداد وتنظر الدخول إلى الحياة الاجتماعية"، ويتم تعريفهم إجرائياً في الدراسة الحالية بأنهم المواطنين 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 وقدراً 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 وقدر 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 وعزوهم 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 توفر فيه فرص العمل للشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة.

الإطار النظري والدراسات السابقة

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

كما تؤكد أطر هذه النظريات الاجتماعية على أهمية دور عملية التنشئة الاجتماعية التي تم 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 يحدّ مسبقاً لفرد السمات والأشكال المرغوبة للمهن 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 مایو، 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 وردد الفعل دوراً مؤثراً على نتائج العمل، ومنها على سبيل المثال: الرضا الوظيفي (برير، 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 كالتالي:

أولاً- اتجاهات الشباب نحو العمل بالقطاع الخاص

توصلت دراسة العصبي (1990) عن محددات اختيار قطاع العمل لخريجي الأقسام النظرية بالجامعات السعودية، وطبقت على عينة الشباب الذي يفضل العمل في القطاع الحكومي. وعزّزت الدراسة الأسباب التي تجعل القطاع الحكومي يحظى باهتمام أكبر مقارنة بالقطاعات الأخرى؛ إلى عدد من العوامل تمثلت في: الأمان 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 الكوبي نجحت في تغيير النظرة الاجتماعية السائدة حول بعض المهن، وتميّزت البيئة للعمل في القطاع الخاص بفضل زيادة الحوافز والمزايا التي يحصل عليها المواطن من عمله في القطاع الخاص. وبالمثل، أشار الشميري 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 للابداع والابتكار، وطبيعة العمل.

وبالمثل، توصلت الكندي (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 تؤطر لدور كل نوع اجتماعي وتحدد طبيعة أدواره وفقاً لأعراف المجتمع وقيمته.

وهدفت 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 الملائمة 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.

وهدفت 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 وبالاخص 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 لاحتياجات الطلاب. كما كشفت الدراسة عن وجود بعض القيم الاجتماعية التي كان لها دور مهم في رفض العمل في هذا القطاع.

وتناولت دراسة عنتر وعطية (2015) معتقدات الأفراد تجاه عزوفهم عن العمل في قطاع السياحة المصرية، وطبقت الدراسة على عينة بلغت (162) من العاملين في القطاعين العام والخاص بمحافظات القاهرة. وتوصلت الدراسة إلى وجود اتجاهات واضحة تجاه العزوف عن العمل في قطاع السياحة المصرية بسبب الشعور بعدم الأمان ووجود المعتقدات السيئة 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 الترقىيات 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 أدنىها بين الطالبة المقيدين في مؤسسات التعليم العالي بنسبة 67%， أما المستغلون فيفضلون 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 المقيدين 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 وأخرون (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 يتطلبه 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 جنسيةهم والشعور باحترام ثقافتهم وقيمهم في مكان العمل، وهو ما يحدث عادةً في القطاع الحكومي. كما يعد نوع العمل وقطاعه وال العلاقات الاجتماعية ذات الصلة محددات مهمة للوضع الاجتماعي للفرد في مجتمعات دول مجلس التعاون الخليجي. وتعتبر العديد من فئات الوظائف غير مقبولةً اجتماعيًّا لمواطني دول مجلس التعاون الخليجي، لا سيما تلك التي تم شغلها تقليديًّا بواسطة العمالة الأجنبية منخفضة المهن. وعليه يفضل مواطنو دول الخليج البقاء العاطلين عن العمل على تولي وظائف غير مرغوب فيها في القطاع الخاص. إلى جانب ذلك يعاني المواطنين في دولة الإمارات - على سبيل المثال - من عدم رغبة الوافدين لاندماجهم لا سيما عندما يؤدي الاندماج الناجع إلى استبدال الوافدين أنفسهم. كما توجد صورة سلبية حول افتقار المواطنين إلى مهارات العمل مقارنة بالوافدين.

وبيّنت دراسة روتليدج وآخرون (Rutledge et al., 2011) إلى أن ظروف وممارسات العمل في القطاع الخاص تشكّل عقبة رئيسية أمام مشاركة المرأة في القطاع الخاص وتفضيلها العمل بالقطاع الحكومي ومنها: توفر الحضانة 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 المختلفة.

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 توجيهه للطالبات للعمل في القطاع الخاص. وبالمثل، بيّنت 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) تبيّن أن من أسباب العزوف عن العمل بالقطاع الخاص هو توقعات المواطنين بأجر أعلى وظروف عمل وامتيازات أفضل من تلك التي تقدمها الشركات. فضلاً عن نقص المهن والخبرات العملية لدى المواطنين، وعلى وجه الخصوص المهن التقنية.

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

وجدت دراسة السعودية (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.

وهدفت دراسة وزارة القوى العاملة العمانية (2015) إلى قياس توجهات الباحثين عن العمل نحو العمل في منشآت القطاع الخاص. وقد طبّقت 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 المهن، ومستوى الخبرة. كما بيّنت النتائج أن الذكور وحملة الدبلوم العام أكثر توجهها للعمل في القطاع الخاص من باقي الفئات، وكانت المنشآت التفطية هي أكثر المنشآت تفضيلاً لديهم.

يبينما هدفت دراسة قامّت بها وزارة التعليم العالي العمانية (2016) بعنوان توجهات أرباب العمل في توظيف الخريجين في القطاع الخاص إلى التعرّف 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، ومن 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 فضّلت الإناث اختيار قطاعات الطب والصحة، والتربية والتعليم، والمصارف، والخدمات الاجتماعية والإنسانية، والتجارة والخدمات، والإعلام والفن. كما أظهرت النتائج فروقاً دالة

إحصائياً في معظم قطاعات الاختيارات المهنية للباحثين عن عمل وفقاً 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 المتدنى 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 التأثير النظري، بحيث لم تمس بعمق وشمولية جوهر موضوع الدراسة والعوامل الحقيقة التي تقف وراء ظاهرة العزوف عن العمل بالقطاع الخاص وسبب 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 للعامل بالقطاعين الحكومي أو الخاص، فقد بينت بعض الدراسات وجود عزوف لدى الشباب عن الالتحاق بالقطاع الخاص ومنها (البراشدية وآخرون، 2023؛ العصبي، 1990؛ الوطني للإحصاء والمعلومات العماني، 2019؛ 2015؛ Anter & Atia، 2015)، بينما أظهرت نتائج بعض الدراسات وجود اتجاهات إيجابية لدى الشباب للالتحاق بالقطاع الخاص ومنها (السعوي، 2016؛ الرشود، 2006؛ الكندي، 2004؛ المنيف، 2008).
- تنوّعت أسباب عزوف الباحثين عن عمل عن الالتحاق بالقطاع الخاص، فقد بينت العديد من الدراسات أن نقص المهارات العلمية 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؛ 2022)، بينما وجدت دراسات أخرى أن صعوبة ظروف العمل بالقطاع الخاص ونقص الجوائز 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؛ Rutledge et al., 2011؛ Waxin & Bateman، 2015).
- وجدت قلة من الدراسات أن الأسباب الاجتماعية والنظرة السلبية لوظائف القطاع الخاص سبب العزوف عن القطاع الخاص (العازمي، 2019؛ الفقير والهاشمية، 2021؛ 2015؛ 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 العمانيّة، 2015؛ السعوي، 2016؛ وزارة التعليم العالي العمانيّة، 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، وتقصي أهم العوامل المؤدية لفضيلتهم 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 الهدافه (Purposive Sample)، وتكونت عينة الدراسة من 13475 عمانياً وعمانية من الباحثين عن عمل من مختلف محافظات السلطنة، وهم الباحثون عن عمل الذين استجروا 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 демографية لعينة الدراسة.

الجدول (1): الخصائص الديموغرافية لعينة الدراسة

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

* اختلاف الإجمالي يرجع لوجود بيانات مفقودة

أداة جمع البيانات

- لتحقيق أهداف الدراسة تم بناء هذه الاستبانة في استقصاء الأدباء ذات الصلة بموضوع الدراسة ومنها (الإبراهيم، 2017؛ الدهاري، 2005؛ الطويل، 2007، 2001)، 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 والوالديه، 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 و اختياراته المهنية**: وتتضمن 13 سؤالاً حول الحالة العملية للباحث و اختياراته المهنية ومنها: قطاع المهنة و مجالها، والأسباب التي تحول دون حصوله على المهنة التي يرغب فيها.
 - **أسباب 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 الاجتماعية**: يتضمن هذا البعد 7 عبارات حول الأسباب الاجتماعية لاختيار المبحوث العمل بالقطاع الحكومي دون الخاص، ومن أمثلة تلك العبارات: "تحقق لي قدرًا كبيرا 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 وملحوظاتهم، تم إجراء التعديلات المطلوبة من إضافة وحذف؛ لتخرج الاستبانة بصورةها النهائية. كما تم إجراء اختبار لقياس مدى ثبات فقرات استيانة الدراسة؛ لفحص أسئلة الدراسة؛ والتتأكد 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 لكرتونباخ Cronbach's Alpha لفقرات الاستيانة كل 0.89، ويوضح الجدول 2 معاملات ثبات أجزاء الاستيانة.

جدول 2: معاملات ثبات الاستيانة ومحاورها

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

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 النسي لليباحثين 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 وفقاً تفضيلاتهم للعمل بالقطاعين الحكومي والخاص

القطاع	ذكور	إناث	المجموع	النسبة 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% من 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 ومعيارهم في التوظيف ومزاياه مع ظروف العمل بالقطاع الخاص. وكذلك، لعدم امتلاك بعضهم المؤهلات والمهارات المطلوبة ل الفرص الوظيفية المتميزة في القطاع الخاص. وبالمقابل، فإن أحد الأسباب هو تدني الأجر 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 أنَّ الشباب يفضل العمل في القطاع الحكومي لما يوفره من استقرار ومزايا كثيرة وساعات عمل مزنة، ومنها (البراشدية وآخرون، 2019؛ العصبي، 2023؛ Anter, & Atia, 2015)، بينما تختلف نتائج الدراسة الحالية مع نتائج دراسة السعوي (2016)، التي كشفت عن وجود اتجاهات متoscلة إلى مرتفعة لدى الشباب نحو العمل في مهن القطاع الخاص. أيضاً تختلف مع نتائج بعض الدراسات التي وجدت أنَّ الشباب يرون أنَّ القطاع الخاص أكثر جاذبية لهم، وأكثر قدرة على تحقيق طموحاتهم المهنية مقارنة بالقطاع الحكومي (الرشود، 2006؛ الكندي، 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 كالتالي: [من 1 إلى 1.80 اتجاه أهمية قليلة جداً، ومن 1.81 إلى 2.60 اتجاه أهمية قليلة، ومن 2.61 إلى 3.40 اتجاه أهمية متوسطة، ومن 3.41 إلى 4.20 اتجاه أهمية كبيرة، ومن 4.21 إلى 5.00 اتجاه 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:	الترتيب	الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
أولاً: الأسباب الاقتصادية		3	كبيرة جداً	0.84	4.00
1	تحقق مكاسب مادية عالية	5	كبيرة جداً	0.88	3.86
2	تلبي كافة احتياجات المادية	2	كبيرة جداً	0.75	4.19
3	فرص الترقية والمكافآت المادية عالية	6	كبيرة	0.86	3.82
4	تحسن مستوى المعيشي	1	كبيرة جداً	0.68	4.37
5	مكافأة نهاية الخدمة عالية	4	كبيرة جداً	0.89	3.87
6	تحسن الأوضاع الاقتصادية لأسرتي	3	كبيرة جداً	1.00	3.91
ثانياً: الأسباب الشخصية		4	كبيرة	0.84	3.85
1	تحقق لي أهدافي الذاتية	1	كبيرة جداً	0.74	4.23
2	تحقق لي قدر كبير من الاستقلالية	2	كبيرة جداً	0.76	4.20
3	تناسب طبيعة شخصيتي واستعداداتي الذاتية	3	كبيرة جداً	0.70	4.19

الترتيب	الأهمية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المتوسط الحسابي للأسباب الآتية:	م
4	كبيرة جدا	0.73	4.11	تناسب مع تحصيلي العلمي	4
8	كبيرة جدا	0.92	3.70	تناسب مع مستوى في اللغة الإنجليزية	5
7	كبيرة جدا	0.85	3.87	تناسب مع مستوى في الحاسوب الآلي	6
6	كبيرة جدا	0.84	3.96	تناسب مع تخصصي	7
9	كبيرة جدا	0.90	3.64	تناسب مع تكويني البيولوجي والفيسيولوجي	8
5	كبيرة جدا	0.72	4.09	تناسب مع ما أملك من قدرات ومهارات وكفاءة	9
10	قليلة	1.29	2.59	لدي الواسطة للحصول على هذه الوظيفة	10
ثالث: الأسباب النفسية والاجتماعية					
1	كبيرة جدا	0.72	4.28	تجلب لي الرضا والسعادة	1
5	كبيرة جدا	0.73	4.24	تبعد عني مشاعر القلق والإحباط	2
6	كبيرة جدا	0.74	4.22	تعزز ثقتي بنفسي	3
1	كبيرة جدا	0.66	4.39	تجعلني محظوظاً باحترام الجميع	4
7	كبيرة جدا	0.80	4.18	تمتحني إحساساً عالياً بقيمتى	5
4	كبيرة جدا	0.74	4.28	تمتحني إحساساً عالياً بقيمة الحياة	6
3	كبيرة جدا	0.70	4.31	تمتحني شعوراً بالتميز والتفوق	7
2	كبيرة جدا	0.70	4.34	رابعاً: الأسباب المهنية	
2	كبيرة جدا	0.74	4.05	مهنة حديثة تتفق مع طموحاتي	1
8	كبيرة جدا	0.77	3.97	تبرز قدراتي على الابداع والابتكار	2
2	كبيرة جدا	0.69	4.15	مزايهاً عديدة وكثيرة	3
4	كبيرة جدا	0.71	4.07	فرص الاستقرار فيها عالية	4
1	كبيرة جدا	0.71	4.17	الحوافز والكافأة متعددة فيها	5
9	كبيرة جدا	0.81	3.95	نظام التقاعد/ التأمينات فيها مناسب	6
6	كبيرة جدا	0.80	4.02	أوقات العمل وساعاته مناسبة	7
3	كبيرة جدا	0.76	4.08	الإجازات مناسبة وجيدة	8
5	كبيرة جدا	0.74	4.06	أعباء العمل ومسؤولياته مناسبة	9
7	كبيرة جدا	0.74	3.99	الاستيانة ككل	
	كبيرة جدا	0.79	4.03		

تُظهر نتائج الجدول 4، أن مسببات العزوف عن العمل بالقطاع الخاص جاءت كالتالي: أولاً، الأسباب النفسية بمتوسط حسابي (4.28)، ثم الأسباب المهنية بمتوسط حسابي (4.05)، ثم الأسباب الاقتصادية بمتوسط حسابي (4.00)، وأخيراً الأسباب الشخصية بمتوسط حسابي (3.85). ويمكن تفسير هذه النتائج بالرجوع للفقرات التي حصلت على أعلى المتوسطات في الاستيانة 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 عالي. أما أهم مسببات العزوف عن القطاع الخاص من الناحية الاقتصادية هو كون الوظيفة الحكومية تسهم في تحسين المستوى المعيشي للموظف بفضل الراتب المجزي والمستمر شهرياً 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. هنا وتفتف 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؛ الفقر والهاشمية، 2021؛ غرفة تجارة وصناعة عمان، 2015؛ Waxin & Bateman, 2011؛ Rutledge et al., 2011). كما تتفق مع ما توصلت إليه، بعض الدراسات السابقة من أن الأسباب الاجتماعية كالنظرية السلبية للقطاع الخاص سبب عزوف الشباب عن العمل بالقطاع الخاص (العازمي، 2019؛ الفقر والهاشمية، 2021).

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

نتائج السؤال الثالث

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

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

العوامل	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة	مرربع 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	العذاب (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
ملاحظة: قيمة ويلكس لامبدا: 0.025، $F=10283.762a$ ، $\chi^2=10283.762a$ ، ومستوى الدلالة = 0.000، ومرربع إيتا = 0.975.							
0.20							
0.64							
0.26							
0.71							
1.31							
1.41							

ملاحظة: ** دال إحصائي عند مستوى 0.01

يتبيّن من جدول 5، أن النسبة الأكبر من الباحثين عن عمل ممن يفضّلون القطاع الخاص كانوا من الذكور وتبّلغ 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 يفضّلون القطاع الخاص تتكون أسرهم من 10 أفراد فأكثر، وتبلغ نسبتهم 45.9%. كما تبيّن أن النسبة الأكبر من الباحثين عن عمل الذين يفضّلون 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 تخرّجوا بدرجة البكالوريوس وتبلغ نسبتهم 30.33%. وأخيراً تبيّن أن أغلبهم من أسر لا يتجاوز دخلها الشهري 499 ريال عماني، وتبلغ نسبتهم 61.42%. ويُظهر جدول 6، العوامل الأكثر تأثيراً في إقبال الشباب على القطاع الخاص، حيث تبيّن أن الذكور العذاب 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 تتوفّر بالقطاع الخاص العديد من فرص العمل ورغم تدني الرواتب بها مقارنة بالقطاع الحكومي، ولكن الشباب العذاب وخاصة من الأسر قليلة الدخل بحاجة ماسة لتلك الوظائف حتى يتمكّنوا من مساعدة أسرهم، ومن ثم الزواج وتكون عائلاتهم المستقلة. هذا وتتفق النتائج السابقة مع نتائج دراسة المركز الوطني للإحصاء والمعلومات العماني (2019) والتي بيّنت أن الذكور من مخرجات التعليم العالي كانوا هم الأكثر تفضيلاً للعمل بالقطاع الخاص من الإناث. كما تتفق مع نتائج دراسة وزارة القوى العاملة العمانيّة (2015)، والتي كشفت أن الذكور من حملة الدبلوم العام، كانوا هم الأكثر توجّهاً للعمل في القطاع الخاص من باقي الفئات، بينما تختلف مع نتائج دراسة وزارة التعليم العالي العمانيّة (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 واتجاهه على المتغير التابع (Y)، وكما هو موضح في المعادلة التالية:

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

حيث يتم إدراج تقدير تأثير المتغيرات والنسبة الأرجحية (LR) والقيمة المعايرة لمعامل الانحدار وعلى النحو الآتي: (Y) القيمة المتوقعة للمتغير التابع على المتغيرات المستقلة X، e: أساس اللوغاريتم الطبيعي، Bo: 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 العمل من العمانيين عن العمل بالقطاع الخاص

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

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 العمل للعمل في القطاع الحكومي دون الخاص إلا أن النوع الاجتماعي هو أهم عوامل التبنّي بعزواف 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 المرأة في القطاع الخاص وتفضيلها العمل بالقطاع الحكومي لما يوفره من ساعات العمل المرنّة 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 وعزوافهم 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 دالٍ 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 معاملاتها أي أثر دالٍ إحصائياً في عزواف 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 وعزوافهم عن القطاع الخاص (البراشدية وآخرون، 2023؛ وزارةقوى 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 كالتالي:

- 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 لاحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة، وإحداث التوازن بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص ليكون جاذباً للشباب العماني، والاستفادة من تجارب وخبرات بعض الشركات النفطية كشركة تنمية نفط عمان في تأهيل الكوادر البشرية والتعمين النوعي لضمن الحلول المستدامة لتشغيل الشباب العماني 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 والسعى 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 توافق تخصصات الخريجين من حاجة سوق العمل.

مقترنات الدراسة

- دراسة حول مدى وعي الشباب باحتياجات سوق العمل في القطاع الخاص.
- دراسة حول دور الحكومات في تقليل 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.
- برير، 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: 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 دول مجلس التعاون الخليجي. مجلة كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، 22، (3)، 259-230.

- 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، والتواهية، ع. (2001). أثر بعض المتغيرات الديموغرافية في المكانة الاجتماعية للمهن: دراسة ميدانية. *مجلة العلوم الاجتماعية*، 29(3)، 121-141.
- العازمي، 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). الميل كعامل مني 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.
- العنزي، ع. (2002). توجهات ومعوقات إحلال الوظائف بالقطاعين العام والخاص في مرحلة ما بعد الغزو العراقي للكويت: 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
- الفقير، 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 مؤتمرا]*. المؤتمر الخامس للجمعية الاقتصادية العمانية: التحولات الديموغرافية وسوق العمل الخليجي، 7-8/1/2012، 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*. 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.
- وزارةقوى العاملة العمانية. (2015). *توجهات الباحثين عن عمل بسلطنة عمان نحو العمل: تحديث البنية المعرفية عن توجهات الشباب*. من موقع: <https://2u.pw/WoUgf0q>
- وزارةقوى 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.