



عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية

د . عوض خلف العنزي *

تلخيص البحث :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية وآثارها السلبية على الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية، وتقديم الاقتراحات والتوصيات التي قد تساعد في تشجيع العمالة الوطنية للالتحاق بالعمل في القطاع الخاص والمهن الحرفية، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم التطرق إلى الدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع بغية الاستفادة من النتائج والتوصيات التي تم التوصل إليها وإمكانية تطبيقها في دولة الكويت، كما تم تصميم استبانة لهذا الغرض ووزعت على عينة من الطلبة المتوقع تخرجهم ودخولهم لسوق العمل والموظفين، للتعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة موضع الدراسة والآراء والاتجاهات بشأن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية.

وقد توصلت هذه الدراسة لعدة نتائج هامة تبين أسباب عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية والتي من أهمها تفضيل العمل في القطاع الحكومي بسبب ارتفاع الرواتب والأجور، وطبيعة وظروف العمل، وكذلك عدم الاستقرار والأمان الوظيفي، والنظرة الاجتماعية المتدنية، وتردد أصحاب العمل في القطاع الخاص في توظيف الكويتيين وغيرها من العوامل التي تجعل الكويتيين يعزفون عن العمل في هذا القطاع، وطرحت هذه الدراسة بعض التوصيات التي من شأنها تشجيع الكويتيين على العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية.

* مدرس في قسم الإدارة العامة - كلية العلوم الإدارية - جامعة الكويت

* البحث ممول من جامعة الكويت تحت رقم CPU 015

تقديم :

تقاس قوة الدول ودرجة تقدمها ، بما تملكه من موارد وثروات ، ويأتي على رأس هذه الثروات العنصر البشري ، حيث أشار العديد من الدراسات والبحوث على أهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية الوطنية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، النجار(١) ، عبدالرحمن(٢) . وإهمال هذا الدور ينعكس سلبا إلى نمو وتطور هذه الدولة ، والاستثمار الحقيقي هو استثمار العنصر البشري وتوجيهه نحو المساهمة الفعالة في الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية المختلفة ، وتشير الإحصائيات المتوفرة من الهيئة العامة للمعلومات المدنية إلى إغفال هذا الجانب خاصة في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية التي يعزف عنها الكويتيون ، حيث بلغت نسبة الكويتيين العاملين في القطاع الخاص ٦ ، ١٪ من إجمالي القوى العاملة في دولة الكويت وتزيد قليلا هذه النسبة إلى ٣ ، ٥٪ من إجمالي العمالة الكويتية في يوليو ١٩٩٧ ، أما في المهن الحرفية والعمال العاديين فلا تتعدى نسبتهم ٨ ، ٢٪ من إجمالي القوى العاملة بنفس السنة(٣) ، مما يعني عدم الاستثمار الحقيقي للعمالة الوطنية في القطاعات الاقتصادية المختلفة .

نما سبق يمكن استنتاج الآثار المترتبة على هذه الظاهرة والتي من أهمها لجوء الدولة إلى استيراد العمالة الوافدة لسد هذا النقص في الأنشطة الاقتصادية المختلفة مما أدى إلى تدني نسبة الكويتيين إلى حوالي ١ ، ١٦٪ في عام ١٩٩٧ مقارنة مع نسبتهم في عام ١٩٨٥ التي وصلت إلى ٢٣٪ ، واستنزاف الموارد الاقتصادية والخدمات الاجتماعية المختلفة من قبل العمالة الوافدة التي تسببت في زيادة عجز الموازنة العامة للدولة والبالغة : ١٤٨٠ مليون دينار في عام ١٩٩٧ ، بالإضافة إلى التضخم الوظيفي في القطاع الحكومي من قبل العمالة الوطنية (٩٣٪ في يوليو ١٩٩٧)(٤) ، لذلك أصبح الهدف الأساسي لأية سياسة توظيف تأخذ بها الدول هو توزيع القوى العاملة المتاحة بين مختلفه النشاطات الاقتصادية وتحقيق الاستخدام الأمثل والفعال لهذه الموارد .

من هذا المنطلق فإنه يتعين على الدولة أن تضع السياسات وتصدر التشريعات ، وتخلق البيئة المناسبة التي تدفع الأفراد إلى الإقبال على مختلف النشاطات المناسبة لإمكاناتهم وقدراتهم ، وذلك بالقضاء على العقبات والتحديات التي تقود إلى عزوف الأفراد عن بعض المهن الحرفية ، والعمل بالقطاع الخاص ، فضلا عن تكديسهم في مهن أخرى ، غالبا ما تكون في غير حاجة إلى

جهودهم ، وهذه الظاهرة الخطيرة ، المتعلقة في عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية ، تعاني منها دول مجلس التعاون الخليجي بصورة عامة وتزداد حدتها في دولة الكويت بصفة خاصة ، حيث تتجه العمالة الوطنية في هذه الدول إلى العمل الحكومي (الكويت ٩٣٪ ، الإمارات ٦٤٪) ، على حساب أنشطة القطاع الخاص والمهن الحرفية (٥) .

سوف يتم إلقاء الضوء في هذه الدراسة على أدبيات الموضوع والدراسات السابقة التي تناولت هذا الموضوع ، ثم سوف يتم التطرق إلى تحليل ومناقشة النتائج والتي تم جمعها من عينة الدراسة ، بالإضافة إلى التوصيات التي قد تساعد على تشجيع العمالة الوطنية للانخراط بالقطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

أهمية الدراسة:

تزايدت في الآونة الأخيرة درجة الاهتمام بدراسات السلوك الوظيفي ومشاعر الأفراد تجاه العمل والوظيفة ، حيث أصبح العمل على مواجهة وتسوية المشاعر السلبية تجاه بعض المهن والأنشطة الاقتصادية ، وكذلك إصلاح الخلل في تركيبة هذه القوى من أهم أدوات التنمية البشرية .

- وفي هذا الإطار تأتي أهمية هذه الدراسة ، لتبرز عددا من الاعتبارات أهمها :
- مواجهة ظاهرة العزوف عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية والأسباب المؤدية إليها بما ينعكس إيجابيا على التنمية الاقتصادية والاجتماعية .
- سد النقص في بعض الجوانب التي أغفلتها الدراسات السابقة حول هذه الظاهرة .
- الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية في التعرف على الأسباب الحقيقية التي تحول دون مساهمة العمالة الوطنية مساهمة فعالة في قطاعات الأنشطة الاقتصادية المختلفة والعمل على اقتراح الحلول المناسبة لها .

- إبراز أهمية الموارد البشرية كونها الاستثمار الحقيقي للدولة ، والوسيلة والغاية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وما يفرضه ذلك من ضرورة الاستغلال الأمثل لها بصورة أكثر كفاءة وفعالية ، وضرورة القضاء على ما يحول دون هذا الاستغلال .

أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية وآثارها السلبية على الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية ، وتقديم الاقتراحات والتوصيات التي قد تساعد في تشجيع العمالة الوطنية للانخراط بالعمل في القطاع الخاص والمهن الحرفية ، وتهدف هذه الدراسة بشكل خاص لمعرفة :

١- حجم الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص موزعة حسب :

أ- النوع (ذكر/ أنثى) .

ب- الجنسية (كويتية/ غير كويتي) .

ج- المؤهل (كويتي/ غير كويتي) .

د- المهنة (كويتي/ غير كويتي) .

٢- العوامل التي أدت إلى ظاهرة عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

٣- العوامل التي قد تساعد على اجتذاب العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

٤- السياسات والخطط التي تتبعها الدولة في تشجيع الكويتيين للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

٥- النتائج والتوصيات لمعالجة هذه الظاهرة .

مشكلة الدراسة:

اتفق كثير من الكتاب والباحثين عن أهمية الدور الذي تلعبه الموارد البشرية الوطنية في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، بيد أن الكويت تعاني من خلل في تركيبة القوى العاملة الوطنية خاصة في الأنشطة الاقتصادية المختلفة إذ إن هناك نقصا حادا في حجم العمالة الوطنية في العاملة في القطاع الخاص حيث لا تزيد نسبتها في عام ١٩٩٧ على (٣, ٥٪) من إجمالي العمالة في القطاع الخاص ، ناهيك عن ندرة العمالة الوطنية في بعض المهن الحرفية حيث بلغت حوالي (٣٪) في عام ١٩٩٧ (٦) ، وأدى هذا الخلل في تركيبة القوى العاملة الوطنية إلى الاستعانة بالعمالة الوافدة لسد هذا النقص في هذا القطاع وهذه المهن مما قاد في نهاية المطاف إلى إلحاق

بعض الآثار السلبية على الحياة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية في دولة الكويت .

من هذا المنطلق ستحاول هذه الدراسة التعرف على أسباب هذه الظاهرة واقتراح الحلول المناسبة لعلاجها بغية إيجاد سياسات وتشريعات مناسبة تساهم في خلق بيئة مناسبة تكون عامل جذب للعمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية التي يعزف عنها الكويتيون .

ويمكن تحديد مشكلة هذه الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤلات التالية :

- ١- ما هو حجم العمالة الوطنية في قطاعات النشاط المختلفة من حيث العدد ، النوع ، المؤهل ، والمهن؟
- ٢- ما هي العوامل والأسباب التي أدت إلى ظاهرة عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية؟
- ٣- ما مدى فعالية السياسات والخطط التي تم الأخذ بها للتغلب على ظاهرة العزوف - آفة الذكر - بين الكويتيين؟
- ٤- ما هي العقبات التي تحول دون الحل الأمثل لهذه الظاهرة؟
- ٥- ما هي أفضل السياسات والإجراءات التي يمكن الأخذ بها لمعالجة هذه الظاهرة؟

الدراسات السابقة:

تعددت الدراسات التي تناولت قضية العمالة في دول مجلس التعاون الخليجي وما يرتبط بها من إيجابيات وسلبيات ، وفي إطار ظاهرة عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية ظهرت عدة دراسات تناولت بعض جوانب هذه الظاهرة وكان من أهمها تلك الدراسة التي أجراها عبدالرحمن (٧) حول ظاهرة العزوف في دول الخليج ، وسلط الضوء فيها على أسباب ظاهرة العزوف في دولة الكويت وعزاها إلى ما يلي :

- وجود فئة من المواطنين الكويتيين ليسوا في حاجة إلى العمل ، وهم طبقة ذوي الدخل المرتفع وأصحاب الأسهم والسندات وغيرهم .

- الاتجاه إلى العمل الحكومي رغبة في الضمان الاجتماعي الذي توفره الوظيفة الحكومية .
- غياب خطة واضحة المعالم للقوى العاملة ، وتحديد احتياجات المجتمع مما يترتب عليه

توجه مخرجات التعليم نحو نشاطات لا توجد حاجة إليها ، فينتهي بهم المطاف إلى الأجهزة والمؤسسات الحكومية .

- يعاني التعليم من أزمة في بعض التخصصات كتوجه معظم الدارسين إلى التخصصات الأدبية ، كما يعاني كذلك من ضعف المناهج وعدم ملاءمتها ومواكبتها لما يشهده المجتمع من تحولات فتكون النتيجة صعوبة تكوين القاعدة الضرورية لتنمية القوى العاملة فينتجه الخريجون إلى العمل الحكومي ، ويتكدسون في الأعمال الكتابية وغيرها من أنشطة الإدارة العامة على حساب النشاطات الأخرى .

لارب أن هذه الأسباب وغيرها قد تؤدي إلى الخلل في الهيكل الوظيفي ، وتخل بمبادئ الكفاءة والفعالية ، وكذلك تؤدي إلى التضخم الوظيفي في بعض الأنشطة مما يؤدي في نهاية المطاف إلى ضعف الأداء ، وانخفاض الإنتاجية .

أما النجار (٨) فقد ركزت دراسته على ظاهرة عزوف عن العمل في القطاع الخاص وبينت دور مكاتب ووكالات التشغيل ، التي ساهمت في خلق بطالة واضحة بين العمالة لمواطنه ومجالات التوظيف الخاص للعمل المستورد ، وكذلك أدخلت قوة العمل المحلي في منافسة غير متكافئة مع العمالة الوافدة ، فانسحبت العمالة الوطنية من المجالات التي تتفوق فيها الوافدة ، واتجهت إلى التكسب في القطاع الحكومي .

أما دراسة العنزي (٩) فتشير إلى أنه أمام اعتماد دول الخليج العربية على النفط كمصدر للدخل القومي ، وأمام ما تملكه الدولة من أصول وعائدات الثروة النفطية ، فقد صاحب ذلك اتساع دورها في النشاط الاقتصادي ، وهو ما ترتب عليه التوسع الملحوظ في أنشطة الإدارة العامة وتعاطم أهميتها ، وتعدد مزايا وعائدات العاملين فيها ، فكانت النتيجة اتجاه الغالبية العظمى من العمالة الوطنية إلى العمل في القطاع الحكومي وعزوفهم عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية ، ودعم هذا الاتجاه عدد من العوامل والاعتبارات منها :

- ارتفاع معدلات توزيع الثروة إلى المواطنين من شيوع أنماط معيشية ، اعتمدت في الأساس على زيادة الاستهلاك والاستيراد من الخارج ، وكذلك ارتفاع تكلفة الفرصة البديلة للعمالة الوطنية المنتجة وتدني قيمة النشاطات الإنتاجية والمهنية ، نتيجة عزوف المواطنين عن أنشطته ومجالاته .

- ما ترتب على ارتفاع طموحات ومؤهلات المواطنين من ازدياد الرغبة لديهم في

الاتحاق بالمهن والوظائف ذات المكانة المرتفعة ، وظروف العمل المريحة ، والتي ترتفع فيها معدلات الأجور ولا تتطلب جهداً عضلياً ، ولا تتضمن مخاطر الإصابات والحوادث .

- أن النسبة الضئيلة التي تشارك فيها المرأة في العمالة الوطنية ، تتركز في قطاعات الخدمات الاجتماعية ، وخدمات المجتمع ، والتي لا تلقى معارضة شديدة من المعارضين لعمل المرأة ، هذا التركيز يعني مزيداً من التكدس في القطاع الحكومي على حساب القطاع الخاص والحرفي .

- أن انخفاض الطلب الاجتماعي على العمل اليدوي ، والعزوف عن الالتحاق ببرامج التدريب المهني ، قد خلق اتجاهًا متزايداً لدى القوى العاملة الوطنية إلى العزوف عن ممارسة المهن الفنية واليدوية .

- تدخل الحكومة لتوظيف الكويتيين ، للتعويض عن عدم قدرة قطاع النفط على توفير فرص وظيفية واسعة للعمالة الوطنية ، هذا التدخل خلق اعتقاداً لدى المواطنين بأن العمل الحكومي هو حق لهم ، يجب الحصول عليه .

هذه الاعتبارات وغيرها ترتب عليها الحد من قدرة قوة العمل الوطنية على مقابلة احتياجات الأنشطة الاقتصادية المختلفة في العديد من المهن والمهارات الضرورية ، ومن ناحية أخرى معاناة الجهاز الإداري من العديد من مظاهر التضخم الوظيفي ، والتخلف الإداري .

ولمواجهة هذه الظاهرة وسلباتها ، اقترح العنزي (١٠) الآتي :

- العمل على تطوير السياسات العامة في اتجاه يدعم القطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية ، بما يساعد على فتح مجالات الاستثمار خارج الجهاز الإداري ، ويخفف من حدة المشكلات الإدارية التي يعاني منها .

- تطوير فلسفة نظامي التعليم العالي والتطبيقي من خلال :

- تنمية قدرة الأفراد على التفكير العلمي وتنمية قدرات التحليل والاستقصاء .

- توفير المعلومات المختلفة في إطار الربط بين النظرية والتطبيق .

- مراعاة مبدأ تواصل الخبرات وتماسكها بما يضمن الجمع بين الأصالة والمعاصرة .

- دعم أنشطة القطاع الخاص ، والعمل على تقليل الفروق في الأجور والمزايا والعائدات بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص .

- تحويل الفائض من العمالة الوطنية في الجهاز الإداري إلى العمل في القطاع الخاص ، على أن تتكفل الحكومة بإعادة تدريب هذا الفائض وتأهيله وتحمل جزء من راتبه لفترة يصبح هؤلاء بعدها قادرين على المنافسة في سوق العمل .

انتهت دراسة عبدالله الغنيم وآخرون (١١) والتي تناولوا فيها ظاهرة العزوف ، في إطار تناول السياسة السكانية في دولة الكويت ، إلى عدد من الاقتراحات الضرورية لمواجهة ظاهرة عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية ، ومن هذه الاقتراحات :

١- إصدار قانون ينص على وضع هدف مرحلي لزيادة نسبة العمالة الوطنية في القطاع الأهلي ، بصورة تدريجية ، ودعم هذا القانون بإجراءات تشجيعية للمؤسسات الأهلية التي تتجاوز النسبة التي يتم تحديدها .

٢- إنشاء مجلس أعلى لتنمية القوى البشرية الوطنية ، تشارك فيه كل القطاعات ، ليقوم بمتابعة الدراسات العملية الخاصة بالعمالة الوطنية ، ودراسة القوانين واللوائح التي تعوق تنميتها ووضع الحلول المناسبة لها .

٣- زيادة الوعي الخاص بعمل المرأة والتأكيد على أنه مساهمة وطنية لها قيمتها والعمل على توفير البيئة المناسبة لطبيعة المرأة وفق عادات وتقاليد المجتمع .

٤- إلزام المؤسسات والشركات وبيوت الخبرة الأجنبية بأن تتضمن عقودها بندا ينص على تدريب وتأهيل العمالة الوطنية ووضع شروط صارمة وفرض الغرامات على من يخالف هذا البند ويتحايل عليه .

٥- استثناء موظفي القطاع العام من الشروط التي تحول دون الجمع بين الوظيفة العامة والنشاط الخاص ، مع ضبط وتقنين هذا الجمع ، حتى لا تستغل الوظيفة العامة لإدارة النشاط الخاص .

ومن الاقتراحات التي عرضتها الدراسة ، نجد أنها قد اهتمت بدرجة أساسية بالجوانب القانونية والتشريعية ، وإصدار القوانين واللوائح ، أكثر من الاهتمام بخلق البيئة المناسبة ، والتي هي الأساس الذي يمكن الاعتماد عليها لمواجهة هذه الظاهرة وغيرها من صور الخلل في المجتمع .

وقد أرجعت دراسة القيسي (١٢) ظاهرة العزوف إلى عدة اعتبارات منها انخفاض نسبة

النشيطين اقتصادياً أمام ارتفاع نسبة صغار السن إلى مجموع السكان الكويتيين وهو ما ترتب عليه صغر حجم قوة العمل ، وعدم وفائها باحتياجات مختلف الأنشطة .

أما دراسة البداح (١٣) فقد أشار إلى أن ظاهرة العزوف ترجع إلى عدة أسباب من بينها الاعتقادات الخاطئة التي يؤمن بها الكويتيون ومنها :

١- الاعتقاد أن الوظيفة حق مكتسب لا بد من الحصول عليه .

٢- الاعتقاد أن الوظيفة ملك له لا يمكن أخذها منه .

٣- اعتقاد المواطن أن مرتب الوظيفة هو جزء من توزيع الثروة النفطية ، ولذلك سيحصل عليها سواء عمل أو لم يعمل .

هذه الاعتقادات وغيرها ترتب عليها اتجاه المواطنين إلى العمل في القطاع الحكومي على حساب القطاع الخاص والحرفي ، وهو ما أدى إلى تدهور إنتاجية المواطن الكويتي لدرجة أصبح وجوده معها يشكل عبئاً مادياً ومعنوياً على المنظمات والهيئات والإدارات التي عمل بها ، وأصبح المسؤول عن العمل - حتى في وزارات الدولة - يفضل غير الكويتي لأن تعيين الكويتي أصبح مصدراً للعديد من المشاكل التي هو في غنى عنها .

أمام هذه السلبيات يقترح البداح ، ضرورة إعادة تأهيل جميع الموظفين عن طريق برامج ، يتم التركيز فيها على سلوك الموظفين والسلبيات النفسية التي يعانون منها ، آثارها ، وكيفية مواجهتها .

وتشير دراسة عزام (١٤) إلى أن هناك عدداً من السمات المشتركة بين دول الخليج العربية فيما يتعلق بقضيتي السكان والعمالة ، ومنها :

١- زيادة نسبة صغار السن الذين تقل أعمارهم عن ١٥ عاماً من إجمالي عدد السكان ، حيث تبلغ هذه النسبة ٤٢٪ .

٢- انخفاض معدلات مشاركة السكان المواطنين في النشاطات الاقتصادية حيث تبلغ ٢٠٪ من الإمارات ، ٣٠٪ في السعودية ، ٣٢٪ في البحرين ، ٣٥٪ في عُمان ، ٤٦٪ في قطر ، ٤٤٪ في الكويت .

٣- تدني نسبة مشاركة المرأة في القوى العاملة الوطنية ، حيث بلغت عام ١٩٩٢م في الإمارات ٢,٥٪ ، قطر ٥٪ ، السعودية ٥,٥٪ ، الكويت ٦٪ ، عُمان ٨٪ ، البحرين ١٠٪ .

يتضح من هذه الخصائص أن هناك ارتفاعاً في نسبة الهدر في الموارد البشرية ، وفي الوقت نفسه اتجه النشيطون اقتصادياً من المواطنين إلى القطاع الحكومي على حساب القطاع الخاص والحرفي ، فكانت النتيجة تفاقم الخلل في النشاطات الاقتصادية ، وجلب العمالة الوافدة لمواجهة هذا الخلل .

تعقيب على الدراسات السابقة:

أولاً : يطغى الطابع النظري على تلك الدراسات ، حيث الاعتماد الأساسي على النصوص والتشريعات ، والدراسات والنشرات وغياب الجانب الميداني ، الذي يمثل أهم وسائل دراسة الأبعاد المختلفة لما يعاني منه المجتمع من قضايا وأحداث .

ثانياً : اتسم بعض هذه الدراسات بالعمومية ، والتي قد تهمل - سواء عن قصد أو دون قصد - العديد من الجزئيات ذات الأهمية الكبيرة في التحليل . (انظر دراسة الغنيم وآخرين) على سبيل المثال .

ثالثاً : هناك عدد آخر من هذه الدراسات ، غلبت عليه النظرة الأحادية الضيقة في التحليل ، والتي يتم فيها التركيز على جانب واحد ، وإهمال بقية الجوانب ، واعتبار هذا الجانب هو المحرك الأساسي للظاهرة محل الدراسة ، وهذا غير جائز في الدراسات الاجتماعية التي تتسم بالتشابك والتعقد وتعدد أبعادها وزوايا النظر إليها (انظر مثلاً دراسة البداح والذي أرجع ذلك إلى سياسة الحكومة الوظيفية) .

رابعاً : إن معظم هذه الدراسات وغيرها ، قد شهدت ندرة - إن لم يكن غياب - الاهتمام بدراسات السلوك الوظيفي ، والمشاعر السلبية ، تجاه بعض صور النشاط الاقتصادي .

خامساً : الدراسات أيضاً أغفلت دور أصحاب العمل في القطاع الخاص في رفض قبول العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص بسبب قدراتها واتجاهاتها المالية .

هذه الاعتبارات وغيرها كانت دافعا نحو القيام بهذه الدراسة ، تأكيداً لما انتهت إليه هذه الدراسات ، وسعيًا لسد جوانب القصور فيها ، وهنا يرى الباحث أن مواجهة ظاهرة عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض الحرف المهنية تكمن في التعرف على الأسباب الحقيقية وراء هذه الظاهرة ومن ثم وضع الاقتراحات والتوصيات التي تؤدي إلى النهوض به وتنمية دوروه وزيادة نشاطاته ، وزيادة الحوافز للعاملين فيه ، حتى يصبح قادراً على

جذب العمالة الوطنية سواء العاطلة أو الفائضة في القطاع الحكومي .

منهجية الدراسة:

وفي ضوء التساؤلات التي سبق طرحها ، فإن هذه الدراسة تطبيقية استطلاعية ، تعتمد على المنهج التحليلي الوصفي الذي ينطلق من شعور أولي بوجود مشكلة ما ، تتمثل في وجود أهداف ما لم يتم تحقيقها بدرجة أو بأخرى ، وكذلك التعرف على المعوقات التي حالت دون تحقيق هذه الأهداف ، وبناء عليه فإنه يتطلب البحث عن الحقائق والمعلومات التي تساعد على مواجهة هذه المشكلة ومعالجة أسبابها والتوصية بالحلول المناسبة .

عينة الدراسة واختيارها:

يتكون مجتمع الدراسة الحالية من الطلبة الكويتيين المتوقع دخولهم سوق العمل كطلبة المرحلة الثانوية والمقررات في المحافظات الخمسة والمقيدين في السنة الدراسية ١٩٩٨/٩٧ والبالغ عددهم ١٠٠٦٦ فرداً (١٥) ، كذلك الموظفين الكويتيين في سوق العمل في القطاع الحكومي والخاص والبالغ عددهم ١٨٧٧٨٣ فرداً في عام ١٩٩٧ (١٦) .

وقد اختيرت عينة الدراسة كعينة متاحة (ميسرة) Convenience Sample بحجم ٣٠٠ مفردة من الطلبة والموظفين وذلك عن طريق تصميم استبانة للتعرف على آرائهم وتوجهاتهم عن مشكلة الدراسة ، كما تم إجراء مقابلة مع أصحاب القرار والمسؤولين عن وضع الخطط والبرامج والسياسات العامة للتوظيف ، لقد تم تخصيص (١٥٠) استمارة للطلبة تم توزيعها بطريقة عشوائية بسيطة حيث أخذت مدرسة للبنين ومدرسة للبنات من كل محافظة وتم توزيع (٣٠) استمارة بحيث (١٥) استمارة للأولاد و (١٥) استمارة للبنات تم توزيعها بطريقة عشوائية ، أما الموظفون فقد تم توزيع (١٥٠) استمارة للأفراد الذين يرغبون في المشاركة منها (٧٥) استمارة للقطاع الحكومي وخاصة الوزارات الكائنة في مجمع الوزارات بسبب حجم الكويتيين الكبير في هذه الوزارات وتطابق كثير من الموصفات بينهم ، وتم التركيز على الوزارات التالية : وزارة العدل ، وزارة المالية ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل ووزارة الإسكان ، وقد تم توزيع (٧٥) استمارة للقطاع الخاص على الراغبين في المشاركة في هذه الدراسة من الموظفين في بنك الكويت الوطني ، صناعات الغانم ، الشركة الأحمدية للمقاولات ، وشركة الأسماك المتحدة ، حيث تم اختيار هذه الشركات بسبب توافر العمالة الوطنية بينهم وكذلك كبر حجم هذه

الشركات والتعاون الذي أبداه هؤلاء الأفراد للمشاركة في الإجابة على الاستبيان ، وتجدر الإشارة إلى أن العينة المختارة هي عينة غير احتمالية لا يجوز فيها تعميم نتائجها على المجتمع موضع الدراسة .

وقد بلغ عدد القوائم المحبب عنها من إجمالي أفراد العينة عدد (٢٢٨) قائمة بنسبة (٧٦٪) ، وقد تم استبعاد (٣٠) قائمة لتقص معظم البيانات الضرورية للتحليل بها ، وبذلك أصبح مجموع القوائم المحللة (١٩٨) قائمة أي بنسبة (٦٦٪) من إجمالي القوائم الموزعة (انظر الجدول رقم (١) .

تعتبر هذه نسبة معقولة إلى حد ما للبحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية وطبيعة أفراد العينة إذ أخذنا في الاعتبار محدودية إمكانية الباحث المادية والبشرية والوقت المتاحة لهذه الدراسة علاوة على الطبيعة الاستطلاعية للدراسة في هذه المرحلة .

وطبقا للجدول الإحصائية التي عرضها بازرة (١٧) يمثل عدد القوائم التي تم تحليلها عددا كافيا لتعميم النتائج بمعامل ثقة قدرة ٩٥ على مجتمعات تتراوح أحجامها ما بين ١٠٠ - ٥٠٠ ألف فرد وفرض توفر ٥٠ من الخصائص المدروسة ، وحجم ما يقارب حجم الطلبة الكويتيين المتوقع دخولهم سوق العمل وقت جمع البيانات ، وكذلك الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص وفقا لاحصائيات الهيئة العامة للمعلومات المدنية في يوليو ١٩٩٧ .

جدول رقم (١) توزيع القوائم المجاب عنها طبقاً لنوع أو جنس الطلبة والموظفين وأماكن تواجدهم

أولاً : الطلبة :	ذكور	إناث	الإجمالي	%
- محافظة العاصمة	١٠	١٢	٢٢	١١,١
- محافظة حولي	١٣	١٢	٢٥	١٢,٦
- محافظة الفروانية	١٠	١١	٢١	١٠,٦
- محافظة الأحمدية	١١	١٢	٢٣	١١,٦
- محافظة الجهراء	١٠	١٣	٢٣	١١,٦
ثانياً : الموظفون :				
أ . الموظفون في الحكومة :				
١- وزارة المالية	٦	٦	١٢	٦,١
٢- وزارة العدل	٨	٤	١٢	٦,١
٣- وزارة الشؤون	٥	٦	١١	٥,٦
٤- وزارة الإسكان	٣	٢	٥	٢,٥
ب - الموظفون في القطاع الخاص :				
١- بنك الكويت الوطني	١٣	١٠	٢٣	١١,٦
٢- صناعات الغانم	٦	٢	٨	٤,٠
٣- الشركة الأحمدية للمقاولات	٣	-	٣	١,٥
٤- شركة الأسماك المتحدة	٥	١	٦	٣,٠
غير مبين	٤	-	٤	٢,٠
الإجمالي	١٠٧	٩١	١٩٨	١٠٠,٠٠
%	٥٤	٤٦	١٠٠	١٠٠

خصائص عينة الدراسة:

يبين الجدول رقم (٢) الخصائص الديموجرافية لأفراد عينة الدراسة من الطلبة والموظفين :

١- **الجنس** : يلاحظ من التحليل أن نسبة الإناث من إجمالي أفراد العينة تمثل ٤٦٪، بينما نسبة الذكور تصل إلى ٥٤٪، أما بالنسبة إلى عينة الطلبة فإنه يلاحظ أن نسبة الإناث حوالي ٥٣٪ بينما نسبة الذكور حوالي ٤٧٪ مما يشير إلى أن نسبة الإناث في مراحل التعليم أكثر من الذكور وهذا توجه إيجابي لرفع مساهمة المرأة الكويتية في سوق العمل وقد يزيل ذلك بعض العوائق الاجتماعية التي تحول دون هذه المساهمة ، أما بالنسبة إلى عينة الموظفين فإنه يلاحظ من التحليل أن نسبة الذكور تمثل ٦٣٪، وهي نسبة مرتفعة مقارنة مع الإناث ٣٦٪ .

٢- **العمر** : يشير الجدول رقم (٢) إلى أن أغلبية أفراد عينة الطلبة تقع أعمارهم ما بين (١٦ - ١٨) وتبلغ هذه النسبة حوالي ٦٥٪، أما الفئات العمرية لأفراد عينة الموظفين فتشير البيانات في الجدول إلى تركيز العمالة في الفئات العمرية ٢٥ - ٢٩ حيث تبلغ نسبتهم ٣٥٪، يليها في الأهمية الفئة العمرية ٢٠ - ٢٤ بنسبة ٢١٪، بينما الفئة العمرية ٤٠ فما فوق في المرتبة الأخيرة بنسبة ٧٪، وفي هذا إشارة إلى أن العاملين من ذوي الأعمار الصغيرة نسبياً .

٣- **الدخل الشهري للأسرة**: يتضح من الجدول رقم (٢) أن مستوى الدخل الشهري للأسرة مرتفع نسبياً (٧٥٠ ديناراً فأكثر) عند غالبية أفراد العينة من فئة الطلبة (٨٠، ٦٥٪) والموظفين (٦١، ٩٪) .

٤- **التخصص** : تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية العينة (٥١٪) من ذوي التخصصات العلمية بينما تمثل التخصصات الأدبية (٤٤٪) من عينة الدراسة .

٥- **الحالة الاجتماعية** : تصل نسبة المتزوجين من عينة الموظفين إلى ٥٨٪، بينما يمثل غير المتزوجين ٣٣، ٣٪ .

٦- **المستوى التعليمي** : يشير الجدول رقم (٢) إلى تفاوت المستوى التعليمي لأفراد العينة من الموظفين حيث بلغت نسبة الحاصلين على المؤهل الجامعي وما فوق ٤٨٪، يليه الأفراد الحاصلون على الثانوية العامة ودون الجامعة ٤٠، ٥٪، بينما تصل نسبة الأفراد الحاصلين على الابتدائية وما دونها إلى أقل من ٥٪ .

أدوات جمع البيانات:

تم الاعتماد في إعداد هذه الدراسة الاستطلاعية على :

- مصادر مكتبية شملت عددا من المراجع والدراسات والمقالات التي تناولت موضوع عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية ، بالإضافة إلى النشرات الرسمية والتوجيهات الصادرة من ديوان الخدمة المدنية ومجلس الخدمة المدنية ، وزارة التخطيط ، وزارة الشؤون الاجتماعية والعمل بالإضافة إلى الهيئة العامة للمعلومات المدنية للتعرف على هذه الظاهرة من قبل تلك الجهات المختصة .

- تطوير نموذج استبيان أعد لهذا الغرض يهدف إلى التعرف على الجوانب المختلفة للمشكلة موضع الدراسة ، وتوطئة لذلك تم استطلاع آراء بعض الطلبة المتوقع تخرجهم حول اتجاهاتهم للعمل في القطاعات الاقتصادية المختلفة وبعض المهن الحرفية كما وزع استبيان آخر بغية التعرف على آراء واتجاهات الموظفين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص بشأن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية وكذلك التعرف على عوامل الجذب والعزوف عن العمل في هذا القطاع وتلك المهن .

وفي ضوء ذلك تم إعداد المسودة الأولى للاستبانة وعرضت على مجموعة من المحكمين المتخصصين* في كلية العلوم الإدارية ، لإبداء ملاحظاتهم عليها من حيث الصياغة اللغوية لبنودها ، وعلاقتها بأهداف الدراسة ، ومدى واقعيته ، وطلب منهم حذف بعض البنود أو تعديلها أو إضافة أية بنود جديدة ، وقد أدخلت التعديلات المناسبة بناء على ملاحظات المحكمين ووضعت في صورتها النهائية ، وبذلك يمكن القول إن الاستبانة تتضمن الأجزاء التالية :

- البيانات الديموجرافية للطلبة والموظفين مثل : الجنس ، العمر ، مستوى الدخل الشهري ، التخصص ، الحالة الاجتماعية ، التفضيل بعد الدراسة الحالية (لطلبة) ، المستوى التعليمي وقطاع العمل (للموظفين) .

- عبارات تتضمن أسباب اختيار قطاع العمل وترتيبها من حيث الأهمية .

- ثلاث وعشرون عبارة خاصة بظروف وطبيعة العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية (مقياس العزوف) وقسمت هذه العبارات إلى عدة أقسام منها عبارات تبين أسباب عدم إقبال الكويتيين على بعض المهن الحرفية والعمل في القطاع الخاص وعبارات أخرى قد تساعد على إقبال الكويتيين للعمل في القطاع الخاص وعلى بعض المهن الحرفية .

تم إعداد هذه العبارات على غرار مقياس ليكرت حيث طلب الباحث من المستجيب أن

* يشكر الباحث الأخوة المحكمين الذين راجعوا استبانة الاستبيان وهم د. آدم العتيبي ، د. ثابت ادريس ، د. عبد الناصر حمودة ، د. فضل الفضلي .

يحدد مدى موافقة أو عدم موافقته على كل عبارة وذلك باستخدام مقياس ليكرت المكوّن من خمسة مستويات على النحو التالي :

١- لاأوافق مطلقا .

٢- لاأوافق .

٣- وسط (محايد) .

٤- موافق .

٥- موافق تماما .

- اعتمد الباحث على مقابلات مقننة مع بعض أصحاب القرار والمسؤولين عن وضع الخطط والبرامج في بعض الجهات الحكومية والقطاع الخاص ، وساعدت هذه المقابلات في جمع وإيضاح كثير من البيانات والمعلومات حول هذه الظاهرة وقد أمكن الحصول على وجهات نظر عديدة لمعالجة هذه المشكلة ، وتضمنت هذه المقابلات بعض التساؤلات في الجوانب التالية :

- أسباب عزوف الكويتيين عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

- الاستراتيجيات التي اتبعتها الدولة لعلاج هذه الظاهرة .

- الحلول المناسبة لعلاج هذه الظاهرة .

- دور كل من القطاع الحكومي والقطاع الخاص لعلاج هذه المشكلة .

جدول رقم (٢) الخصائص الديموجرافية لأفراد العينة

الموظفون			الطلبة		
العدد	%		العدد	%	
٨٤	١٠٠,٠	١- الجنس	١١٤	١٠٠	١. الجنس
٥٣	٦٣,١	ذكور	٥٤	٤٧,٠	ذكور
٣١	٣٦,٩	إناث	٦٠	٥٣,٠	إناث
٨٤	١٠٠,٠	٢- العمر	١١٤	١٠٠,٠	٢- العمر
٧	٨,٣	١٩-١٥	٧٤	٦٤,٩	١٨-١٦
١٨	٢١,٤	٢٤-٢٠	١٩	١٦,٧	٢١-١٩
٣٠	٣٥,٧	٢٩-٢٥	٢١	١٨,٤	٢٢ فما فوق
١١	١٣,١	٣٩-٣٥	١١٤	١٠٠,٠	٣- الدخل الشهري للأسرة
٦	٧,١	٤٠ فما فوق	١٩	١٦,٧	أقل من ٥٠٠ دينار
			٢٠	١٧,٥	٧٤٩-٥٠٠
٨٤	١٠٠,٠	٣- الدخل الشهري للأسرة	٣٠	٢٦,٣	٩٩٩-٧٥٠
١٤	١٦,٧	أقل من ٥٠٠ دينار	٤٥	٣٩,٥	١٠٠٠ فما فوق
١٨	٢١,٤	٧٤٩-٥٠٠			
١٩	٢٢,٦	٩٩٩-٧٥٠	١١٤	١٠٠,٠	٤- التخصص
٣٣	٣٩,٣	١٠٠٠ فما فوق			
٨٤	١٠٠,٠	٤- الحالة الاجتماعية	٥٨	٥٠,٩	علمي
٤٩	٥٨,٣	متزوج	٥٠	٤٣,٩	أدبي
٢٨	٣٣,٣	غير متزوج	٦	٥,٢	مقررات
٧	٨,٣	مطلق			
٨٤	١٠٠,٠	٥- المستوى التعليمي			
٤	٤,٨	الابتدائية وأقل			
٥	٦,٠	المتوسطة			
٣٤	٤٠,٥	الثانوية وأقل من الجامعة			
٤١	٤٨,٨	الجامعة وما فوق			

المعالجة الإحصائية:

تم استخدام بعض الأساليب الإحصائية لاختبار الآراء والاتجاهات لأفراد العينة ، ومن هذه الأساليب :

١- استخدام التكرارات ، والنسب المئوية للبيانات الديموجرافية لأفراد العينة وكذلك إجابات أفراد العينة على العبارات (١ - ٢٣) الخاصة بآراء واتجاهات الطلبة والموظفين حول مقياس العزوف .

٢- استخدام ك ٢١ تربيع (Chi square) لمعرفة الفروق بين إجابات الطلبة والموظفين على مقياس عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

٣- الرتب : وذلك لتحديد أولويات بعض العوامل المختلفة لدى أفراد العينة .

حدود الدراسة:

اقتصرت هذه الدراسة على :

١- عينتين تم أخذهما بطريقة العينة المتاحة (الميسرة) Convenience Sample من بين الطلبة المتوقع دخولهم لسوق العمل والموظفين في القطاع الحكومي والقطاع الخاص .

٢- اقتصرت المقابلات على المسؤولين عن اتخاذ القرارات الخاصة بالشؤون الوظيفية لأنهم الأقدر على معرفة أسباب هذه الظاهرة وكيفية طرح الحلول لها .

٣- اعتمدت هذه الدراسة أساساً على نتائج الاستبيان الذي تم توزيعه على أفراد العينة والتي حاول الباحث فيها التقليل من السلبيات التي تؤثر على المصادقية .

٤- واجه الباحث بعض الصعوبات في جمع البيانات كان من أهمها :

- طول فترة استجابة البعض لمقابلة الباحث ، وعدم التعاون مع البعض الآخر في تزويد الباحث ببعض المعلومات الهامة لهذه الدراسة .

- ندرة المراجع العلمية والدراسات السابقة الحديثة حول هذه الظاهرة ، لاسيما المتعلقة بالإدارة الكويتية .

- سرية المعلومات الخاصة بالبيانات المتعلقة بالخطط والبرامج لمعرفة أسباب هذه المشكلة ،

والتشدد من جانب بعض المسؤولين في عملية الإدلاء بالمعلومات الخاصة بخطوات استراتيجية لعلاج هذه المشكلة .

عرض البيانات ومناقشة النتائج:

سوف يتم عرض أهم النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسة وفقاً لترتيب الأسئلة التي سبق تحديدها :

أولاً : حجم العمالة في قطاعات الأنشطة الاقتصادية المختلفة من حيث العدد ، النوع ، الجنسية ، المؤهل ، المهنة .

١ - حجم العمالة الكويتية :

وفقاً للإحصائيات التي تم الحصول عليها من الهيئة العامة للمعلومات المدنية في نهاية يوليو ١٩٩٧ كما هو مبين في الجدول رقم (٣) يتضح أن حجم إجمالي العمالة الوطنية يبلغ (١٩١٠٦٦) بنسبة ٢, ١٦٪ من إجمالي العمالة في دولة الكويت في حين نجد أن نسبة إجمالي غير الكويتيين تبلغ ٨, ٨٣٪ بعدد (٩٨٨٧٨٦) فرداً ، ويشير جدول رقم (٣) أيضاً إلى أن عدد الذكور الكويتيين (١٢٨١٤٤) يمثل ما نسبته (٧٦٪) من إجمالي العمالة الوطنية وهي نسبة عالية مقارنة بالإناث (٣٣٪) مما يدل على قلة مساهمة العنصر النسائي الكويتي في قوة العمل ، وقد يرجع ذلك إلى العادات والتقاليد الاجتماعية التي لا تزال تقف عائقاً أمام دخول المرأة في سوق العمل .

ويلقي الجدول رقم (٣) الضوء على إجمالي العمالة حسب قطاع العمل خلال يوليو ١٩٩٧ ، حيث بلغ العدد الإجمالي للعاملين بالقطاعين الحكومي والخاص (٩١٤٤٢٥) فرداً ، يمثل الكويتيون منهم (١٨٧٧٨٣) فرداً أي ما نسبته (٢٠, ٥٪) ، وهذا يعني انخفاض نسبة العمالة الكويتية في القطاعين ، الجدول يشير أيضاً إلى تركيز العمالة الكويتية في القطاع الحكومي حيث تبلغ نسبتها حوالي (٦٣٪) ،

وبتحليل البيانات الخاصة بهيكل قوة العمل حسب توزيعها في الجدول رقم (٣) نجد أن العمالة الوافدة تشكل نسبة عالية جداً وصلت (٩٨, ٤٪) من إجمالي عدد المشتغلين في القطاع الخاص وفقاً لإحصاءات ١٩٩٧ ، وبالرغم من الجهود المبذولة لتقليل الاعتماد على العمالة غير الكويتية

إلا أننا نلاحظ أن هذه الجهود لم تحقق أهدافا على الأقل في القطاع الخاص .

ويتضح كذلك من الجدول رقم (٣) أن عدد العمالة الكويتية يبلغ (١٧٧٦٨١) فردا أي بنسبة (٩٣٪) من إجمالي العمالة ، أما في القطاع الخاص فلا يزيد عدد هذه العمالة عن (١٠١٠٢) من الأفراد وبنسبة تبلغ فقط (٣ , ٥ ٪) من إجمالي تلك العمالة .

وبمقارنة العمالة الكويتية بالعمالة الوافدة نلاحظ تركيز العمالة الكويتية في القطاع الحكومي حيث تشكل في عام ١٩٩٧ حوالي (٦٣٪) ، بينما نلاحظ انخفاض نسبتهم في القطاع الخاص (٦ , ١ ٪) .

وبناء عليه يتضح أن غالبية الكويتيين يتركزون في القطاع الحكومي بينما نلاحظ انخفاضهم في القطاع الخاص ، ويسؤال مدير إدارة الموارد البشرية في وزارة التخطيط عن أسباب تركيز الكويتيين في القطاع الحكومي وانخفاضهم في القطاع الخاص أجابت بالآتي :

«يرغب الكويتيون بالعمل في القطاع الحكومي بسبب مرونة سياسة التوظيف في هذا القطاع وعدم رغبتهم بالعمل في القطاع الخاص بسبب عدة عوامل منها تدني الرواتب وطبيعة وظروف العمل بهذا القطاع» .

كما أضافت :

«بأن الدولة اتبعت عدة استراتيجيات للحد من هذه الظاهرة كتشجيع القطاع الخاص في اجتذاب الكويتيين وتأهيلهم وتدريبهم لتناسب قدراتهم ومهاراتهم للعمل في القطاع الخاص كما أن هناك نية لتحمل الدولة جزءا من مرتب الكويتي في القطاع الخاص» .

ويرى الوكيل المساعد للشؤون الإدارية والمالية في وزارة الصحة أن أسباب تركيز الكويتيين للعمل في القطاع الحكومي هو :

«الاعتقاد بأن الوظيفة الحكومية تعتبر مصدر الرزق الرئيسي للمواطنين ووسيلة التأمين الاجتماعي لذلك نجد الحكومة ملزمة بتوظيفهم بسبب عزوفهم عن العمل في القطاع الخاص» .

أما الاستراتيجيات التي اتبعتها الدولة لعلاج هذه المشكلة فإنها تمثل في تفعيل دور القطاع الخاص في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي استيعابه للقوى العاملة الوطنية وتحقيق التوازن في التركيبة السكانية .

٢- العمالة الوطنية حسب التوزيع المهني :

يبين الجدول رقم (٤) التوزيع المهني للعمالة الوطنية حيث تتركز غالبيتها في الوظائف التنفيذية والكتابية (٤٦٪) وتتساوى تقريباً هذه النسبة ما بين الذكور والإناث ، في حين تتدنى نسبتهم إذ تصل إلى (٥, ٦٪) في وظائف الإنتاج والتشغيل والعمال العاديين ، وهذا يعني أن هناك عزوفاً من الكويتيين للعمل بهذه المهن ، ونلاحظ من الجدول رقم (٤) ارتفاع هذه النسبة (٢, ٤٣٪) عند العمالة غير الكويتية وترتفع هذه النسبة بين الذكور (٤, ٥٤٪) ، ويشير كذلك الجدول إلى أن الكويتيين يشكلون أغلبية (٦٥٪) مقارنة مع غير الكويتيين في الوظائف التنفيذية والكتابية ، بينما لا تتعدى نسبتهم (٨, ٢٪) في وظائف الإنتاج والتشغيل والعمال العاديين .

وبسؤال أحد المسؤولين في الشؤون الإدارية في ديوان الخدمة المدنية حول هذه الظاهرة أفاد قائلاً :

«لا يرغب الكويتيون في العمل بهذه المهن بسبب تدني الرواتب والحوافز المالية وطبيعة العمل، كما أن الدولة تعمل جاهدة في توفير الحوافز المالية والمعنوية لتشجيعهم على العمل بهذه المهن».

جدول رقم (٣) توزيع القوى العاملة حسب الجنسية وقطاع العمل والنوع لسنة ١٩٩٧

نسبة الكويتيين	الإجمالي		غير كويتي		كويتي		قطاع العمل
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٦٢,٩	٢٣,٩	٢٨٢٣٨٨	١٠,٦	١٠٤٧٠٧	٩٣,٠	١٧٧٦٨١	القطاع الحكومي
	٢٢,٥	٢٠٣٥٢٩	١١,٠	٨٥٥٥١	٩٢,١	١١٧٩٧٨	ذكور
	٢٨,٧	٧٨٨٥٩	٩,٠	١٩١٥٦	٩٤,٩	٥٩٧٠٣	إناث
٨,٧	٠,٨	٩٨٢٥	٠,٩	٨٩٦٩	٠,٤	٨٥٦	القطاع المشترك
	١,٠	٩٠١١	١,١	٨٤٠٠	٠,٥	٦١١	ذكور
	٠,٣	٨١٤	٠,٣	٥٦٩	٠,٤	٢٤٥	إناث
١,٦	٣٥,٦	٦٣٢٠٣٧	٦٢,٩	٦٢١٩٣٥	٥,٣	١٠١٠٢	القطاع الخاص
	٦٥,٠	٥٨٨٤٧٧	٧٤,٨	٥٨٠٨٦٨	٥٠٩	٧٦٠٩	ذكور
	١٥,٨	٤٣٥٦٠	١٩,٤	٤١٠٦٧	٤,٠	٢٤٩٣	إناث
٠,٠	٢١,٠	٢٤٧٢٥١	٢٥,٠	٢٤٧٢٢٦	٠,٠	٢٥	القطاع العائلي
	١٠,٧	٩٦٩٨٥	١٢,٥	٩٦٩٧٩	٠,٠	٦	ذكور
	٥٤,٧	١٥٠٢٦٦	٧٠,٩	١٥٠٢٤٧	٠,٠	١٩	إناث
٢٨,٨	٠,٧	٨٣٥١	٠,٦	٥٩٤٩	١,٣	٢٤٠٢	المتعطلون
	٠,٨	٧٠٢٩	٠,٦	٥٠٨٩	١,٥	١٩٠٤	ذكور
	٠,٥	١٣٢٢	٠,٤	٨٦٠	٠,٧	٤٦٢	إناث
١٦,٢	١٠٠,٠	١١٧٩٨٥٢	١٠٠,٠	٩٨٨٧٨٦	١٠٠,٠	١٩١٠٦٦	الإجمالي
	١٠٠,٠	٩٠٥٠٣١	١٠٠,٠	٧٧٦٨٨٧	١٠٠,٠	١٢٨١٤٤	ذكور
	١٠٠,٠	٢٧٤٨٢١	١٠٠,٠	٢١١٨٩٩	١٠٠,٠	٦٢٩٢٢	إناث

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، يوليو ١٩٩٧.

القطاع العائلي: يقصد به العاملون بالمنازل.

جدول رقم (٤)

توزيع القوى العاملة حسب المهنة والجنسية والنوع لسنة ١٩٩٧

المهنة	كويتي		غير كويتي		الإجمالي		نسبة الكويتيين
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
أصحاب المهن الفنية والعلمية	٥٥٢٦٩	٢٨,٩	٩٢٠٥١	٩,٣	١٤٧٣٢٠	١٢,٥	٣٧,٥
ذكور	٢٥٢٥٥	١٩,٧	٦٩٣٠٠	٨,٩	٩٤٥٥٥	١٠,٥	
إناث	٣٠٠١٤	٤٧,٧	٢٢٧٥١	١٠,٨	٥٢٧٦٥	١٩,٢	
مديرون وإداريون ومديرو أعمال	٥١٣١	٢,٧	١٧٩٦٧	١,٨	٢٣٠٩٨	٢,٠	٢٢,٢
ذكور	٤٦٦٤	٣,٦	١٧٢٧٤	٢,٢	٢١٩٣٨	٢,٤	
إناث	٤٦٧	٠,٧	٦٩٣	٠,٣	١١١٦٠	٠,٤	
موظفون تنفيذيون بالحكومة وكتبه ومن إليهم	٨٧٨٠٢	٤٦,٠	٦٩٢٥٥	٧,٠	١٥٧٠٥٧	١٣,٣	٥٥,٩
ذكور	٦٠٣٦٩	٤٧,١	٥٤١٨٠	٧,٠	١١٤٥٤٩	١٢,٧	
إناث	٢٧٤٣٣	٤٣,٦	١٥٠٧٥	٧,١	٤٢٥٠٨	١٥,٥	
القائمون بأعمال البيع	٣٢٥٤	١,٧	٦٦٣١٠	٦,٧	٦٩٥٦٤	٥,٩	٤,٨
ذكور	٣٠١٧	٢,٤	٦١٥٨٤	٧,٩	٦٤٦٠١	٧,١	
إناث	٢٣٩	٠,٤	٤٧٢٦	٢,٢	٤٩٦٣	١,٨	
العاملون بالخدمات	٢٢٦١٧	١١,٨	٢٨٩٤٠٨	٢٩,٣	٣١٢٠٢٥	٢٦,٥	٧,٢
ذكور	١٩٦٠٨	١٥,٣	١٢٦٨٦٨	١٦,٣	١٤٦٤٧٦	١٦,٢	
إناث	٣٠٠٩	٤,٨	١٦٢٥٤٠	٧٦,٨	١٦٥٥٤٩	٦٠,٢	
العاملون في الزراعة والصيد	١٢١	٠,١	١٤٤٢٧	١,٥	١٤٥٤٨	١,٢	٠,٨
ذكور	١١٦	٠,١	١٤٤١٨	١,٩	١٤٥٣٤	١,٦	
إناث	٥	٠,٠	٩	٠,٠	١٤	٠,٠	
العاملون بالإنتاج والتشغيل والعمال العاديين	١٢٤٤٠	٦,٥	٤٢٧٠٣٧	٤٣,٢	٤٣٩٤٧٧	٣٧,٢	٢,٨
ذكور	١١٧٩٣	٩,٢	٤٢٢٤٩٧	٥٤,٤	٤٣٤٢٩٠	٤٨,٠	
إناث	٦٤٧	١,٠	٤٥٤٠	٢,١	٥١٨٧	١,٩	
غير مبين	٤٤٣٢	٢,٣	١٢٣٣١	١,٢	١٦٧٦٣	١,٤	٢٦,٤
ذكور	٣٣٢٢	٢,٦	١٠٧٦٦	١,٤	١٤٠٨٨	١,٠	
إناث	١١١٠	١,٨	١٥٦٥	٠,٧	٢٦٧٥	١,٠	
الإجمالي	١٩١٠٦٦	١٠٠,٠	٩٨٨٧٨٦	١٠٠,٠	١١٧٩٨٥٢	١٠٠,٠	١٦,٢
ذكور	١٢٨١٤٤	١٠٠,٠	٧٧٦٨٨٧	١٠٠,٠	٩٠٥٠٣١	١٠٠,٠	
إناث	٦٢٩٢٢	١٠٠,٠	٢١١٨٩٩	١٠٠,٠	٢٧٤٨٢١	١٠٠,٠	

★ المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، يوليو ١٩٩٧.

٣. العمالة الوطنية حسب المؤهل العلمي:

تشير البيانات الواردة في الجدول رقم (٥) إلى أن حملة الثانوية العامة يشكلون أعلى نسبة (٣٥٪) مقارنة بالمؤهلات الأخرى ، كما يمثل خريجو الجامعات نسبة لا بأس بها (٢٠٪ ، ١) ، وهذا يبين ارتفاع نسبة المتعلمين بالقوى العاملة الوطنية وتصل نسبة حملة الشهادة الثانوية والجامعية إلى (٥ ، ٧٣٪) بين الإناث الكويتيات ، وبذلك يمكن القول إن هذه النسبة العالية من التأهيل تؤكد طموح المرأة الكويتية وحرصها على الحصول على مؤهلات عالية كي تضمن وظيفة ومربحاً أفضل وتتجنب الوظائف الدنيا كالحرفية والمهنية التي لا تناسب ظروف المرأة .

ومن الملاحظ ارتفاع نسبة الأفراد الذين يقرأون ويكتبون بين صفوف العمالة غير الكويتية (٣٢ ، ٧٪) خاصة لدى الإناث مقارنة بالذكور ، وهذا يعني أن غالبية العمالة غير الكويتية هي من فئة العمال والعاملين بالمنازل .

ثانياً: عرض ومناقشة نتائج الدراسة:

أظهرت الدراسة الميدانية النتائج التالية :

- أفاد ما يزيد عن (٦٨٪) من الطلبة عن رغبتهم في مواصلة دراستهم الجامعية بينما بلغت نسبة الذين يرغبون في البحث عن الوظيفة بعد انتهاء مرحلة التعليم الثانوية ما يزيد عن (٢٠٪) من إجمالي أفراد العينة (جدول رقم ٦) .

اتضح من البيانات الثانوية أن ٣٣٪ من الموظفين الكويتيين يحملون شهادات جامعية وما فوق وهي نسبة عالية مقارنة مع الشهادات الأخرى ، وتدعم نتائج الدراسة الميدانية هذه البيانات حيث إنه بسؤال مفردات العينة من الطلبة عن الرغبة بعد انتهاء هذه المرحلة وجد أن أكثر من ٦٨٪ منهم يرغبون مواصلة دراستهم الجامعية (انظر جدول رقم ٦) ، كذلك يدعم ذلك الموظفون الذين شاركوا في الإجابة على هذا الاستبيان حيث بلغت نسبة الجامعيين وما فوق حوالي ٤٩٪ ، هذه النتيجة في مواصلة الدراسات العليا أو الانخراط في وظائف تلائم طبيعة التخصصات الخاصة بالتعليم العالي هي في الحقيقة في مجملها تخصصات غير فنية ، لذلك فإن هذه المشكلة ينبغي على الإدارة أن توجه الانتباه إليها عند وضع السياسات الخاصة بالتوظيف خاصة أنها سوف تواجهه بأعداد كبيرة متخرجة من تخصصات علمية عالية غير مطلوبة للقطاع

الوظيفي أو غالبا ما يكون القطاع الوظيفي مشبعا بها ، في هذه الحالة تواجه الإدارة إما بتسكينهم في وظائف لا تلائم تخصصاتهم ولا رغباتهم وبالتالي ينعكس ذلك على مستوى الأداء الوظيفي أو تضطر إلى إنفاق مبالغ كبيرة لإعادة تدريب هؤلاء الأفراد على الوظائف الجديدة ناهيك عن عدم توفير وظائف للأعداد المتقدمة من هذه التخصصات أصلا مما يرفع من مستوى البطالة .

- أشارت نتائج إجابات الطلبة إلى أن هناك أكثر من (٧٥٪) من أفراد العينة يرغبون في العمل بالقطاع الحكومي ، بينما تبلغ نسبة الذين اختاروا العمل في القطاع الخاص حوالي (٢٤٪) (جدول رقم ٦) ، هذا التوجه يؤكد استمرارية تركيز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي ، حيث تبين من البيانات الثانوية أن ٩٣٪ من العمالة الوطنية مركزة في القطاع الحكومي ، وتبرز النتيجة السابقة خطورة امتداد الموقف على القوة العاملة المستقبلية ولا يقتصر على القوة العاملة القائمة حيث هناك توجه نحو استمرارية هذا الاتجاه بسبب ظروف العمل الجيدة .

- يتضح من إجابات الطلبة في جدول رقم (٧) أن متغير «الأمان والاستقرار الوظيفي» يعتبر من أهم المتغيرات التي دعتهم إلى تفضيل العمل في القطاع الحكومي في حين يأتي متغير «تحقيق الرغبة الشخصية» أهم متغير لأولئك الطلبة الذين يفضلون العمل في القطاع الخاص ، ويأتي في المرتبة الثانية متغير «تحقيق الرغبة الشخصية» ، ومتغير «مرتب أفضل» للطلبة الذين فضلوا العمل في القطاعين الحكومي والخاص على التوالي ، وجاء متغير «الضمان الاجتماعي» في المرتبة الأخيرة كأحد الأسباب التي تجعل الطلبة يفضلون العمل في القطاعين الحكومي والخاص ، ويرجع ذلك إلى إلزام الدولة لكلا القطاعين بتطبيق نظام التأمينات الاجتماعية .

جدول رقم (٥) توزيع القوى العاملة حسب المؤهل والجنسية والنوع لسنة ١٩٩٧

نسبة الكويتيين	الإجمالي		غير كويتي		كويتي		المؤهل
	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٣,٤	١١,٨	١٣٩٤٣٢	١٣,٦	١٣٤٦٩٨	٢,٥	٤٧٣٤	أمي
	١٢,١	١٠٩٩٥٤	١٣,٧	١٠٦٢١٢	٢,٩	٣٧٤٢	ذكور
	١٠,٧	٢٩٤٧٨	١٣,٤	٢٨٤٨٦	١,٦	٩٩٢	إناث
١,٨	٢٧,٩	٣٢٩١٥٩	٣٢,٧	٣٢٣١١٢	٣,٢	٦٠٤٧	يقرأ ويكتب
	٢٦,٥	٢٣٩٨٦١	٣٠,٢	٢٣٤٥٤٠	٤,٢	٥٣٢١	ذكور
	٣٢,٥	٨٩٢٩٨	٤١,٨	٨٨٥٧٢	١,٢	٧٢٦	إناث
١٤,٩	١٠,٢	١٢٠٤٠٠	١٠,٤	١٠٢٤٠٤	٩,٤	١٧٩٩٦	الابتدائية
	١١,٧	١٠٥٤٠٦	١١,٥	٨٩٦٧٥	١٢,٣	١٥٧٣١	ذكور
	٥,٥	١٤٩٩٤	٦,١	٨٨٥٧٢	٣,٦	٢٢٦٥	إناث
٢٤,٨	١٩,٤	٢٢٩٣٠٨	١٧,٤	١٧٢٤٢٢	٢٩,٨	٥٦٨٨٦	المتوسطة
	٢٠,٩	١٨٩١٩٩	١٨,٧	١٤٤٩٨٩	٣٤,٥	٤٤٢١٠	ذكور
	١٤,٦	٤٠١٠٩	١٢,٩	٢٧٤٣٣	٢٠,١	١٢٦٧٦	إناث
٢٧,٢	٢٠,٨	٢٤٥٦٧٨	١٨,١	١٧٨٧٧٥	٣٥,٠	٦٦٩٠٣	الثانوية ودون الجامعة
	٢٠,٠	١٨١٣٩٤	١٨,١	١٤٠٣٨٢	٣٢,٠	٤١٠١٢	ذكور
	٢٣,٤	٦٤٢٨٤	١٨,١	٣٨٣٩٣	٤١,٢	٢٥٨٩١	إناث
٣٣,٢	٩,٨	١١٥٨٠٦	٧,٨	٧٧٣٣٨	٢٠,١	٣٨٤٦٨	الجامعة وما فوق
	٨,٨	٧٩١٨٦	٧,٨	٦١٠٦٠	١٤,١	١٨١٢٦	ذكور
	١٣,٣	٣٦٦٢٠	٧,٧	١٦٢٧٨	٣٢,٣	٢٠٣٤٢	إناث
١٦,٢	١٠٠,٠	١١٧٩٧٨٣	١٠٠,٠	٩٨٨٧٤٩	١٠٠,٠	١٩١٠٣٤	الإجمالي
	١٠٠,٠	٩٠٥٠٠٠	١٠٠,٠	٧٧٦٨٥٨	١٠٠,٠	١٢٨١٤٢	ذكور
	١٠٠,٠	٢٧٤٧٨٣	١٠٠,٠	٢١١٨٩١	١٠٠,٠	٦٢٨٩٢	إناث

المصدر: الهيئة العامة للمعلومات المدنية، يوليو ١٩٩٧.
لا يشمل التوزيع الأفراد غير الميين حالتهم التعليمية وعددهم ٦٩ منهم ٣٢ كويتي و ٣٧ غير كويتي.

أسباب تفضيل قطاع العمل بالنسبة لأفراد عينة الموظفين :

- تشير اختيارات الموظفين في القطاع الحكومي (جدول رقم ٨) إلى متغير ارتفاع الرواتب والأجور يأتي بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية بنسبة (٢٦, ٩)٪، بينما يليه في الأهمية متغير الضمان الاجتماعي وطبيعة وظروف العمل بنسب (٢٢, ٢)٪، (٢٠)٪ على التوالي ، بينما جاء متغير اعتبار القطاع من أفضل القطاعات بالمرتبة الأخيرة بنسبة (١٥, ١)٪، أما بالنسبة إلى اختيار الموظفين للقطاع الخاص قد تبين أن متغير طبيعة وظروف العمل في القطاع الخاص تأتي بالمرتبة الأولى من حيث الأهمية في اختيار العمل بنسبة (٢٥, ١)٪، بينما يليه في الأهمية متغير ارتفاع الرواتب والأجور ومتغير الرغبة الشخصية بنسبة (٢١, ٦)٪ و (٢٠, ٣)٪ على التوالي ، أما أقل المتغيرات أهمية للعمل في القطاع الخاص فهو المتغير الذي يعتبر القطاع الخاص أفضل من القطاعات الأخرى حيث بلغت النسبة (١٥, ٤)٪ .

- تشير نتائج الدراسة كما هو وارد في الجدول رقم (٩) إلى أن غالبية الموظفين سواء في القطاع الحكومي (٨٠)٪ أو في القطاع الخاص (٨٢, ٥)٪ يعتقدون أن المؤهلات العلمية تتناسب مع العمل الذي يقومون به .

- تفضيل الموظفين في القطاع الحكومي للعمل في القطاع الخاص :

تشير نتائج الدراسة في الجدول رقم (١٠) إلى أن غالبية الموظفين في القطاع الحكومي لا يرغبون العمل في القطاع الخاص (٦٢, ٥)٪، بينما لا تتعدى نسبة الذين يرغبون العمل في هذا القطاع عن (٣٠)٪ .

- أسباب عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص :

تشير نتائج الدراسة الواردة في الجدول رقم (١١) إلى تطابق آراء عينة الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص إذ يعتبرون أن عدم وجود الاستقرار والأمان الوظيفي هو السبب الرئيسي في عزوف الكويتيين عن العمل في القطاع الخاص بنسبة (١٧, ٨)٪، (٢٨, ١)٪ على التوالي ، أما بالنسبة للأسباب الأخرى فإننا نلاحظ اختلافاً في وجهات النظر في إجابات أفراد العينة ، ففي عينة الموظفين في القطاع الحكومي تبين أن عدم وجود الضمان الاجتماعي وطبيعة وظروف العمل في مقدمة أسباب عزوف الكويتيين عن العمل في القطاع الخاص ، أما بالنسبة إلى عينة الموظفين في القطاع الخاص قد تبين أن معيار ضعف الرواتب والأجور ، والنظرة الاجتماعية

المتدنية ، وعدم تناسب مخرجات التعليم للعمل في هذا القطاع من أهم الأسباب الداعية إلى عزوف الكويتيين عن العمل في القطاع الخاص ، حيث بلغت النسبة (٢١٪) ، (٣ ، ١٢٪) ، (١٢ ، ٣) على التوالي ، ويمكن الاستنتاج من إجابات أفراد عينة الموظفين في القطاعين الحكومي والخاص أن هناك شبه إجماع بأن الرواتب والأجور أهمية في تفضيل القطاع ، وهذه النتيجة تؤكد ما ذهب إليه كثير من الدراسات السابقة ، انظر دراسة كلا من العنزي وعبدالرحمن على سبيل المثال لا الحصر .

جدول رقم (٦)

يبين رغبة الطلبة بعد انتهاء الدراسة الحالية وجهة العمل المفضلة

أولاً : رغبة الطلبة بعد انتهاء الدراسة الحالية	العدد	%
١- مواصلة التعليم العالي	٧٨	٦٨,٤
٢- البحث عن وظيفة	٢٣	٢٠,٢
٣- أعمال خاصة	٩	٧,٩
٤- لا إجابة	٤	٣,٥
الإجمالي	١١٤	١٠٠,٠
ثانياً : الجهة المفضلة للعمل لدى الطلبة		
١- القطاع الحكومي	٨٦	٧٥,٤
٢- القطاع الخاص	٢٧	٢٣,٧
٣- قطاع آخر	١	٠,٩
٤- لا إجابة	٠	٠,٠
الإجمالي	١١٤	١٠٠,٠

جدول رقم (٨)

يُبين أسباب اختيار المواطنين العمل في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص حسب درجة الأهمية

القطاع الخاص					القطاع الحكومي					درجة الأهمية					
الإجمالي					الإجمالي										
الترتيب	%	العدد	التكرارات				الترتيب	%	العدد	التكرارات					
١	٢٥,١	١١٧	١	٢	٧	٩	١١	٣	٢٠,٠	٨١	٦	٣	٢	١٢	٣
٢	٢١,٦	١٠١	٤	٤	٧	٧	٨	١	٢٦,٩	١٠٩	٤	١	٢	٣	١٧
٣	١٧,٦	٨٢	٨	٤	٥	٩	٣	٢	٢٢,٢	٩٠	٠	٥	٨	٩	٤
٥	١٥,٤	٧٢	٤	١٦	٦	٢	٢	٥	١٥,١	٦٢	٧	٥	١٢	١	١
٣	٢٠,٣	٩٥	١٢	١	٤	٦	٩	٤	١٥,٨	٦٤	٨	٩	١	٥	٣
	١٠٠,٠	٤٦٧	٢٩	٢٧	٢٩	٣٣	٣٣		١٠٠,٠	٤٠٦	٢٥	٢٣	٢٥	٣٠	٢٨
طبيعة وظروف العمل أفضل															
ارتفاع معدلات الرواتب والأجور															
إضمان الاجتماعي															
يعتبر أفضل قطاع مقارنة مع															
قطاعات الأخرى															
تحقيق الرضا الشخصية															
الإجمالي															

طبيعة وظروف العمل أفضل

ارتفاع معدلات الرواتب والأجور

الضمان الاجتماعي

يعتبر أفضل قطاع مقارنة مع

القطاعات الأخرى

تحقيق الرضا الشخصية

الإجمالي

* حيث ١ تعني أكبر درجة في الأهمية و ٥ تعني أقل درجة في الأهمية .

جدول رقم (٩)

المؤهلات العلمية تتناسب والعمل الذي يقوم به الموظف

الموظفون		الموظفون في القطاع الحكومي		الموظفون في القطاع الخاص	
		العدد	%	العدد	%
مناسب تماماً مناسب مناسب إلى حد ما غير مناسب غير مناسب تماماً	مناسب تماماً	٥	١٢,٥	١٧	٤٢,٥
	مناسب	١٤	٣٥,٠	١٠	٢٥,٠
	مناسب إلى حد ما	١٣	٣٢,٥	٦	١٥,٠
	غير مناسب	٣	٧,٥	٥	١٢,٥
	غير مناسب تماماً	٥	١٢,٥	٢	٥,٠
الإجمالي		٤٠	١٠٠,٠	٤٠	١٠٠,٠

جدول رقم (١٠)

تفضيل العمل في القطاع الخاص من وجهة نظر الموظفين في الحكومة

النسبة	العدد	
٣٠,٠	١٢	نعم
٦٢,٥	٢٥	لا
٧,٥	٣	لا أعلم
١٠٠,٠	٤٠	الإجمالي

جدول رقم (١١)

أسباب عروف الكورتينين عن العمل في القطاع الخاص حسب درجة الأهمية ومن وجهة نظر الموظفين

الموظفون في القطاع الخاص										الموظفون في القطاع الحكومي										درجة الأهمية	
الإجمالي					الإجمالي																
الترتيب	%	العدد	التكررات					الترتيب	%	العدد	التكررات										
١	٢٨,١	١٦	٠	٠	٠	٠	٢	١	١٧,٨	١٣٠	٠	١	٠	٢	١	٤	٥	٣	٢	١	
٢	٢١,٠	١٢	٠	٠	٠	١	٠	٥	١٣,٠	٩٥	١	٢	٤	٣	١	٣	١	٥	١	١	
٣	١٢,٣	٧	٠	٠	٠	٠	١	٦	١٠,٣	٧٥	٠	٢	٤	٣	١	٣	١	٥	٢	١	
٤	١٠,٥	٦	٠	٠	٠	٠	١	٢	١٦,٦	١٢١	١	١	٢	٤	٣	١	٢	٥	٠	٥	
٥	٧,٠	٤	٠	٠	٠	١	٠	٤	١٣,٣	٩٧	٠	٠	٢	٣	١	٥	٤	٣	٢	٢	
٦	٥,٣	٣	٠	٠	٠	٠	٠	٣	١٤,٧	١٠٧	٠	٠	١	٢	٤	٤	٤	٤	٤	٣	
٧	٣,٥	٢	٠	٠	٠	٠	٠	٧	٨,٤	٦١	٥	٥	٢	٢	٠	٢	٠	٢	٢	٢	
٨	١,٣	١	٠	٠	٠	٠	٠	٨	٥,٩	٤٣	٨	٥	٢	٠	١	٠	٠	٢	٠	٠	
٩	١,٣	١	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠,٠	٧٢٩	١٥	١٦	١٦	١٦	١٧	١٩	٢٩	٢٩	٢١	٢١	٢١	
طبيعة وظائف العمل																					
عدم الرغبة في الأعمال الحرة والمهنية																					
عدم وجود الاستقرار والأمان الوظيفي																					
عدم وجود انقسام اجتماعي																					
مخاوف التعليم لاتباع العمل في هذا القطاع																					
ضعف الرواتب والأجور																					
نزد أصحاب الأعمال قبول الكوئيين																					
الظروا الاجتماعية المتدنية																					
الإجمالي																					

* حيث تعني أكبر درجة في الأهمية وتعني أقل درجة في الأهمية

ب- نتائج إجابات الطلبة والموظفين على مقياس عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

أولاً: أظهرت نتائج الدراسة في الجدول رقم (١٢) أن أسباب عدم إقبال الكويتيين على العمل في بعض المهن الحرفية والقطاع الخاص يرجع إلى ما يلي :

١- النظرة الاجتماعية المتدنية:

تشير نتائج الدراسة إلى أن غالبية الطلبة (٧٠,٦٦٪) والموظفين (٥,٨٥٪) يعتقدون أن من أهم أسباب العزوف هو النظرة الاجتماعية المتدنية ، وهذه النتيجة دالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١) .

٢- الرواتب المتدنية :

تبين من نتائج الدراسة أن الرواتب المتدنية من العوامل التي لا تساعد الكويتيين على الإقبال للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية ، حيث كانت إجابات أفراد العينة من الموافقين على هذه العبارة أكثر من (٦٩٪) ، ومن الملاحظ أن إجابات أفراد العينة الموافقين على هذه العبارة من الطلبة حوالي (٦٥٪) ، وتزيد قليلاً هذه النسبة عند عينة الموظفين حيث تصل إلى حوالي (٧٥٪) ، مما يعني أن للرواتب أهمية في عملية دخول الكويتيين للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية ، وتجدر الإشارة إلى أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

٣- مخرجات التعليم لا تتناسب والعمل في بعض المهن الحرفية :

أظهرت النتائج أن أغلبية أفراد العينة ترى أن مخرجات التعليم لا تتناسب والعمل في بعض المهن الحرفية حيث بلغت نسبة الموافقين على هذه العبارة حوالي (٦٠٪) من إجمالي أفراد العينة ، بينما لم تتعد نسبة الذين لم يوافقوا على هذه العبارة عن (٣,٢٤٪) ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

٤- تردد أصحاب العمل عن توظيف الكويتيين بسبب ارتفاع أجورهم :

أظهرت النتائج أن هناك فروقا معنوية بالنسبة لإجابات العينة من الطلبة والموظفين كما بينه اختبار مربع كا حيث كانت قيمة كا (٠٤, ١٤) ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ فقد تبين من نتائج الدراسة أن أكثر من (٦٧٪) من إجمالي أفراد العينة موافقون على أن ارتفاع

الأجور من الأسباب التي تجعل أصحاب العمل يترددون في توظيف الكويتيين ، بينما لم تتعد نسبة الذين لا يوافقون على ما جاء بهذه العبارة عن (٤ , ٢٤٪) ، أما من حيث الفروق بين إجابات أفراد العينة بين الطلبة والموظفين فإننا نلاحظ أن نسبة الذين يوافقون من الطلبة حوالي (٥٧٪) ، ومن الموظفين حوالي (٨٢٪) .

٥- تردد أصحاب العمل في توظيف الكويتيين بسبب نقص الكفاءة :

بينت نتائج الدراسة أن هناك فروقا معنوية بين الطلبة والموظفين كما بينه اختبار مربع كا ٢ حيث كانت قيمة كا ٢ (٩٤ , ١٣) ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ ، إذ أظهرت النتائج أن هناك حوالي (٦ , ٥٦٪) من أفراد العينة يعتقدون أن أصحاب العمل يترددون في توظيف الكويتيين بسبب نقص كفاءتهم ، وأعرب (٥٧٪) من الموظفين و (٤٠٪) من الطلبة عن قناعتهم بتردد أصحاب العمل في توظيف الكويتيين بسبب نقص الكفاءة .

٦- عدم تناسب مخرجات التعليم للعمل في القطاع الخاص :

تبين من تحليل البيانات أن هناك فروقا معنوية لإجابات أفراد العينة (الطلبة والعاملين) كما بينه اختبار مربع كا ٢ حيث كانت قيمة كا ٢ (٩٦ , ١٦) ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠١ .

إذ أظهرت النتائج أن (٤ , ٤٩٪) من الموظفين يؤيدون العبارة التي مفادها عدم تناسب مخرجات التعليم للعمل في القطاع الخاص ، بينما لم يوافق (٩ , ٤٦٪) من الطلبة على تلك العبارة .

٧- بيئة عمل القطاع الخاص غير مناسبة :

أفادت نتائج تحليل بيانات الدراسة بأن هناك أغلبية في إجابات أفراد عينة الدراسة الذين يوافقون على أن بيئة عمل القطاع الخاص غير مناسبة وقد تكون من العوامل التي لا تساعد على إقبال الكويتيين للعمل في القطاع الخاص حيث بلغت هذه النسبة (٤٨٪) ، بينما الذين لا يوافقون على ما جاء بهذه العبارة (٧ , ٣٣٪) ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

والخلاصة التي يمكن الوصول إليها من إجابات أفراد العينة أن هناك إجماعا بالموافقة على العوامل التي تمنع إقبال الكويتيين للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية الواردة في بنود

الاستبيان في الجدول رقم (١٢) .

ثانيا : أظهرت نتائج الدراسة (جدول رقم ١٢) أن العوامل التي قد تساعد على إقبال الكويتيين للعمل في القطاع الخاص يمكن تحديدها في التالي :

٨- ارتفاع الرواتب والأجور في القطاع الخاص :

أعرب غالبية العينة (٩٠٪) عن موافقتهم بأن الرواتب والأجور تساعد على إقبال الكويتيين للعمل في القطاع الخاص ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

٩- فرض قوانين على القطاع الخاص لتغيير سياسة التوظيف :

يرى غالبية العينة (طلبة/ موظفين) ٨٣٪ ضرورة تغيير سياسة التوظيف ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

١٠- تغيير سياسة التوظيف في القطاع الحكومي للحد من توظيف الكويتيين :

أبدى غالبية العينة (٦٤ , ٤٪) موافقته على هذه العبارة ، وبالنظر إلى إجابات أفراد العينة (طلبة وموظفين) نلاحظ أن نسبة الطلبة الموافقين على هذه العبارة تبلغ (٤ , ٥٠٪) ، بينما بلغت نسبة الموظفين الموافقين على هذه العبارة حوالي (٨٤٪) ، وهذه الفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ٠,٠٠١ . وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر الخبرة الكافية عند الطلبة حول طبيعة سياسات التوظيف في كلا القطاعين .

١١- دور وسائل الإعلام في تغيير النظرة عن العمل في القطاع الخاص :

أفادت نتائج الدراسة إلى أهمية دور وسائل الإعلام في تغيير نظرة المجتمع السلبية عن العمل في القطاع الخاص حيث نسبة الموافقين على هذه العبارة أكثر من (٧٧٪) ، بينما لم تتعد نسبة غير موافقين حوالي ١١٪ ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

١٢- مساواة ساعات العمل بالقطاعين الحكومي والخاص :

أظهرت النتائج أن نسبة الأفراد الذين أبدوا الموافقة على ضرورة مساواة ساعات العمل بين

القطاعين سواء من الطلبة أو الموظفين مرتفعة حيث بلغت (٧٢٪)، بينما لم تتعد نسبة الذين لم يوافقوا على هذه العبارة (٥، ١٥٪)، وبتطبيق اختبار كا^٢ نلاحظ عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة .

١٣- وجود الاستقرار والأمان الوظيفي في القطاع الخاص :

يتضح من نتائج الدراسة أن الأفراد الذين يرون ضرورة وجود الاستقرار والأمان الوظيفي في القطاع الخاص مرتفعة جدا حيث بلغت نسبتهم أكثر من (٨٤٪)، بينما بلغت نسبة الأفراد الذين أبدوا عدم الموافقة (٧، ٩٪)، كذلك أشارت نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة (الطلبة والموظفين) .

١٤- تحسين بيئة وظروف العمل بالقطاع الخاص :

تبين من نتائج الدراسة ارتفاع نسبة أفراد العينة الذين يرون ضرورة تحسين بيئة وظروف العمل بالقطاع الخاص حيث بلغت النسبة أكثر من (٨٣٪) بينما يرى (٧، ٦٪) من إجمالي أفراد العينة عدم الموافقة ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

١٥- الاهتمام بالتدريب والتأهيل ليتناسب والعمل في القطاع الخاص :

اتضح من تحليل البيانات أن أغلبية أفراد العينة (٧، ٨٨٪) توافق على هذه العبارة ، مما يؤكد أهمية التدريب والتأهيل للعمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص ، كما تشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

١٦- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص :

يتضح من إجابات أفراد العينة أن الأفراد الذين رأوا ضرورة اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص كانت نسبتهم متدنية (٤، ٣٧٪)، مقارنة بنسبة الذين يرون عدم اشتراط الخبرة (٤٤، ٥٤٪)، وهذا قد يكون مؤشرا على أن عدم توفر الخبرة لدى العمالة الوطنية قد يكون عاملا من عوامل العزوف عن العمل في القطاع الخاص ، وتشير نتائج الدراسة كذلك إلى أن (٨، ٣٦٪) من أفراد عينة الطلبة موافقون على ضرورة عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص ، بينما بلغت نسبة الذين لا يؤيدون هذه العبارة من الطلبة (٥، ٥٣٪)، أما بالنسبة إلى عينة الموظفين فقد أظهرت النتائج إلى أن الموافقين على هذه العبارة أكثر من (٧٩٪)، بينما بلغت نسبة غير الموافقين (٨، ١٤٪)، ونلاحظ وجود فروق معنوية بين استجابات الطلبة والموظفين حيث تبين أن قيمة

٢١ (٨٧، ٣٧) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٠١) .

١٧- تحمل الحكومة جزءاً من رواتب الكويتيين العاملين في القطاع الخاص :

أوضحت النتائج أن حوالي (٧٠٪) من إجمالي العينة (طلبة وموظفين) موافقون على هذه العبارة ، وفي هذا إشارة إلى ضرورة تحمل الحكومة جزءاً من رواتب العاملين في القطاع الخاص ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين .

وتأسيساً على ما تقدم يتضح من إجابات العينة سواء من الطلبة أو الموظفين أن هناك شبه إجماع بالموافقة على العوامل التي تساعد على إقبال الكويتيين للعمل في القطاع الخاص وإن كان هناك بعض التفاوت في درجة الموافقة فقد يرجع هذا إلى نقص الخبرة بين عينة الطلبة موضع الدراسة ، وهذه العوامل تأكدت في الكثير من الدراسات السابقة التي منها على سبيل المثال وليس الحصر : دراسة الطراح (١٨) ، العنزي (١٩) ، عبدالرحمن (٢٠) ، الغنيم وآخرون (٢١) .

ثالثاً : العوامل التي قد تساعد العمالة الوطنية على العمل في القطاع الخاص :

يتضح من جدول رقم (١٢) ما يلي :

١٨- وجود حوافز مادية ومعنوية :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين ، حيث أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية أفراد العينة (٩٠ ، ٨٨٪) يعتقدون أن وجود الحوافز المادية والمعنوية قد تساعد غالبية الكويتيين في العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

١٩- تغيير النظرة السلبية للمجتمع عن بعض المهن الحرفية التي لا يقبل عليها الكويتيون :

لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات الطلبة والموظفين ، إذ تبين من نتائج الدراسة أن غالبية العينة (٨٤٪) يؤمنون بضرورة تغيير نظرة المجتمع السلبية عن بعض المهن .

٢٠- قلة فرص التوظيف في القطاعات الأخرى :

أوضحت نتائج الدراسة أن قلة فرص التوظيف الأخرى (الحكومي ، المشترك ، التعاوني) قد تساعد العمالة الوطنية في البحث عن وظيفة في القطاع الخاص حيث بلغت نسبة الموافقين على هذه العبارة (٦٨ ، ٤٪) ، بينما لم تتعد نسبة غير الموافقين (٢٢ ، ٥٪) ، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الطلبة والموظفين .

٢١- الاهتمام بالتدريب والتأهيل :

أشارت نتائج الدراسة إلى ضرورة أهمية التدريب والتأهيل للعمالة الوطنية للإقبال للعمل في بعض المهن الحرفية حيث بلغت نسبة إجابات أفراد العينة المؤيدين لهذه العبارة (٧, ٨٦٪) ، في حين لم تتعد نسبة المعارضين (٥, ٢٪) ، ولا توجد فروق ذات إحصائية بين الطلبة والموظفين .

٢٢- دور وسائل الإعلام الإيجابي في تغيير نظرة المجتمع السلبية عن هذه المهن :

أوضحت النتائج أن غالبية أفراد العينة موافقون على هذه العبارة (٥, ٧٧٪) ، بينما لم تتعد نسبة غير الموافقين عن (٣, ١٢٪) ويلاحظ من اختبار كا^٢ أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين الطلبة والموظفين حيث بلغت نسبة الطلبة المؤيدين لهذه العبارة (٣, ٧٦٪) ، في حين بلغت نسبة الموظفين المؤيدين لهذه العبارة (٠, ٧٩٪) .

٢٣- الاتجاه للتخصصات الفنية والمهنية بسبب الفرص الكبيرة :

تشير نتائج الدراسة إلى أن هناك فروقا ذات دلالة إحصائية بين الطلبة والموظفين حيث يرى (٦٥٪) من الطلبة و (٦١٪) من الموظفين أن الاتجاه للتخصصات الفنية والمهنية من شأنها أن تساعد الكويتيين للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية وذلك بسبب الفرص المميزة .

جدول رقم (١٢)

الفروق بين إجابات الطلبة والموظفين على مقياس عزوف العماله الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية

الدلالة	٢ كـ	الاجمالي	لاوافق مطلقا		لاوافق		محايد(وسط)		موافق		موافق تماما		العبارات
			العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%			
											العدد	%	
٠,٠١	١٤,٩١	١٩٧	١٠	١٢,٧	٢٥	٧,٦	١٥	٣١,٥	٦٢	٤٣,١	٨٥	١-المنظرة الاجتماعية المتدنية أ-الطلبة ب-الموظفون	
		١١٤	٧	١٧,٥	٢٠	٩,٦	١١	٣٤,٢	٣٩	٣٢,٥	٣٧		
		٨٣	٣	٦,٠	٥	٤,٨	٤	٢٧,٧	٢٣	٥٧,٨	٤٨		
		١٩٧	١٠	١٣,٧	٢٧	١٢,٢	٢٤	٣٨,٦	٧٦	٣٠,٥	٦٠		
٠,٠٨٤	٨,١٩	١١٤	١٠	١٤,٠	١٦	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٢٩,٨	٣٤	٢-الرواتب المتدنية أ-الطلبة ب-الموظفون	
		١٠٠,٠	٠	١٣,٣	١١	١٢,١	١٠	٤٣,٣	٣٦	٣١,٣	٢٦		
		٨٣	٧	٢٠,٦	٣٩	١٥,٨	٣٠	٣٣,٧	٦٤	٢٥,٨	٤٩		
		١٨٩	٣	٢٤,٨	٢٧	١٧,٤	١٩	٣٢,١	٣٥	٢٢,٩	٢٥		
٠,٤١٤	٥,٠٢	٨٠	٤	١٥,٠	١٢	١٣,٨	١١	٣٦,٣	٢٩	٣٠,٠	٢٤	٣-مخرجات التعليم لا تتناسب والعمل في المهن الحرفية أ-الطلبة ب-الموظفون	
		١٠٠,٠	٣	٢,٨	٢٧	١٧,٤	١٩	٣٢,١	٣٥	٢٢,٩	٢٥		
		٨٠	٤	١٥,٠	١٢	١٣,٨	١١	٣٦,٣	٢٩	٣٠,٠	٢٤		
		١٩٣	١٦	١٦,١	٣١	٨,٣	١٦	٣٠,١	٥٨	٣٧,٣	٧٢		
٠,٠١	١٤,٠٤	١١١	١٣	١٩,٨	٢٢	١١,٧	١٣	٢٥,٢	٢٨	٣١,٥	٣٥	٤-تردد أصحاب العمل في توظيف الكويتيين بسبب ارتفاع أجورهم أ-الطلبة ب-الموظفون	
		١٠٠,٠	٣	١١,٠	٩	٣,٧	٣	٣٦,٦	٣٠	٤٥,١	٣٧		
		١٩٣	١٦	١٦,١	٣١	٨,٣	١٦	٣٠,١	٥٨	٣٧,٣	٧٢		
		١١١	١٣	١٩,٨	٢٢	١١,٧	١٣	٢٥,٢	٢٨	٣١,٥	٣٥		

تابع - جدول رقم (١٢)
التفروق بين إجابات الطلبة والموظفين على مقياس عزوف العمال الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية

البيان	موافق تماماً		موافق		محايد (وسط)		لاوافق		لاوافق مطلقاً		الاجمالي		الدلالة
	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
٥- تردد أصحاب العمل في توظيف الكريتين بسبب نقص الكفاءة	٣٤	١٧,٣	٥٨	٢٩,٦	٢٠	١٠,٢	٥٠	٢٥,٥	٣٤	١٧,٣	١٩٦	١٠٠,٠	٠,٠١
	١٠	٨,٩	٣٥	٣١,٠	١٣	١١,٥	٣٢	٢٨,٣	٢٣	٢٠,٤	١١٣	١٠٠,٠	
	٢٤	٢٨,٩	٢٣	٢٧,٧	٧	٨,٤	١٨	٢١,٧	١١	١٣,٣	٨٣	١٠٠,٠	
	٢٧	١٣,٩	٤٥	٢٣,٢	٣١	١٦,٠	٦٦	٣٤,٠	٢٥	١٢,٩	١٩٤	١٠٠,٠	
٦- عدم تناسب مخرجات التعليم للمعمل في القطاع الخاص	٧	٦,٣	٢٤	٢١,٦	٢١	١٨,٩	٤٦	٤١,٤	١٣	١٠,٨	١١١	١٠٠,٠	٠,٠١
	٢٠	٢٤,١	٢١	٢٥,٣	١٠	١٢,٠	٢٠	٢٤,١	١٢	١٤,٥	٨٣	١٠٠,٠	
	٤٥	٢٣,٠	٤٩	٢٥,٠	٣٦	١٨,٤	٣٦	١٨,٤	٣٠	١٥,٣	١٩٦	١٠٠,٠	
	٢١	١٨,٤	٢٥	٢١,٩	٢٦	٢٢,٨	٢٣	٢٠,٢	١٩	١٦,٧	١١٤	١٠٠,٠	
٧- يتبع عمل القطاع الخاص غير مناسبة	٢٤	٢٩,٣	٢٤	٢٩,٣	١٠	١٢,٢	١٣	١٥,٩	١١	١٣,٤	٨٢	١٠٠,٠	٠,١٢٥
	١١٨	٦٠,٢	٥٨	٢٩,٦	٨	٤,١	٩	٤,٦	٣	١,٥	١٩٦	١٠٠,٠	
	٦٤	٥٦,١	٣٧	٣٢,٥	٤	٣,٥	٧	٦,١	٢	١,٨	١١٤	١٠٠,٠	
	٥٤	٦٥,٩	٢١	٢٥,٦	٤	٤,٩	٢	٢,٤	١	١,٢	٨٢	١٠٠,٠	
٨- ارتفاع الرواتب والأجور في القطاع الخاص	٢٤	٢٩,٣	٢٤	٢٩,٣	١٠	١٢,٢	١٣	١٥,٩	١١	١٣,٤	٨٢	١٠٠,٠	٠,٠١٩
	١١٨	٦٠,٢	٥٨	٢٩,٦	٨	٤,١	٩	٤,٦	٣	١,٥	١٩٦	١٠٠,٠	
	٦٤	٥٦,١	٣٧	٣٢,٥	٤	٣,٥	٧	٦,١	٢	١,٨	١١٤	١٠٠,٠	
	٥٤	٦٥,٩	٢١	٢٥,٦	٤	٤,٩	٢	٢,٤	١	١,٢	٨٢	١٠٠,٠	

٥- تردد أصحاب العمل في توظيف الكريتين بسبب نقص الكفاءة

أ- الطلبة

ب- الموظفون

٦- عدم تناسب مخرجات التعليم للمعمل في القطاع الخاص

أ- الطلبة

ب- الموظفون

٧- يتبع عمل القطاع الخاص غير مناسبة

أ- الطلبة

ب- الموظفون

٨- ارتفاع الرواتب والأجور في القطاع الخاص

أ- الطلبة

ب- الموظفون

ثانياً: البيانات التي قد تساعد على إقبال الكريتين للعمل في القطاع الخاص :

١- ارتفاع الرواتب والأجور في القطاع الخاص

تابع - جدول رقم (١٢)

الفروق بين إجابات الطلبة والموظفين على مقياس عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية

الدلالة	٢ كـ ×	الاجمالي		لاوافق مطلقا		لاوافق		محايد (وسط)		موافق		موافق تماما		العبارات
		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
		١٩٤	١٠٠,٠	٢,٦	١,٣	٥	٢,٦	١٩	٩,٨	٣٣,٥	٦٥	٤٩,٥	٩٦	٩- فرض قوانين على القطاع الخاص لتغيير سياسة التوظيف .
		١١٣	١٠٠,٠	٣,٥	٣,٥	٤	٣,٥	١٢	١٠,٦	٣٤,٥	٣٩	٤٧,٨	٥٤	أ- الطلبة
٠,٧١٦	٢,١١١	٨١	١٠٠,٠	١,٢	١,٢	١	١,٢	٧	٨,٦	٣٢,١	٢٦	٥١,٩	٤٢	ب- الموظفون
		١٩٤	١٠٠,٠	١٠,٨	١٥,٥	٢١	١٣,٩	٢١	١٠,٨	٣٠,٤	٥٩	٣٤,٠	٦٦	١٠- تغيير سياسة التوظيف بالقطاع الحكومي للحد من توظيف الكوئتين .
٠,٠١	٢٥,٠٧	١١٣	١٠٠,٠	١٥,٥	١٣,٩	١٧	١٣,٩	١٥	١٣,٩	٢٢,١	٢٥	٢٨,٣	٣٢	أ- الطلبة
		٨١	١٠٠,٠	٤,٩	٤,٩	٤	٣,٧	٦	٧,٤	٤٢,٠	٣٤	٤٢,٠	٣٤	ب- الموظفون
٠,٤٨٧	٣,٤٤	١٩٣	١٠٠,٠	٣,٦	٣,٦	٧	٣,٦	٢٣	١١,٩	٤٣,٠	٨٣	٣٤,٢	٦٦	١١- دور وسائل الإعلام في تغيير النظرة عن العمل في القطاع الخاص .
		١١٢	١٠٠,٠	٣,٦	٣,٦	٤	٣,٦	١٦	١٤,٣	٤٢,٩	٤٨	٣٠,٤	٣٤	أ- الطلبة
٠,٤٨٧	٣,٤٤	٨١	١٠٠,٠	٣,٧	٣,٧	٣	٣,٧	٧	٨,٦	٤٣,٢	٣٥	٣٩,٥	٣٢	ب- الموظفون
		١٩٣	١٠٠,٠	٤,٧	٤,٧	٩	٤,٧	٢٤	١٢,٤	٢٦,٤	٥١	٤٥,٦	٨٨	١٢- مساواة ساعات العمل بالقطاعين الحكومي والخاص .
٠,٥٣٧	٣,١٢	١١٣	١٠٠,٠	٣,٥	٣,٥	٤	٣,٥	١٤	١٢,٤	٢٨,٣	٣٢	٤٢,٥	٤٨	أ- الطلبة
		٨٠	١٠٠,٠	٦,٢	٦,٢	٥	٦,٢	١٠	١٢,٥	٢٣,٧	١٩	٥٠,٠	٤٠	ب- الموظفون

تصل ساعات العمل الرسمية في القطاع الحكومي إلى ٧ ساعات عمل بينما تصل ساعات العمل في القطاع الخاص إلى ٨ ساعات

الدولة	٢٤x	الاجمالي		لاوافق مطلقا		لاوافق		محايد (وسطا)		موافق		موافق تماما	
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد
العبارات	١٣- وجود الاستمرار والادمان الوطني في النظام الخاص	١٠٠,٠	١٩٥	٤,١	٨	٥,٦	١١	٦,٢	١٢	٢٩,٢	٥٧	٥٤,٩	١٠٧
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٥,٣	٦	٤,٤	٥	٥,٣	٦	٣٠,١	٣٤	٥٤,٩	٦٢
		١٤- تحسين بيئة وظروف العمل في القطاع الخاص	١٠٠,٠	٨٢	٢,٤	٢	٧,٣	٦	٧,٣	٦	٢٨,١	٢٣	٥٤,٩
	أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٢,١	٣	٤,٦	٩	١٠,٣	٢٠	٤٠,٥	٧٩	٤٢,٦	٨٣
		ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٣,٤	٥	٧,٠	٨	٤٣,٩	٥٠	٤٢,١
	١٥- الاعتماد والتدريب والتأهيل يناسب العمل في النظام الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	٤,٩	٣	١٤,٨	١٢	٣٥,٨	٢٩	٤٣,٢
	أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨
		ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠
	١٦- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
١٧- تحمل الحكومة حصة من رواتب الكرتيين العاملين في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
١٨- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠	٥٧
١٩- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠	٥١
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
٢٠- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
٢١- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠	٥٧
٢٢- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠	٥١
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
٢٣- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
٢٤- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠	٥٧
٢٥- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠	٥١
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
٢٦- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
٢٧- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠	٥٧
٢٨- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠	٥١
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
٢٩- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
٣٠- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠	٥٧
٣١- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠	٥١
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
٣٢- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
٣٣- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠	٥٧
٣٤- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠	٥١
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
٣٥- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
٣٦- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	١,٠	٢	١,٧	٢	١٢,٣	١٤	٣٥,١	٤٠	٥٠,٠	٥٧
٣٧- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	١,٢	١	١,٢	١	٣,٧	٣	٣٠,٩	٢٥	٦٣,٠	٥١
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٦	٣	٢١,٠	١٣	٨,٢	١٦	٢٦,٧	٥٢	٢٧,٧	٥٤	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٢,٦	٣	٢٧,٢	٣١	٩,٦	١١	١٩,٣	٢٢	١٧,٥	٢٠
٣٨- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٢,٥	٢	١٢,٣	١٠	٦,٢	٥	٣٧,٠	٣٠	٤٢,٠	٣٤
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	٨,٢	١٦	٦,٧	١٣	١٥,٣	٣٠	٢٧,٢	٥٣	٤٢,٦	٨٣	
	ب- الموظفون	١٠٠,٠	١١٣	٧,٠	٨	٧,٠	٨	١٨,٣	٢١	٢٨,٩	٣٣	٣٨,٦	٤٤
٣٩- عدم اشتراط الخبرة للعمل في القطاع الخاص		١٠٠,٠	٨١	٩,٩	٨	٦,٢	٥	١١,١	٩	٢٤,٧	٢٠	٤٨,١	٣٩
أ- الطلبة	١٠٠,٠	١٩٥	١,٠	٢	١,٥	٣	٨,٧	١٧	٣٣,٣	٦٥	٥٥,٥	١٠٨	

تابع - جدول رقم (١٢)

الفروق بين إجابات الطلبة والموظفين على مقياس عزوف العمالة الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية

الدلالة	٢ كا x	الاجمالي		لاوافق مطلقا		لاوافق		محايد (وسط)		موافق		موافق تماما		العبارات
		%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	
٠,٣٩٠	٤,١٢	١٠٠,٠	١٩٧	١,٠	٢	٤,١	٨	٦,١	١٢	٣٧,١	٧٣	٥١,٨	١٠٢	ثالثا : العبارات التي قد تساعد الكريتين في العمل في بعض المهن الحرفية : ١٨- وجود حوافر مادية ومعنوية . أ- الطلبة ب- الموظفون ١٩- تغيير النظرة السلبية للمجتمع عن هذه المهن . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢٠- قلة فرص التوظيف في القطاعات الأخرى . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢١- الاهتمام بالتدريب والتأهيل . أ- الطلبة ب- الموظفون
		١٠٠,٠	١١٤	١,٧	٢	٤,٤	٥	٥,٣	٦	٤١,٢	٤٧	٤٧,٤	٥٤	
٠,٨٩	٨,٠٧	١٠٠,٠	٨٢	٠,٠	٠	٣,٦	٣	٧,٢	٦	٣١,٣	٢٦	٥٧,٨	٤٨	١٠- وجود حوافر مادية ومعنوية . أ- الطلبة ب- الموظفون ١٩- تغيير النظرة السلبية للمجتمع عن هذه المهن . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢٠- قلة فرص التوظيف في القطاعات الأخرى . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢١- الاهتمام بالتدريب والتأهيل . أ- الطلبة ب- الموظفون
		١٠٠,٠	١٩٧	٠,٥	١	٤,٠	٨	١١,١	٢٢	٤١,٤	٨٢	٤٢,٩	٨٥	
٠,٤١٤	٣,٩٤	١٠٠,٠	١١٤	٠,٩	١	٥,٣	٦	١٢,٣	١٤	٣٣,٣	٣٨	٤٨,٢	٥٥	١٠- وجود حوافر مادية ومعنوية . أ- الطلبة ب- الموظفون ١٩- تغيير النظرة السلبية للمجتمع عن هذه المهن . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢٠- قلة فرص التوظيف في القطاعات الأخرى . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢١- الاهتمام بالتدريب والتأهيل . أ- الطلبة ب- الموظفون
		١٠٠,٠	٨٣	٠,٠	٠	٢,٤	٢	٩,٥	٨	٥٢,٤	٤٤	٣٥,٧	٣٠	
٠,٨٩	٨,٠٧	١٠٠,٠	١٩٨	٦,٦	١٣	١٥,٨	٣١	٩,٢	١٨	٤٠,٨	٨٠	٢٧,٦	٥٤	١٠- وجود حوافر مادية ومعنوية . أ- الطلبة ب- الموظفون ١٩- تغيير النظرة السلبية للمجتمع عن هذه المهن . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢٠- قلة فرص التوظيف في القطاعات الأخرى . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢١- الاهتمام بالتدريب والتأهيل . أ- الطلبة ب- الموظفون
		١٠٠,٠	١١٤	٧,٩	٩	١٧,٥	٢٠	١٠,٥	١٢	٤١,٢	٤٧	٢٢,٨	٢٦	
٠,٨٩	٨,٠٧	١٠٠,٠	٨٢	٤,٩	٤	١٣,٤	١١	٧,٣	٦	٤٠,٢	٣٣	٣٤,١	٢٨	١٠- وجود حوافر مادية ومعنوية . أ- الطلبة ب- الموظفون ١٩- تغيير النظرة السلبية للمجتمع عن هذه المهن . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢٠- قلة فرص التوظيف في القطاعات الأخرى . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢١- الاهتمام بالتدريب والتأهيل . أ- الطلبة ب- الموظفون
		١٠٠,٠	١٩٦	١,٠	٢	١,٥	٣	١٠,٧	٢١	٣٩,٨	٧٨	٤٦,٩	٩٢	
٠,٨٩	٨,٠٧	١٠٠,٠	١١٣	٠,٩	١	١,٨	٢	١٠,٦	١٢	٤٧,٤	٥٤	٣٨,٩	٤٤	١٠- وجود حوافر مادية ومعنوية . أ- الطلبة ب- الموظفون ١٩- تغيير النظرة السلبية للمجتمع عن هذه المهن . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢٠- قلة فرص التوظيف في القطاعات الأخرى . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢١- الاهتمام بالتدريب والتأهيل . أ- الطلبة ب- الموظفون
		١٠٠,٠	٨٣	١,٢	١	١,٢	١	١٠,٨	٩	٢٨,٩	٢٤	٥٧,٨	٤٨	

تابع - جدول رقم (١٢)
الفروق بين إجابات الطلبة والموظفين على مقياس عزوف العمال الوطنية عن العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية

البيان	موافق تماماً		موافق	محايد (وسط)		لاوافق		لاوافق مطلقاً		الإجمالي		الدلالة	
	العدد	%		العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%		
٢٢- دور وسائل الإعلام الإيجابي في تغيير نظرة المجتمع السلبية عن هذه المهن . أ- الطلبة ب- الموظفون ٢٣- الاتجاه للنخبة صمحات الفنية والمهنية نسب الفروض الميزة . أ- الطلبة ب- الموظفون	٩٥	٤٨,٧	٥٦	٢٨,٧	٢٠	١٠,٣	١٦	٨,٢	٤,١	١٩٥	١٠٠,٠	٢١٤x	
	٤٦	٤٠,٣	٤١	٣٦,٠	١٣	١١,٤	١٠	٨,٨	٣,٥	١١٤	١٠٠,٠		
	٤٩	٦٠,٥	١٥	١٨,٥	٧	٨,٦	٦	٧,٤	٤	٨١	١٠٠,٠		
	٦٠	٣٠,٦	٦٤	٣٢,٧	٤٢	٢١,٤	٢٣	١١,٧	٧	٣,٦	١٩٦		١٠٠,٠
	٣١	٢٧,٢	٤٣	٣٧,٧	٢٨	٢٤,٦	٧	٦,١	٤,٤	١١٤	١٠٠,٠	٠,٠١٦١٢,٢٠	
	٢٩	٣٥,٤	٢١	٢٥,٦	١٤	١٧,١	١٦	١٩,٥	٢	٨٢	١٠٠,٠		

الاستنتاج والتوصيات

- يمكن أن نستنتج من نتائج الدراسة الحالية ما يلي :
- ارتفاع نسبة الإناث في مراحل التعليم المختلفة قد يكون عاملاً إيجابياً في إزالة بعض العوائق التي تحول دون مساهمة العنصر النسائي في سوق العمل .
- تتصف العمالة الوطنية بصغر سنها ، وقلة خبرتها مما لا يشجع القطاع الخاص على استيعابها وبذلك قد يتجه إلى استخدام العمالة الوافدة بحثاً عن الخبرة .
- ارتفاع مستوى الدخل الشهري لأسر الطلبة قد يقلل من فرص بحثهم عن العمل ويدفعهم إلى مواصلة تعليمهم الجامعي .
- تدني نسبة العمالة الوطنية مقارنة بالعمالة الوافدة ، مما يعني أن الكويت سوف تظل تعتمد على تلك العمالة لفترة طويلة .
- قلة مساهمة العنصر النسائي الكويتي لإجمالي العمالة الوطنية (٣٣٪) .
- انخفاض نسبة العمالة الوطنية في القطاع الخاص (٦ ، ١٪) من إجمالي العمالة في هذا القطاع .
- تركّز العمالة الوطنية في القطاع الحكومي حيث بلغت نسبتهم في حدود (٦٣٪) من إجمالي الموظفين في هذا القطاع في عام ١٩٩٧ .
- انخفاض نسبة العمالة الوطنية في وظائف الإنتاج والتشغيل والعمال العاديين (٥ ، ٦٪) .
- ارتفاع نسبة العمالة الوطنية ذات المؤهلات العليا في حملة الثانوية العامة والدرجة الجامعية (٦ ، ٥٥٪) مقارنة بذوي المؤهلات المنخفضة (يقرأ أو يكتب ما دون) الذين يزيدون قليلاً عن (٥٪) .
- غالبية طلاب المرحلة الثانوية يرغبون في مواصلة تعليمهم العالي (٦٨٪) ، بينما لا تعدى نسبة الذين يرغبون في التوظيف عن (٢٠٪) .
- ارتفاع نسبة الطلبة الذين اختاروا العمل في القطاع الحكومي (٧٥٪) ، في حين لم تعد نسبة نظرائهم الذين اختاروا العمل في القطاع الخاص عن (٢٤٪) .
- أشار الطلبة إلى أن الأمان والاستقرار الوظيفي ، والرغبة الشخصية هي من أهم الأسباب

التي تجعل العمالة الوطنية تفضل العمل في القطاع الحكومي ، أما الرغبة الشخصية والمرتب فهي من أهم أسباب الرغبة للعمل في القطاع الخاص .

- أفاد الموظفون أن ارتفاع معدلات الرواتب والأجور ، والضمان الاجتماعي يعد من أهم الأسباب التي تجعل العمالة الوطنية تفضل العمل في القطاع الحكومي بينما يأتي المرتب ، طبيعة وظروف العمل من الأسباب الداعية للعمل في القطاع الخاص .

- لا تفضل العمالة الوطنية في القطاع الخاص وذلك بسبب عدم الاستقرار والأمان الوظيفي .

- من أهم الأسباب التي تجعل العمالة الوطنية لا تفضل العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية هي :

أ- النظرة الاجتماعية المتدنية .

ب- الرواتب المتدنية .

ج- مخارج التعليم لا تتناسب والعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

د- تردد أصحاب العمل في توظيف الكويتيين بسبب ارتفاع أجورهم ونقص الكفاءة لديهم .

هـ- بيئة العمل في القطاع الخاص غير مناسبة .

- العوامل التي قد تساعد على اجتذاب العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية هي :

١- ارتفاع الرواتب والأجور في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .

٢- فرض قوانين تلزم القطاع الخاص بتغيير سياسة التوظيف لقبول العمالة الوطنية .

٣- تغيير سياسة التوظيف في القطاع الحكومي للحد من توظيف العمالة الوطنية .

٤- أهمية دور وسائل الإعلام في تغيير نظرة المجتمع السلبية عن العمل في القطاع الخاص .

٥- ضرورة مساواة ساعات العمل الرسمية بين القطاع الحكومي والقطاع الخاص .

٦- ضرورة وجود الاستقرار والأمان الوظيفي وتحسين بيئة وظروف العمل في القطاع

الخاص .

- ٧- أهمية الاهتمام بالتدريب والتأهيل ليتناسب والعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .
- ٨- ضرورة عدم اشتراط الخبرة على العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص .
- ٩- ضرورة تحمل الحكومة جزءا من رواتب العمالة الوطنية في القطاع الخاص .
- ١٠- أهمية وجود الحوافز المادية والمعنوية كعامل تشجيع للعمالة الوطنية لقبول العمل في بعض المهن الحرفية .

التوصيات:

إن تحقيق الاستفادة القصوى من العمالة الوطنية وتوزيعها بين القطاعات الاقتصادية المختلفة يعتبر مطلباً ضروريا لعملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، ومن هذا المنطلق توصي الدراسة بتبني المقترحات التالية بغية تشجيع العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية :

- ١- ضرورة العمل على تغيير السياسات والقوانين التي تحد من توجه العمالة الوطنية للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .
- ٢- تفعيل دور القطاع الخاص كشريك في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جانب وفي استيعاب القوى العاملة الوطنية وتحقيق التوازن في التركيبة السكانية من جانب آخر .
- ٣- تعزيز العوامل التي تجذب الكويتيون للعمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية كتوفير الحوافز المادية والمعنوية ، تعديل الرواتب والأجور ، توفير البيئة المناسبة ، تحقيق الاستقرار والأمان الوظيفي ، تشجيع مساهمة العنصر النسائي ، العمل على مساواة ساعات العمل الرسمية بين القطاعين ، تحمل جزء من مرتب العمالة الوطنية في القطاع الخاص ، عدم اشتراط الخبرة . . . الخ .
- ٤- توفير مراكز التدريب والتأهيل للعمالة الوطنية والعمل على زيادة تفعيل دور مراكز التدريب والتأهيل الحالية والمتمثلة في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب لتوفير العمالة المدربة والمؤهلة علميا لاحتياجات القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية .
- ٥- العمل على تغيير نظرة المجتمع السلبية تجاه العمل في القطاع الخاص وبعض المهن الحرفية

وذلك من خلال تفعيل دور وسائل الإعلام في تغيير هذه النظرة السلبية .

٦- ضرورة إيقاف توظيف العمالة الوطنية مؤقتا في القطاع الحكومي وتوجيههم للعمل في الأنشطة الاقتصادية الأخرى بما فيها القطاع الخاص .

٧- العمل على وضع ضوابط لاستقدام العمالة الأجنبية خاصة العمالة التي يمكن إيجاد بديل لها من العمالة الوطنية .

٨- أهمية ربط المناقصات التي تعطى لشركات القطاع الخاص بنسب توظيف الموظفين الكويتيين لديهم .

٩- استحداث جهاز لتخطيط القوى العاملة يتبع لديوان الخدمة المدنية لعمل خطة خاصة بالعمالة الوطنية يحقق من خلالها التوازن بين حجم تلك العمالة في القطاعين الحكومي والخاص لخلق توازن بين القوى العاملة بين القطاعين .

الهوامش والمراجع:

- (١) النجار ، باقر ، آثار العمالة الوافدة أم عواقب لمأزق تنموي . . . حالة الأقطار العربية المصدرة للنفط . المستقبل العربي ، العدد ٨٢ ، ديسمبر ، ١٩٨٥ ، ص . ص ١١٤ - ١٢٩ .
- (٢) عبدالرحمن ، أسامة . البيروقراطية النفطية ومعضلة التنمية . (قبرص : دار الشباب ، ١٩٨٧) ، ص ٢٧٧ .
- (٣) دولة الكويت ، الهيئة العامة للمعلومات المدنية - بيانات السكان والقوى العاملة ، ١٩٩٧ .
- (٤) دولة الكويت ، الهيئة العامة للمعلومات المدنية ، ١٩٩٧ ، مرجع سابق .
- (٥) انظر دراسة كلا من :
- عزام ، توفيق هنري . اقتصاديات الخليج التمويلية - بريطانيا : مطبعة مكملان ، ١٩٩٣ .
- العنزي ، عبدالرحمن . سياسات توظيف العمالة الوافدة وتأثيرها على كفاءة الجهاز الإداري . رسالة ماجستير غير منشورة - كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة القاهرة ، ١٩٩٥ .
- (٦) دولة الكويت ، الهيئة العامة للمعلومات المدنية ، ١٩٩٧ ، مرجع سابق .
- (٧) عبدالرحمن ، ١٩٨٧ ، مرجع سابق .
- (٨) النجار ، ١٩٨٥ ، مرجع سابق ، ص ١٢٩ .
- (٩) العنزي ، ١٩٩٥ ، مرجع سابق ، ص . ص ١٥٠ - ١٥٩ .
- (١٠) العنزي ، ١٩٩٥ ، مرجع سابق ، ص . ص ١٧٦ - ١٧٧ .
- (١١) الغنيم وآخرون السياسة السكانية لدولة الكويت - مركزاتها وأهدافها وتوجهاتها - تقرير غير منشور ، الكويت ، ديسمبر ١٢ - ١٩ ، ص ١٢ - ١٩ .
- (١٢) القيسي ، عيسى . السكان والعمالة في الاقتصاد الكويتي - المشكلة والسياسات المؤتمر العلمي الأول للاقتصاديين الكويتيين - الكويت : ٣ - ٥ مايو ، ١٩٩٣ ، ص ٣ .
- (١٣) البداح ، محمد . توجيه السلوك الوظيفي وتنمية المشاعر الإيجابية اتجاه الوظيفة كمدخل لتنمية بشرية حقيقية في الكويت ، مؤتمر مسيرة الإصلاح الوطني ، الكويت : ١٢ - ١٤

مارس ، ١٩٩٥ ، ص ١٢ .

(١٤) عزام ، ١٩٩٣ ، مرجع سابق .

(١٥) دولة الكويت ، إدارة التخطيط ، وزارة التربية ، ١٩٩٨ / ٩٧ جداول أرقام ١٢ و ١٣ ص ٢٥ و ٢٧ .

(١٦) دولة الكويت - الهيئة العامة للمعلومات المدنية ، يوليو ١٩٩٧ ، مرجع سابق .

(١٧) بازرع ، محمود . بحوث التسويق للتخطيط والرقابة واتخاذ القرارات التسويقية . دار النهضة العربية - القاهرة ١٩٨٩ م ، ص ١٧٥ .

(١٨) الطراح ، علي ، التنمية الاقتصادية وتركيبية القوى العاملة ، رسالة الدكتوراه غير منشورة ، أمريكا : جامعة ميتشيجان ، ١٩٨٣ .

(١٩) العنزي ، ١٩٩٥ ، مرجع سابق .

(٢٠) عبدالرحمن ، ١٩٨٧ ، مرجع سابق .

(٢١) الغنيم وآخرون ، ١٩٩١ ، مرجع سابق .