الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات

الشباب في سوق العمل السوري

التاريخ: أبريل 2026

SSRC

STRATEGIC SOLUTIONS

FOR RESEARCH AND CONSULTING

1- ملخص تنفيذي **5**
2- التوصيات **6**
2-1 توصيات القطاع العام 6
2-2 توصيات القطاع الخاص 9
2-3 توصيات المجتمع المدني 11
3- خلفية المشروع **14**
3-1 أهداف الدراسة 14
3-2 أسئلة الرئيسية للبحث 15
3-3 الفجوات المعرفية التي تعالجها الدراسة 15
4- النتائج **17**
4-1 تحديات سوق العمل 17
4-2 مهارات العمل 26
4-3 دعم سوق العمل 30
5- المنهجية **36**
5-1 تصميم الدراسة 36
5-2 مجتمع الدراسة والعينة 36
5-3 أداة البحث وإجراءات التحقق من صلاحيتها 38
5-4 إجراءات جمع البيانات 38
5-5 تحليل البيانات 38
5-6 حدود الدراسة وأخلاقيات البحث 39

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

من نحن:

شركة "الحلول الاستراتيجية للبحوث والاستشارات" (SSRC) مؤسسة بحثية واستشارية مقرها دمشق، سوريا.

ينصب تركيزها الأساسي على إنتاج وتحليل البيانات بهدف تقديم أدلة داعمة لصناع القرار. ويتجلى عملها في بحوث الرأي العام، بالإضافة إلى تفسير الاتجاهات الاجتماعية والسياسية والاستهلاكية في السياق السوري.

تقدّم SSRC خدمات بحثية واستشارية متنوعة، تشمل تصميم وتنفيذ الاستبيانات، والدراسات السوقية، وإعداد التقارير التحليلية. وتعتمد المؤسسة منهجية تقوم على تقنيات جمع البيانات الكمية والنوعية، مثل الاستبيانات والمقابلات الشخصية، وجلسات النقاش المركزة، والمقابلات المعمقة. وتُدعم هذه الأساليب بأطر تحليل البيانات ومنهجيات المسح التي تضمن الموثوقية والاتساق المنهجي.

تتنوع مجالات عمل المؤسسة لتشمل القطاعات ذات الصلة بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية، مثل إدارة الأعمال، والتعليم، والسياحة، والحوكمة، والشؤون الاجتماعية، والتنمية المجتمعية. ومن خلال هذه الأنشطة، تسهم SSRC في توليد بيانات تهدف إلى دعم التخطيط المؤسسي، وتحليل السياسات، وتطوير البرامج.

تمتد تغطية SSRC الميدانية إلى مناطق متعددة في سوريا، حيث يصل نطاق عملها من البوكمال إلى طرطوس ومن حلب إلى السويداء. وتتيح هذه التغطية الجغرافية الواسعة جمع البيانات من سياقات محلية متنوعة، تعكس الواقع الميداني في جميع أنحاء البلاد. ويظل الهدف الأساسي للمؤسسة هو دعم البحوث التحليلية، وتوفير المدخلات التجريبية لأصحاب المصلحة المعنيين بمبادرات السياسات والتنمية والاقتصاد.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

1- ملخص تنفيذي

بينما تخطو سوريا نحو مرحلة التعافي وإعادة الإعمار، يطمح الشباب إلى الحصول على عمل لائق يوفر لهم الاستقرار المالي ويمكنهم من النمو المهني. غير أن سوق العمل لا يزال يعاني من ضعف الاستقرار ونقص واضح في التنظيم. تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف تجارب الشباب الباحثين عن عمل (من عمر 18 إلى 40 عاماً) في سوريا، وذلك من خلال: تحديد الأسباب الرئيسية وراء غياب الاستقرار الوظيفي، وتقييم تأثير التحديات المتنوعة التي يواجهونها أثناء بحثهم عن فرص العمل، واستكشاف أبرز الاحتياجات والمهارات التي يحتاجون إليها مع التركيز على طرق اكتسابها المفضلة، وأيضاً تحديد طبيعة الدعم الذي يتوقعونه من الجهات المعنية.

أُجريت الدراسة خلال الفترة الممتدة من ديسمبر 2025 إلى يناير 2026 في ثماني محافظات سورية هي: حلب، إدلب، طرطوس، اللاذقية، حمص، دمشق، ريف دمشق، ودرعا. وقد اعتمدت الدراسة على منهجية مختلطة جمعت بين استبيان منظم (شمل 376 مقابلة مباشرة وجهاً لوجه) والملاحظات الميدانية التي سجلها فريق جمع البيانات، تلتها مرحلة تحليل معمق. وقد استهدف الاستبيان فئة الشباب الباحثين عن عمل بغض النظر عن وضعهم الوظيفي الحالي.

النتائج الرئيسية

- ينجم عدم الاستقرار الوظيفي بشكل رئيسي عن تدني الأجور (68%) التي لا تلبي احتياجات المعيشة الأساسية.
- هناك فجوة بين مخرجات التعليم والوظائف المتاحة، تؤثر (60%) على كل من الخريجين ذوي المؤهلات العالية وأصحاب التعليم المحدود.
- يُولي الشباب أولوية لمهارات مثل اللغة (35%) وكفاءات البحث عن عمل (33%)، ويفضلون أساليب التعلم العملي، والتدريب المهني (69%)، والتدريب التطبيقي (52%).
- أكثر التوقعات إلحاحاً: تحسين الخدمات العامة (76%) وظروف العمل (خاصة في القطاع الخاص). يُتوقع من المجتمع المدني توفير فرص عمل مباشرة (67%)، بينما يُتوقع من النقابات العمالية تعزيز حقوق العمال (70%).

التوصيات

- مواءمة سياسات سوق العمل مع قدرات الشباب وتطلعاتهم.
- تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص من خلال برامج التدريب المهني والتطبيقي.
- تشجيع القطاع الخاص على خلق فرص عمل مستدامة في القطاعات الواعدة ودعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.
- دعم المشاريع - الأعمال الصغيرة - التي يقودها الشباب من قبل المنظمات المحلية والدولية، بدلاً من الاعتماد على التوظيف بعقود قصيرة الأمد ضمن المنظمات نفسها، وموائمة التدريب المهني مع احتياجات القطاع الخاص، لا سيما للأفراد ذوي المستويات التعليمية المحدودة.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

2- التوصيات

2-1 توصيات القطاع العام

2-1-1 التوصية الأولى

إنشاء منصة رسمية لسوق العمل توفر بيانات دقيقة وآنية عن العرض والطلب في السوق، تساعد في توجيه السياسات والتخصصات التعليمية وقرارات الشباب.	
حزمة المشكلات	• غياب بيانات رسمية ذات مصداقية عن نسب البطالة في سوريا أودراسة وطنية دورية لتحديد المهن الأكثر طلباً والمهارات الملحة اللازمة في كل محافظة. • ارتباك الشباب في اختيار التخصصات الدراسية واتخاذ القرارات المتعلقة بالعمل والمهنة والوقوع في مشكلة "عدم معرفة ما يجب فعله بعد التخرج" التي أشارت إليها الدراسة. • غياب منصة رسمية موثوقة لنشر الوظائف والفرص، مما يعرض الكثيرين من الباحثين عن عمل للاحتيال.
الحلول المقترحة	• تتمثل الخطوة الأولى المحتملة في إنشاء منصة وطنية تجمع البيانات الواردة من مكاتب التوظيف ومؤسسات الضمان الاجتماعي والمسوحات الدورية للأسر. ويمكن لهذه المنصة بعد ذلك نشر تقارير دورية حول المهن الأكثر طلباً، والفجوات في المهارات، والتوزيع الجغرافي للفرص المتاحة مما يوفر صورة أوضح لسوق العمل لجميع الأطراف المعنية. • قد يكون من المفيد أيضاً تطوير منصة إلكترونية حكومية رسمية يتم فيها تشجيع جميع المؤسسات العامة وشبه العامة - أو ربما توجيهها - على نشر الوظائف الشاغرة بشفافية. وقد تتضمن هذه المنصة أيضاً موارد عملية مثل خدمات الاستشارة المهنية وورش العمل حول كتابة السيرة الذاتية وأدوات التحضير للمقابلات، وجميعها متاحة في مكان واحد. • هناك فرصة لتعزيز دور مكاتب التوظيف الرسمية من خلال ربطها بشكل أوثق بالإدارات المحلية. على سبيل المثال، يمكن دعوة لجان الأحياء أو البلديات المحلية للمساعدة في تحديد فرص العمل المؤقتة أو الموسمية في مناطقها - مثل مشاريع الصيانة، ومبادرات تخضير المجتمع، أو الفعاليات المحلية - ومشاركة هذه الفرص مع مكاتب التوظيف، مما يخلق مسارات أكثر وضوح بين الباحثين عن عمل والفرص المحلية.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

2-1-2 التوصية الثانية

حفظ حقوق وتحسين ظروف العمل للفئة الأكثر ضعفاً في سوق العمل (عمال المياومة)	
حزمة المشكلات	• زيادة عدد عمال المياومة نتيجة للحرمان من حق التعليم بسبب النزوح والتهجير القسري خلال السنوات الماضية. • اضطرار العديد من اليافعين لترك التعليم وإعالة أسرهم بسبب غياب المعيل أو بسبب صعوبة الوضع الاقتصادي حتى في حال وجوده. • استبعاد فئة عمال المياومة من الحماية في قانون العمل الحالي (مادة 5 من قانون 17 لعام 2010). • العمل دون عقود أو تأمينات صحية أو اجتماعية، مما يزيد من الشعور بعدم الأمان والضغط النفسي. • انخفاض الأجور وعدم انتظام الدخل، مما يساهم في "الضغط الهائل لتحقيق دخل" الذي أشار إليه الكثير (34%) من عمال المياومة. • العمل لساعات طويلة مما يمنعهم من إيجاد وقت لتنمية مهاراتهم أو لاستكمال تعليمهم. • غياب برامج تدريب مهني ومسارات دراسية تستهدف هذه الفئة وتتناسب مع ساعات عملهم.
الحلول المقترحة	• دراسة إجراء تعديلات قانونية تعترف رسمياً بالعمل اليومي (المياومة) في قانون/مرسوم العمل. وقد يشمل ذلك وضع تعريف واضح لـ"عامل المياومة" وإنشاء إطار عمل لتوثيق علاقات العمل - حتى تلك قصيرة الأجل - من خلال عقود بسيطة تضمن الحد الأدنى للأجر اليومي وتضع حدوداً معقولة لساعات العمل. • النظر في تقديم حوافز للمؤسسات وأصحاب العمل الذين يبادرون بتسوية أوضاع العمال لديهم. وقد يتخذ ذلك شكل إعفاءات ضريبية جزئية أو دعم فني، لا سيما بالنسبة للشركات الصغيرة التي قد تسجل عمالها المياومين والعاملين بدوام جزئي في السجلات الرسمية. • هناك فرصة لتوجيه طاقات عمال المياومة نحو جهود إعادة الإعمار من خلال توفير برامج تدريب مهني دورية. ويمكن تصميم هذه البرامج بحيث تمنح شهادات معترف بها على الصعيد الوطني، وتطويرها بالشراكة مع القطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والاتحاد العام لنقابات العمال. • إمكانية إنشاء مسارات تعليمية مرنة لعمال المياومة داخل المؤسسات الحكومية والجامعات - مثل الدورات المسائية أو خيارات التعلم عبر الإنترنت - مما يتيح لهم مواصلة تعليمهم إلى جانب عملهم. • النظر في وضع آلية تسجيل مبسطة تمكّن عمال المياومة من الحصول على التغطية الأساسية للتأمين الصحي والاجتماعي، بما في ذلك الحماية الاجتماعية في حال تعرضهم لحوادث العمل وتوفير العلاج الطبي الضروري.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني: general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

2-1-3 التوصية الثالثة

تحسين الصورة الذهنية المرتبطة بالقطاع العام واستعادة ثقة الشباب بالعمل في مؤسسات القطاع العام وجذب أصحاب الشهادات العليا والكفاءات.	
حزمة المشكلات	• انتشار صورة نمطية سلبية عن الوظيفة الحكومية (بيروقراطية، محسوبية، ضعف في الإنجاز، تهميش الكفاءات، عدم تناسب الرواتب مع متطلبات المعيشة) خصوصاً في الفترة السابقة. • تفضيل العديد من الشباب من أصحاب الكفاءات للعمل في القطاع الخاص أو العمل لحسابهم الشخصي بسبب ضعف المردود المادي والمعنوي من الوظائف الرسمية. • أبلغ أصحاب الشهادات العليا والخبرة عن قلة الفرص التي تنسجم مع تحصيلهم و إمكانياتهم مما يدفعهم للعمل بوظائف دون المستوى المطلوب أو للهجرة في سبيل إيجاد الفرص المناسبة.
الحلول المقترحة	• قد يكون من المفيد النظر في إطلاق حملة تواصل مدروسة - ربما عبر القنوات الرسمية - تهدف إلى تعريف الجمهور بأهداف الإصلاحات الإدارية الجارية وتأكيد التزام القطاع العام بالكفاءة والإنصاف. ويمكن لمثل هذه المبادرة أن تتصدى بطريقة ناعمة للصور النمطية الراسخة، وتقدم العمل الحكومي باعتباره مساراً مهنياً هادفاً وتنافسياً. • أحد السبل التي تستحق التجربة هو إصلاح إجراءات التعيين لتركز أكثر على المؤهلات والتخصص. وقد ينطوي ذلك على تشكيل لجان توظيف متنوعة تضم خبراء وأكاديميين مستقلين لمراجعة المتقدمين لشغل مناصب قيادية ومتخصصة، مما يساعد على ضمان أن تعكس قرارات الاختيار الجدارة. • إعادة النظر في هياكل الأجور - ليس فقط بالنظر في تعديلات الحد الأدنى للأجور - بل أيضاً بإيجاد سبل لربط الحوافز والمكافآت بمؤشرات أداء قابلة للقياس (مثل معايير الإنتاجية أو تقييمات المهارات) بدلاً من الاعتماد فقط على الأقدمية أو الاعتبارات غير الرسمية. • تتمثل إحدى الاحتمالات الأخرى في وضع معايير واضحة وشفافة لتجديد العقود أو إنهائها، وإتاحة هذه المبادئ التوجيهية للجمهور، وتوفير قنوات رقمية يسهل الوصول إليها يمكن للموظفين من خلالها إبداء مخاوفهم أو الطعن في القرارات مما يعزز الشعور بالإنصاف والمساءلة. • بالنسبة لحاملي الدرجات العلمية العليا والمهنيين ذوي الخبرة المتخصصة، قد يكون من المفيد النظر في مسار وظيفي مخصص لهم. وقد يشمل ذلك تعيينهم في رتبة تتناسب مع مؤهلاتهم - بدلاً من البدء من المستوى المبتدئ - ومكافأة تعكس خبرتهم، وفترة اختبار شفافة يتبعها تأكيد التعيين بناءً على توقعات أداء واضحة.

	• يشكل تشجيع الابتكار بين الموظفين في القطاع العام خطوة مهمة أخرى. وقد ينطوي ذلك على توفير فرص تمويل صغيرة لمشاريع التطوير التي يقترحها الموظفون، أو تقدير أولئك الذين تسهم مبادراتهم في تحسين الأداء المؤسسي أو خفض التكاليف مما يبعث برسالة مفادها أن الإبداع محل تقدير. • قد تكون هناك فرصة للتواصل مع المهنيين السوريين في الخارج من خلال مبادرات المشاركة الوطنية. ويمكن أن تساعد حزم الحوافز المصممة بعناية - مثل الأجر التنافسي، والدعم في الانتقال، وضمانات الاستقلالية المهنية، وإتاحة المجال للمساهمة الإبداعية - في إيصال رسالة مفادها أن خبراتهم ليست مرحب بها فحسب، بل هي مطلوبة حقاً.

2-2 توصيات القطاع الخاص

2-2-1 التوصية الأولى

إشراك القطاع الخاص في توفير فرص عمل مباشرة وعالية الجودة للشباب	
حزمة المشكلات	• يفضل معظم الشباب التعلم التطبيقي، وبالمقابل الفرص المتوافرة للتعلم بهذه الطريقة شبه معدومة، ويطالب نصفهم بتوفير تدريبات داخلية مدفوع الأجر. • يعاني بعض الشباب من الفارق الشاسع بين مستوى مهاراتهم ومتطلبات السوق. • وجود أزمة ثقة في المناهج الحالية والمؤسسة التعليمية، حيث لا يفضل الكثير من الشباب التعليم الأكاديمي النظري، وذلك بسبب ضعف التطبيق العملي أثناء الدراسة وعدم مواكبة المناهج وتحديثها.
الحلول المقترحة	• يمكن توفير تدريبات داخلية للشباب، مع استهداف نسبة توظيف دائم مرتفعة من المتدربين. ويمكن تطبيق ذلك في سوريا عبر الشراكات مع كبرى الشركات في قطاعات الطاقة، الاتصالات، والصناعة على سبيل المثال لا الحصر. • تبني نموذج التدريب المهني المجتمعي: حيث يتدرب الشباب المتضرر من النزاع في مهن محددة - بما يتاسب مع احتياجات سوق العمل - ثم يتم تزودهم بمعدات لبدء أنشطة مدرة للدخل فوراً، مع تنظيمهم في "مجموعات إنتاجية" أو "جمعيات اقتصادية قروية" لضمان الاستدامة والدعم المتبادل. يمكن للقطاع الخاص السوري تبنّي هذا النموذج بالشراكة مع منظمات محلية. • إنشاء نظام وطني للتلمذة المهنية المزدوجة (Dual System) يلتزم القطاع الخاص من خلاله بتوفير أماكن تدريب في مواقع العمل الفعلية، مقابل دعم حكومي وتخفيف أعباء ضريبية.

2-2-2 الوصية الثانية

تفعيل دور القطاع الخاص كمحرك رئيسي لخلق فرص عمل مستدامة	
حزمة المشكلات	• ضعف السيولة المالية في يد الشباب حيث يطلب معظمهم منحاً لبدء مشاريع صغيرة. • دُمرت آلاف المشاريع الصغيرة خلال السنوات السابقة الأمر الذي سبب فقدان الوظائف المرتبطة بهذه المشاريع، بالإضافة إلى تعطل سلاسل التوريد. • محدودية الوصول إلى التمويل والخدمات المالية الرقمية التي تعيق التعافي.
الحلول المقترحة	• يمكن للقطاع الخاص في سوريا تبنّي خدمات دعم المشاريع الصغيرة والمتوسطة عن طريق برامج متكاملة تشتمل على تحسين الوصول إلى التمويل والشمول المالي، وتطوير الأداء التجاري عبر خدمات تطوير الأعمال (BDS) في التخطيط، الثقافة المالية، والتسويق، تعزيز الروابط مع سلاسل القيمة المستدامة. • كما يمكن للقطاع الخاص السوري بالشراكة مع الحكومة أن ينشئ قرى للشركات الصغيرة والمتوسطة (SME Villages) وهي عبارة عن مناطق صناعية صغيرة تضم ورشاً ومرافق مشتركة. • إمكانية إنشاء صناديق تمويل أولي (Seed Funds) بالشراكة مع منظمات دولية، لتقديم منح للشركات الناشئة التي تقودها النساء والشباب • يمكن أن يتبنى القطاع الخاص تطوير الخدمات المالية الرقمية (Digital Financial Services) عن طريق دعم مؤسسات التمويل لتطوير منتجات رقمية تناسب المشاريع الصغيرة، وتوسيع شبكات الوكلاء المعتمدين.

2-2-3 التوصية الثالثة:

بناء شراكات مؤسسية بين القطاع الخاص والجامعات لضمان توافق المخرجات التعليمية مع احتياجات سوق العمل المتجددة.	
حزمة المشكلات	• حوالي نصف الشباب من حملة الدراسات العليا يعانون من عدم توافق مؤهلاتهم مع الوظائف المطلوبة في سوق العمل. • كما أن الكثير من الشباب طالبوا بشراكات بين الجامعات والقطاع الخاص، مما يعكس ضعف هذه الشراكات. • الغالبية العظمى من الشباب أبدوا اهتماماً بالمهارات المتقدمة، لكن المناهج التعليمية الحالية لا توفرها. • غياب المهارات العملية واللغوية والتكنولوجية لدى الخريجين.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

الحلول المقترحة	• تشكيل مجالس استشارية قطاعية في الجامعات على غرار التجارب الأوروبية: تضم ممثلين عن كبرى الشركات في كل قطاع (صناعي، تكنولوجي، زراعي) تجتمع دورياً لمراجعة المناهج واقتراح التحديثات. • يمكن بناء شراكات لتجهيز المختبرات والورش الجامعية بأحدث المعدات، واستضافة خبراء من سوق العمل لتدريس مساقات تطبيقية. • تنظيم زيارات ميدانية للطلاب إلى المصانع والشركات ومشاريع تخرج مشتركة لحل مشاكل حقيقية تواجهها الشركات. • تقديم برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس في الشركات (إجازات تدريبية قصيرة) للاطلاع على أحدث الممارسات والتقنيات. • تطوير برامج دراسات عليا مهنية (Professional Master's) بالشراكة مع القطاع الخاص.

4-2-2 التوصية الرابعة

تمكين القطاع الخاص السوري من قيادة التحول الرقمي في الاقتصاد الوطني من خلال الاستثمار في البنية التحتية الرقمية لخلق فرص عمل نوعية للشباب وتعزيز تنافسية الاقتصاد.	
حزمة المشكلات	• يعاني الكثير من الشباب من تأثير انقطاع الكهرباء والإنترنت على عملهم وإنتاجيتهم. • الفجوة الرقمية الكبير بين إدراك الشباب لأهمية الذكاء الاصطناعي وتطويرهم لهذه الأدوات. • ضعف الثقة لدى الشباب بالتعلم الذاتي عبر الإنترنت، بسبب غياب البنية الداعمة. • تعاني الدول العربية عموماً من قصور في التشريعات الرقمية، ونقص الكوادر الماهرة، وضعف البنية التحتية الرقمية في المناطق البعيدة عن المراكز الحضرية.
الحلول المقترحة	• يمكن للقطاع الخاص السوري، بالشراكة مع الحكومة، إنشاء مناطق تكنولوجية وحاضنات أعمال رقمية لدعم الشركات الناشئة في مجالات البرمجة والتسويق الإلكتروني. • يمكن للقطاع الخاص السوري تطوير منصات رقمية للخدمات (تعليم عن بعد، استشارات، تجارة إلكترونية) تستفيد من القوى العاملة الشابة. • يمكن للقطاع الخاص السوري الاستثمار في مراكز بيانات آمنة تضمن سيادة البيانات الوطنية وتوفر بيئة موثوقة للشركات الناشئة.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

2-3 توصيات المجتمع المدني

2-3-1 التوصية الأولى:

تحويل برامج سبل العيش من وظائف قصيرة الأجل إلى دعم المشاريع المستدامة.	
حزمة المشكلات	• الطلب المرتفع على فرص العمل المباشرة والمنح يشير إلى الاعتماد على حلول دخل قصيرة الأجل بدلاً من سبل عيش مستدامة. • الوظائف المؤقتة القائمة على المشاريع لا تؤدي إلى استقرار اقتصادي طويل الأجل. • يواجه الشباب عوائق لبدء أعمالهم التجارية ومشاريعهم الخاصة، تشمل نقص رأس المال والإرشاد والوصول إلى الأسواق. • غالباً ما تقدم البرامج الحالية التمويل دون دعم تقني مستدام، مما يقلل من معدلات استدامة المشاريع.
الحلول المقترحة	• وضع أطر مدعومة حكومياً لبرامج حاضنات الأعمال التي تقودها المنظمات غير الحكومية، وتستهدف رواد الأعمال من الشباب. • تقديم منح صغيرة بتمويل مشترك، مقترنة بإرشاد منظم، وتبسيط، وخدمات ربط مع الأسواق. • تشجيع الشراكات بين البلديات والمنظمات غير الحكومية وغرف التجارة لتحديد سلاسل القيمة المحلية القابلة للاستمرار.

2-3-2 التوصية الثانية:

مواءمة برامج التدريب المهني مع احتياجات القطاع الخاص.	
حزمة المشكلات	• أفاد العديد من الشباب بأن فرص التدريب المتاحة غير مرتبطة بمسارات توظيف فعلية. • يبلغ أصحاب العمل عن صعوبة في إيجاد مرشحين يمتلكون خبرة عملية، على الرغم من توفر الخريجين. • غالباً ما تكون برامج التدريب مدفوعة بعوامل العرض وليس باحتياجات الطلب في السوق. • التدريب غير المدفوع الأجر يحد من مشاركة الشباب الأكثر هشاشة اقتصادية.
الحلول المقترحة	• إلزام برامج التدريب المدعومة حكومياً بتضمين شراكات رسمية مع القطاع الخاص في تصميم المناهج. • تقديم حوافز حكومية (مثل دعم الأجور، إعفاءات ضريبية، برامج تكريم) للشركات التي تستضيف متدربين أو ملتحقين ببرامج تلمذة. • إدخال برامج تلمذة مهنية مدفوعة الأجر، يتم تمويلها بشكل مشترك من الحكومة والجهات المانحة، لضمان إمكانية الوصول إليها للجميع. • إنشاء نظام اعتماد لمقدمي التدريب يعتمد على الأداء ومرتبط بنتائج التوظيف الفعلية.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني: general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

2-3-3 التوصية الثالثة:

دمج الدعم النفسي الاجتماعي في خدمات التوظيف وسبل العيش.	
حزمة المشكلات	• تساهم البطالة المطولة في الإحباط، وفقدان الثقة، وانخفاض المثابرة في البحث عن عمل. • تركز برامج التوظيف الحالية على المهارات والتوظيف لكنها لا تعالج الحواجز النفسية والاجتماعية. • يؤدي نقص خدمات التوجيه المهني إلى الحد من الانتقال الفعال إلى سوق العمل. • يقلل الضغط النفسي من فعالية التدخلات التدريبية وبرامج سبل العيش.
الحلول المقترحة	• دمج الإرشاد المهني والدعم النفسي الاجتماعي الأساسي في خدمات التوظيف العامة وبرامج سبل العيش التي تنفذها المنظمات غير الحكومية. • تدريب موظفي مراكز التوظيف لتقديم تدريب على التأهيل للوظائف وإنشاء مسارات إحالة إلى الخدمات المتخصصة. • دعم مجموعات الباحثين عن عمل القائمة على الأقران وشبكات الإرشاد التي يتم تنسيقها من خلال شركاء المجتمع المدني. • السماح لبرامج التوظيف والمهارات بتخصيص تمويل لأنشطة بناء المرونة النفسية كجزء من تطوير القوى العاملة.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

3- خلفية المشروع

يشكل الشباب السوري حجر الزاوية في مسيرة التعافي وإعادة الإعمار، إذ يمثلون الشريحة الأكبر من السكان. فإذا تم تسخير طاقاتهم البشرية بشكل فعّال، يمكنهم المساهمة في تعزيز النمو الاقتصادي واستدامته. لكن في المقابل، يفرض سوق العمل الحالي، خلال هذه المرحلة الانتقالية الدقيقة، تحديات معقدة تهدد مستقبلهم وتُحبط أحلامهم.

وفي ظل غياب مسوحات دقيقة ومنتظمة للقوى العاملة، يصعب تحديد نسبة دقيقة تعكس المعدل الحقيقي للبطالة في سوريا. فبينما تظهر أحدث الأرقام الرسمية (عام 2022) أن نسبة البطالة تبلغ (23.7%)[1]، قدر وزير الاقتصاد الحالي هذه النسبة بنحو (60%)[2]. أما تقديرات المنظمات الدولية فتشير إلى أن الرقم قد يصل إلى (85%)[3] عند احتساب العمالة الناقصة.

على الجانب الآخر، تبدأ بوادر التعافي في الظهور من خلال اتفاقيات استثمارية كبرى تبلغ قيمتها عشرات المليارات من الدولارات، والتي يُتوقع أن تولد مئات الآلاف من فرص العمل. ووفقاً للتوقعات الرسمية، من المرتقب أن ينخفض معدل البطالة إلى 15% اعتباراً من عام 2026. لكن العديد من الاقتصاديين يؤكدون أن تحقيق هذا الانخفاض يظل رهناً بتوفير بيئة استثمارية آمنة ومستقرة، إلى جانب إحداث تحسينات ملموسة في البنية التحتية للطاقة والكهرباء.

وسط هذه الأرقام والتقديرات المتضاربة، ظلت أصوات الشباب الباحثين عن عمل غائبة إلى حد كبير. وهنا جاءت هذه الدراسة لسد هذه الفجوة، من خلال استكشاف التجارب المعاشة للشباب السوري أثناء سعيهم إلى عمل لائق، ومحاولة الإجابة عن مجموعة من الأسئلة الجوهرية: ما هي وجهات نظر الشباب السوري الباحث عن عمل (من عمر 18 إلى 40 عاماً) حول واقع سوق العمل؟ وما هو تأثير التحديات التي يواجهونها في بحثهم اليومي عن فرص عمل مناسبة؟ وما هي المهارات التي يحتاجونها للحفاظ على قدرتهم التنافسية في سوق العمل سريع التغير؟ كما تدرس الدراسة أنواع الدعم الذي يتوقعه الشباب من الجهات المعنية الرئيسية.

3-1 أهداف الدراسة

الهدف الرئيسي: توليد رؤى قابلة للتنفيذ تأخذ بعين الاعتبار وجهات نظر الشباب السوري الباحث عن عمل (من عمر 18 إلى 40 عاماً) من خلال فهم تجاربهم في سوق العمل، وذلك من خلال تحقيق **الأهداف الفرعية الثلاثة** التالية:

- فحص وتقييم الأثر الذي تخلفه التحديات متعددة الأبعاد التي يواجهها الشباب أثناء سعيهم للحصول على عمل لائق، والمتمثلة في ظروف العمل، والمستوى التعليمي، والمهارات، والوصول إلى الخدمات، والضغوط النفسية.
- فهم تصورات الشباب تجاه المهارات اللازمة للنجاح في سوق العمل السوري، وقياس مدى إتقانهم لهذه المهارات من وجهة نظرهم، واستكشاف أساليبهم المفضلة لاكتسابها وتطويرها.
- تحديد أشكال الدعم الرئيسية التي يحتاجها الشباب السوري الباحث عن عمل من الجهات المعنية الأساسية (القطاع العام، القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني، والنقابات العمالية)، وذلك بهدف تعزيز فرصهم في الحصول على عمل لائق ومستقر.

[1] اندبندت عربية: "البطالة في سوريا... أرقام متضاربة وسط غياب رسمي للإحصاءات" أيلول - 2025
[2] تلفزيون سوريا الآن: مقابلة مع وزير الاقتصاد في برنامج "صالون الجمهورية" تشرين الأول - 2025
[3] اندبندت عربية: "البطالة في سوريا... أرقام متضاربة وسط غياب رسمي للإحصاءات" أيلول - 2025

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

3-2 أسئلة الرئيسية للبحث

1. ما الأسباب الكامنة وراء عدم استقرار العمل لدى الشباب السوري؟ وما الذي يدفعهم إلى مواصلة البحث عن فرص عمل بديلة؟

2. ما مدى تأثير التحديات التي تواجه الشباب السوري الباحث عن عمل أثناء سعيهم للحصول على فرص عمل، بما في ذلك ظروف العمل (الدخل وساعات العمل)، والمستوى التعليمي، والمهارات، والوصول إلى الخدمات الأساسية، والضغوط النفسية؟ وكيف يختلف تأثير هذه التحديات بين المحافظات المختلفة؟

3. إلى أي مدى تؤثر قنوات المعلومات والمصادر التي يعتمد عليها الشباب السوري الباحث عن عمل في مدى معرفتهم بفرص العمل المتاحة؟

4. ما المهارات المحددة التي يعتقد الشباب السوري الباحث عن عمل أنها ضرورية للنجاح والتنافسية في سوق العمل؟ وكيف يُقيّمون كفاءتهم الذاتية في هذه المهارات؟ وما الأساليب التي يفضلونها لاكتسابها وتطويرها؟

5. ما أشكال الدعم التي يحتاجها الشباب السوري الباحث عن عمل من الجهات المعنية الرئيسية (القطاع العام، القطاع الخاص، منظمات المجتمع المدني، والنقابات العمالية) لتحسين فرصهم في الحصول على عمل لائق ومستقر؟

3-3 الفجوات المعرفية التي تعالجها الدراسة

تتميز الحالة في سوريا بندرة حادة في المعلومات الموثوقة المتعلقة بسوق العمل والتوظيف. ويشمل ذلك السجلات الإحصائية الرسمية، وبيانات القطاع الخاص، والبحوث الأكاديمية، ووجهات النظر الشعبية. تعالج هذه الدراسة هذه الفجوة الشاملة من خلال توفير بيانات أولية ورؤى نوعية في المجالات المحددة التالية:

- توثيق تجارب الشباب السوري في سوق العمل، بما في ذلك القوى العاملة خارج هياكل التوظيف الرسمية.
- تحديد العقبات التي يواجهها الشباب، بما في ذلك ظروف العمل، والمستوى التعليمي، والمهارات، والحواجز اللوجستية (مثل النقل والبنية التحتية)، والضغوط النفسية.
- استكشاف تصورات الشباب للمهارات المطلوبة في سوق العمل من منظورهم الخاص. تفحص الدراسة معتقداتهم حول ما هو ضروري لتأمين العمل، ومستوى كفاءتهم في هذه المهارات، وتفضيلاتهم فيما يتعلق بآليات تطويرها.
- تحديد أشكال الدعم التي يعتقد الشباب أنها ضرورية لتحسين فرصهم في الحصول على عمل لائق ومستقر. و تحديد أشكال الدعم المعنية على أنها تلك المقدمة من القطاعين العام والخاص، ومنظمات المجتمع المدني، والنقابات العمالية.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

4- النتائج

4-1 تحديات سوق العمل

تتعدد العوامل والتحديات التي تؤثر في العاملين والباحثين عن عمل على حد سواء. ويُعنى هذا القسم أوّلاً برصد أبرز الأسباب التي تدفع الشباب من ذوي الوظائف الحالية إلى البحث عن عمل إضافي أو بديل. وثانياً، يستعرض العقبات التي يواجهها الشباب السوري أثناء بحثهم عن فرص عمل، ويقيّم مدى تأثير هذه العقبات في قدرتهم على الحصول على عمل لائق.

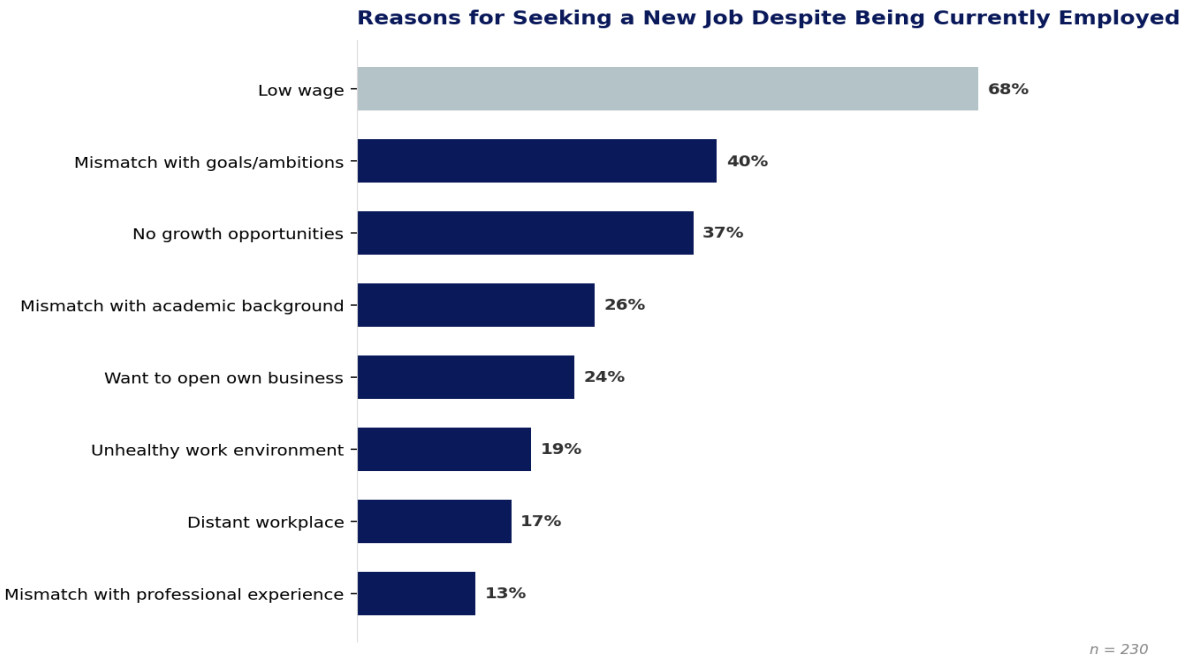
ويمكن إجمال أبرز النتائج على النحو التالي:

- تشكّل الأجور المنخفضة العامل الأكثر إلحاحاً الذي يدفع الشباب العاملين إلى البحث عن فرص جديدة (68%).
- تؤثّر الفجوة بين الخلفية التعليمية والفرص المتاحة تأثيراً كبيراً في الشباب (60%)، مما يجعلهم غير قادرين على تأمين عمل لائق يتناسب مع تحصيلهم الدراسي.
- تؤدي ظروف العمل غير العادلة - بما في ذلك تدني الأجور (79%) وساعات العمل الطويلة (56%) - إلى تأثير كبير يقوض جودة العمل والرفاهية العامة.
- تُسبّب الضغوط العائلية والنفسية الناجمة عن البطالة وعدم كفاية الدخل تأثيراً كبيراً (53%)، مما يؤدي إلى الشعور بالإحباط والتخلي عن الطموحات.

4-1-1 أسباب عدم استقرار العمل

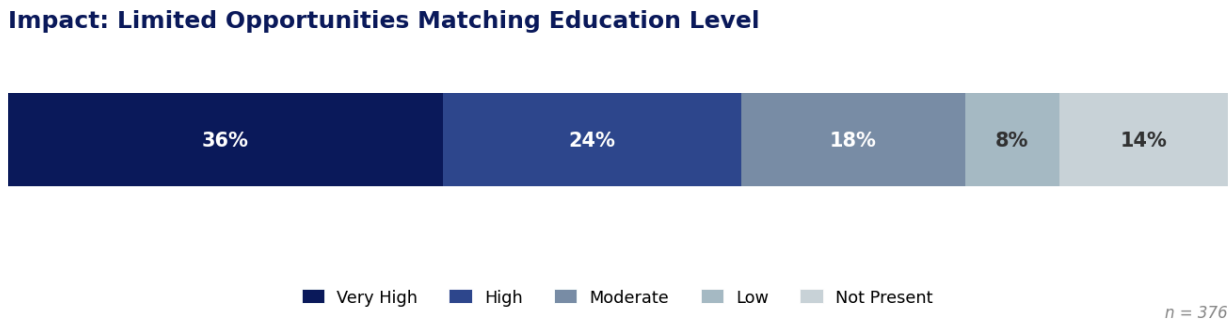
أشار غالبية المستجيبين العاملين حالياً ونسبتهم (68%) من العدد الكلي للمستجيبين - وقد أتيحت لهم إمكانية اختيار أكثر من إجابة - إلى أن تدني الأجور هو السبب الرئيسي وراء بحثهم الحالي عن عمل جديد. كما أكّد كثيرون أن عدم التوافق بين وظيفتهم الحالية وأهدافهم وطموحاتهم الشخصية (40%)، ونقص فرص النمو المهني (37%)، وعدم التوافق مع خلفياتهم الأكاديمية (26%)، تشكل مجتمعة الأسباب الجوهرية التي تدفهم للبحث عن فرص عمل جديدة.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794



4-1-2 الفجوة في التعليم والمهارات

يواجه الشباب تحدياً حقيقياً يتعلق بالتعليم ومتطلبات السوق، حيث أشار غالبية المستجيبين (60%) إلى وجود تأثير مرتفع أو مرتفع جداً للفجوة بين خلفياتهم التعليمية وفرص العمل المتاحة في سوق العمل.



تكشف البيانات عن مفارقة لافتة: فسواء كان المستجيبين حاصلين على تعليم عالٍ أو محدودي التعليم، يعاني طرفي السلم التعليمي من صعوبة في العثور على عمل. فمن بين حملة الشهادات العليا، أفاد حوالي النصف (47%) بأن عدم التوافق بين تعليمهم وفرص سوق العمل له تأثير كبير جداً. وظهرت أنماط مماثلة في المستويات التعليمية الأخرى، حيث أعرب (45%)

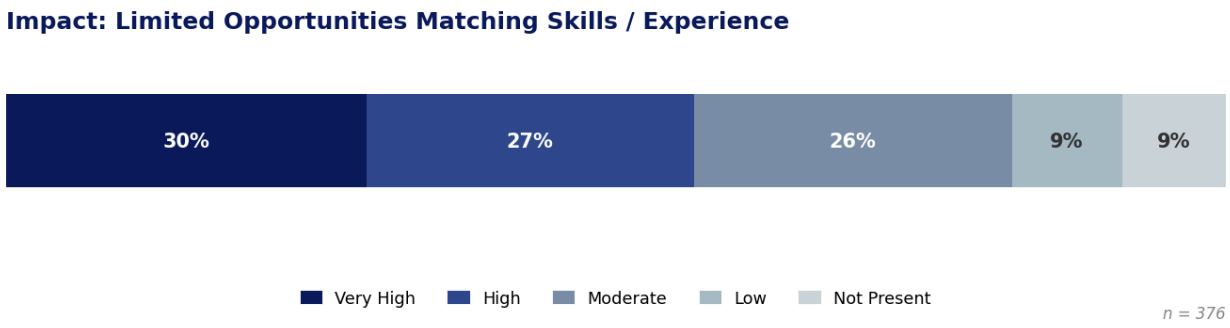
شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

من خريجي الثانوية العامة، و(43%) من خريجي التعليم الابتدائي، و(36%) من خريجي التعليم الإعدادي عن نفس المستوى من القلق[4].

تعكس هذه الإحصاءات خللاً هيكلياً مزدوجاً. فيعجز القطاع الرسمي، الذي دمّرته سنوات النزاع، عن استيعاب خريجي الجامعات المتخصصين وحملة شهادات الماجستير، تاركاً إياهم عالقين في وظائف أدنى بكثير من مستوى تحصيلهم الأكاديمي. وفي المقابل، يجد أولئك ذوو التعليم المحدود أنفسهم غالباً في قطاع غير رسمي غير مستقر، يفتقر إلى الأمان وإلى فرص التقدم. وعلى صعيد المحافظات، أقرّت أغلبية كبيرة في ريف دمشق (72%) ونحو النصف في إدلب (49%) بأن هذا التحدي كبير جداً.

"درست الهندسة لسنوات، ولكن كل عروض العمل التي أتلقاها هي في مجال المبيعات... أشعر أن استثماري في التعليم قد ضاع، العمل متقطع وغير مضمون؛ لا مستقبل في هذا النوع من العمل." (ذكر، الفئة العمرية 25- 30، ريف دمشق)

تُظهِر الدراسة أيضاً تأثيراً واضحاً لعدم التوافق بين المهارات والخبرات التي يمتلكها الشباب وتلك المطلوبة في سوق العمل. فأقرَّ معظم المستجيبين (57%) بأنهم يواجهون تحديات كبيرة أو كبيرة جداً في هذا الصدد. وتساعد المستويات التعليمية في تفسير هذا التباين، إذ أفاد العديد من الحاصلين على شهادة ثانوية عامة فقط (43%)، والعديد ممن يحملون شهادة إعدادية فقط (44%)، والعديد من خريجي التعليم الابتدائي فقط (39%) بأن فرص العمل المتاحة لا تتوافق مع مهاراتهم.



تشير الملاحظات الميدانية إلى أن الباحثين عن عمل محاصرون في حلقة مفرغة: فهم يفتقرون إلى الخبرة المهنية بسبب شح الفرص، بينما تشترط الوظائف مهارات متقدمة وخبرة لا تقل عن سنة واحدة.

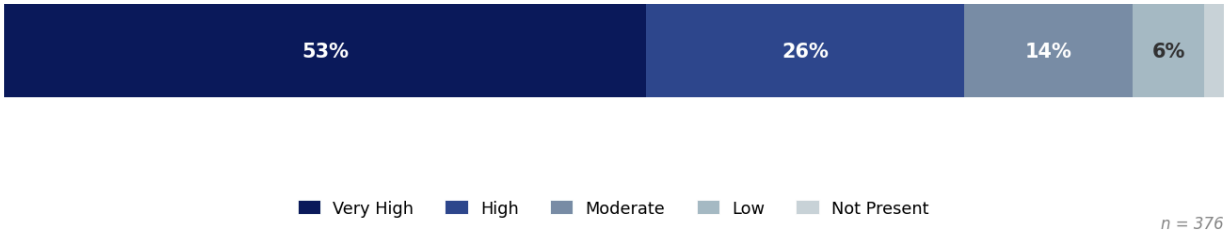
"كثير من فرص العمل تتطلب سنوات من الخبرة، في حين يتطلب بعضها الآخر شهادة خبرة من منظمة مرموقة." (ذكر، الفئة العمرية 18- 24، حمص)

[4] "جميع الوظائف تتطلب مؤهلات تعليمية. عدم امتلاكي للمؤهل يشكل عقبة كبيرة تحرمني من العديد من الفرص، بما في ذلك فرص الترقية في وظيفتي الحالية." (أنثى، الفئة العمرية ٢٤-٣٠، حلب)

4-1-3 تحديات مرتبطة بظروف العمل والتعويضات

تُبرز النتائج أن تدني الأجور يقع في صميم تحدي سوق العمل. فصنّف غالبية المستجيبين (79%) تأثير الأجور المنخفضة بأنه مرتفع أو مرتفع جداً، بينما أفاد (2%) فقط بأنه لا تأثير له. وتتردد هذه الأرقام في أصوات المشاركين، الذين تحدثوا مراراً عن أن الرواتب لا تغطي النفقات المعيشية الأساسية - بما في ذلك الفواتير والإيجار - مشيرين إلى أن هذا الوضع يؤدي غالباً إلى تراكم الديون، حتى بالنسبة لمن يعملون في وظائف متعددة.

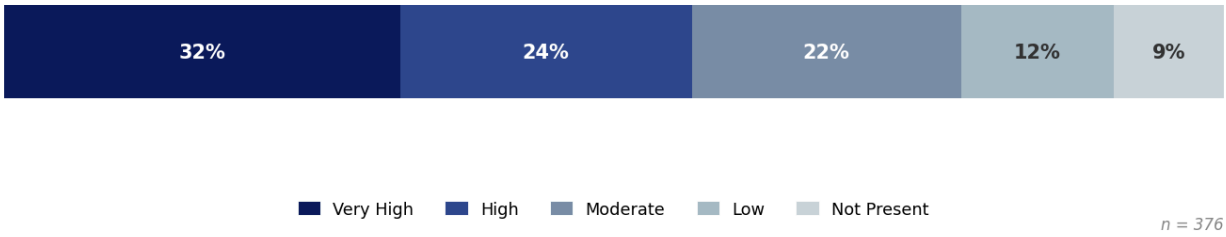
Impact: Low Wage Levels



"وجود أسرة وأطفال، وتلبية متطلبات الحياة اليومية، تجبر رب الأسرة على القيام بأي عمل متاح؛ لا توجد رفاهية الاختيار." (ذكر، الفئة العمرية 25- 30، طرطوس)

وفقاً لمعظم المستجيبين (56%)، فإن ساعات العمل الطويلة لها تأثير مرتفع أو مرتفع جداً. وتُظهر النتائج علاقة عكسية بين انخفاض المستوى التعليمي والقدرة على التفاوض بشأن ظروف العمل. أفاد غالبية حاملي الشهادة الابتدائية (71%) ونصف حاملي الشهادة الإعدادية (50%) بأنهم مجبرون على قبول وظائف ذات ساعات عمل طويلة - "تصل إلى ١٢ ساعة أو العمل طوال الأسبوع دون إجازة لفترات طويلة"- كما ذكر بعض المستجيبين[5]. في ظل هذه الظروف، يصبح إيجاد وقت للدراسة أو تطوير المهارات أو متابعة فرص النمو شبه مستحيل.

Impact: Long Working Hours



[5] "أصبحت ساعات العمل الطويلة شكلاً من أشكال العبودية." (ذكر، الفئة العمرية ١٨-٢٣، حلب)

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

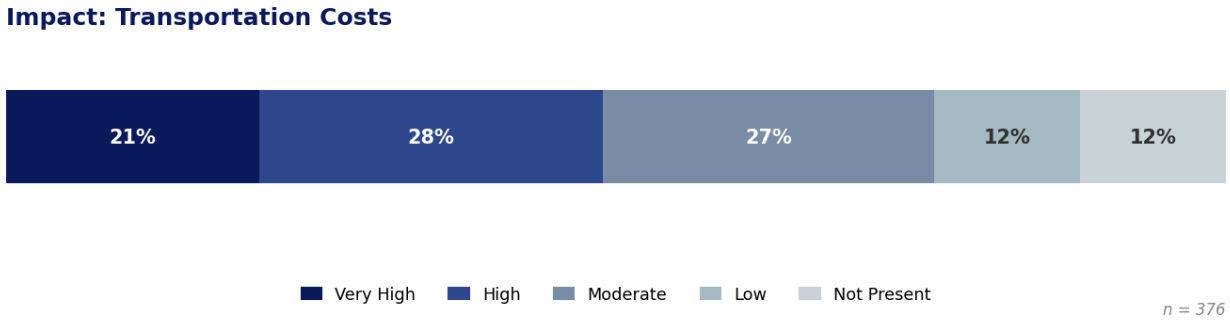
"كل الفرص المتاحة لا تقدم أي أجور حقيقية؛ ساعات عمل طويلة جداً مع أجور ضعيفة لا تتوافق مع ساعات العمل أبداً." (ذكر، الفئة العمرية 18- 24، حلب)

4-1-4 التحديات اللوجستية والجغرافية والأمنية

منذ انتهاء الحرب، تحسنت الظروف الأمنية في معظم أنحاء سوريا بشكل ملحوظ ، مما أتاح حرية أكبر في التنقل داخل المدن وفيما بينها. ينعكس هذا التحول في نتائج الاستبيان، حيث أفاد العديد من المستجيبين (34%) بأن الظروف الأمنية ليس لها تأثير على بحثهم عن عمل، وكانت أعلى نسبة في ريف دمشق (63%)، بينما أبلغ (24%) عن تأثير منخفض فقط. ومع ذلك، فإن الوضع ليس موحداً. في طرطوس (44%) وحلب (21%)، أشار العديد من المستجيبين إلى وجود تأثير مرتفع جداً على تنقلهم داخل المدن. تجدر الإشارة إلى أن كلتا المحافظتين شهدتا حوادث أمنية خلال فترة إجراء الاستبيان، مما قد يساعد في تفسير الاختلاف في التصورات.

ومع ذلك، وحتى مع الاستقرار النسبي في العديد من المناطق، تبرز تكاليف النقل كتحدي حقيقي وملح، حيث أفاد نصف المستجيبين (49%) أن تأثير تكاليف النقل مرتفع أو مرتفع جداً.

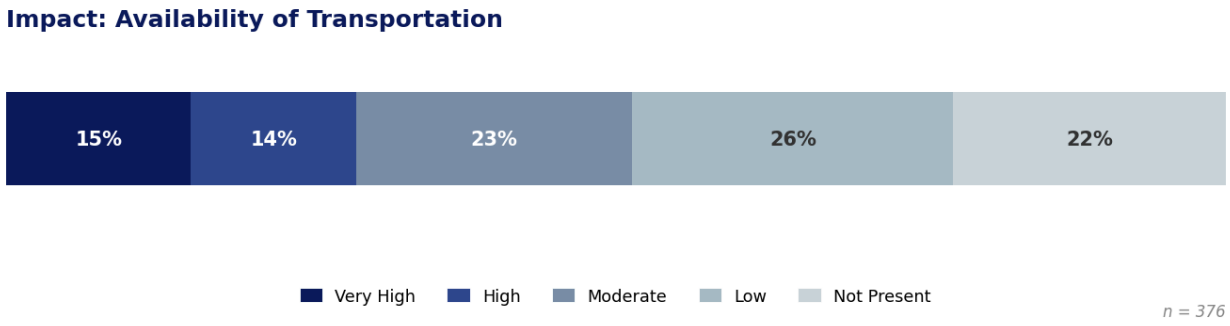
تركزت أعلى نسبة من هذه الاستجابات في طرطوس (49%)، تليها إدلب (34%)، ثم حمص (33%). وأشار بعض المشاركين إلى أن "تكاليف النقل الشهرية يمكن أن تصل أحياناً إلى ربع الراتب".



بما يتعلق بتوفر وسائل النقل، تعكس النتائج اختلافات في الظروف المحلية بين المحافظات. أفاد العديد من المستجيبين (26%) بأن لهذا تأثيراً منخفضاً على بحثهم عن فرص العمل أو قبولهم للعروض المتاحة، خاصة في اللاذقية (58%) والعديد في إدلب (29%). بينما أفاد عدد قليل من المستجيبين (16%) بأن نقص وسائل النقل له تأثير مرتفع جداً، مما يجبرهم على رفض أو تجاهل الفرص التي تتطلب التنقل. وكان هذا بارزاً بشكل خاص بين المشاركين في ريف دمشق (41%) وحلب (32%).

وراء هذه الأرقام تكمن حقيقة قاسية. ففي داريا، كما هو الحال في العديد من المدن السورية الأخرى، لا تزال بلدات وأحياء بأكملها تحمل ندوب الدمار. الكثير من الطرق إما غير صالحة للاستخدام تماماً أو غير آمنة، مما لا يترك للسكان خياراً سوى الاعتماد على الطرق الجانبية الضيقة والمسارات المتعرجة. ويضيف ضعف نظام النقل العام عبئاً إضافياً، مما يدفع الناس إلى

الاعتماد على سيارات الأجرة الخاصة، والمركبات الصغيرة، والدراجات الهوائية، أو حتى المشي. بالنسبة للباحثين عن عمل في هذه المناطق، يعني هذا غالباً رفض الفرص التي تتطلب التنقل - ليس عن اختيار، بل عن اضطرار.



"وسائل النقل غير متوفرة في مناطقنا السكنية. اضطر للمشي لمدة نصف ساعة للوصول إلى أقرب نقطة نقل. بالإضافة إلى الطريق الوعر والمظلم، والعديد من الحفر والدمار، فأنا دائمة الخوف من الألغام غير المنفجرة وكلاب الشوارع الضالة." (أنثى، الفئة العمرية 31- 40، داريا/ ريف دمشق)

أفاد معظم المستجيبين (64%) بأن تأثير ضعف الخدمات وارتفاع تكلفتها (الكهرباء والإنترنت) مرتفع أو مرتفع جداً. إذ تؤثر انقطاعات التيار الكهربائي وضعف الإنترنت بشكل مباشر على عمل وإنتاجية أصحاب المصلحة[6]، وخاصة أولئك الذين يعملون في المجالات الرقمية أو يروجون لمنتجاتهم عبر الإنترنت، بالإضافة إلى أن ارتفاع تكاليفها يشكل عبئاً مالياً إضافياً. تُظهر الملاحظات الميدانية كيف أن ارتفاع تكلفة هذه الخدمات أو نقصها يمنع انطلاق المشاريع الخاصة ويُكبّل أولئك الذين يعتمد عملهم عليها[7].

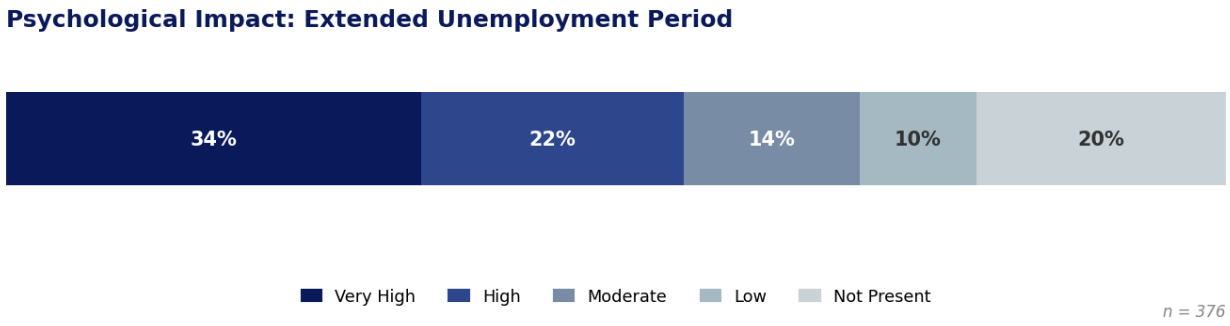
"كنت أعمل عبر الإنترنت... راتبي بالكامل كان يذهب إلى فواتير المقاهي مقابل الكهرباء والإنترنت." (أنثى، الفئة العمرية 31- 40، دمشق)

[6] "ارتفاع تكلفة الخدمات يشكل عقبة رئيسية أمام إنشاء مشروع خاص للتدليك والمساج." (ذكر، الفئة العمرية ١٨-٢٤، اللاذقية)

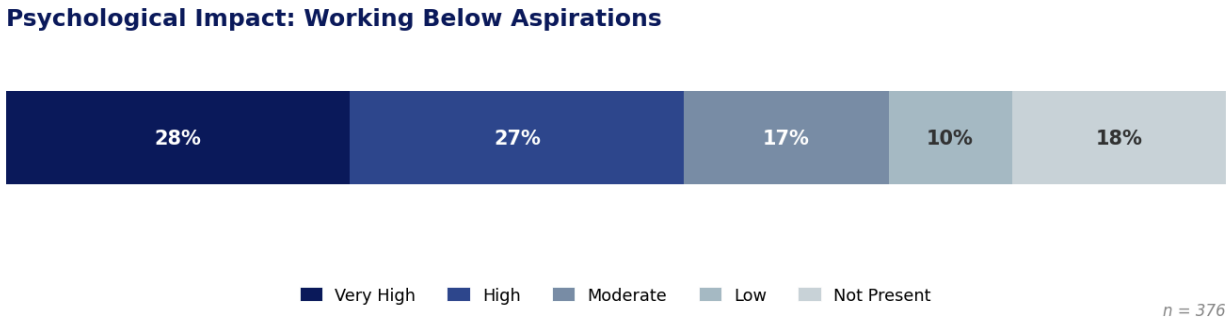
[7] "طبيعة عملي، والتي تتضمن إصلاح وتمديد الشبكات الكهربائية، جعلتني متأثراً بشكل مباشر بانقطاعات التيار الكهربائي." (ذكر، الفئة العمرية ٢٥-٣٠، طرطوس)

4-1-5 التحديات الاجتماعية والنفسية

أفاد معظم المستجيبين في الدراسة (56%) بأن للبطالة المطولة تأثيراً نفسياً سلبياً مرتفعاً جداً، وكان هذا التصور سائداً بشكل خاص بين عمال المياومة من الذكور في الفئة العمرية (٣١-٤٠) سنة (60%)، يليهم العاملون بنظام الدوام الجزئي (38%) والعاملون لحسابهم الخاص (33%). وأبلغ عدة مستجيبين (22%) بأن تأثير البطالة المطولة مرتفع.

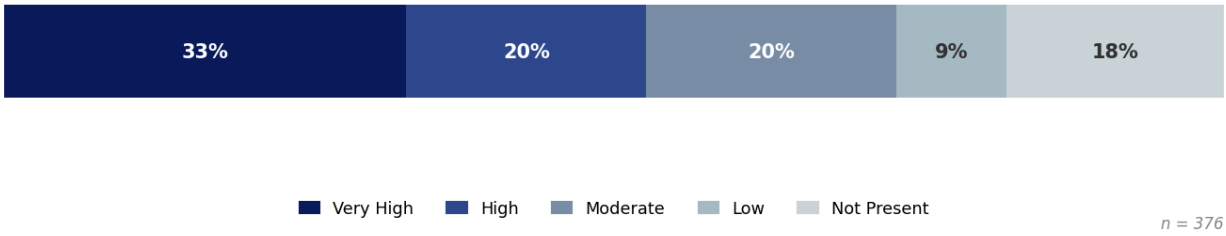


بالإضافة إلى ذلك، أعرب حوالي نصف المستجيبين (55%) عن مستويات إحباط مرتفعة أو مرتفعة جداً بسبب اضطرارهم للعمل في مجالات مهنية لا تتوافق مع اهتماماتهم أو شغفهم، وإجبارهم على القيام أو البحث عن عمل لا يحبونه. يفسر هذا المزيج من اليأس الاقتصادي والضرورة الاقتصادية سبب تخلي الشباب عن طموحاتهم.



"أبحث عن أي وظيفة لأن عائلتي تعتمد عليّ. لقد نسيت حلمي في أن أصبح معلماً، والآن أحلم فقط براتب أستطيع من خلاله دفع الفواتير. حالتي النفسية سيئة لأنني لا أحب وظيفتي والراتب منخفض، ولكن حالياً لا توجد خيارات أخرى." (ذكر، الفئة العمرية 31- 40، حمص)

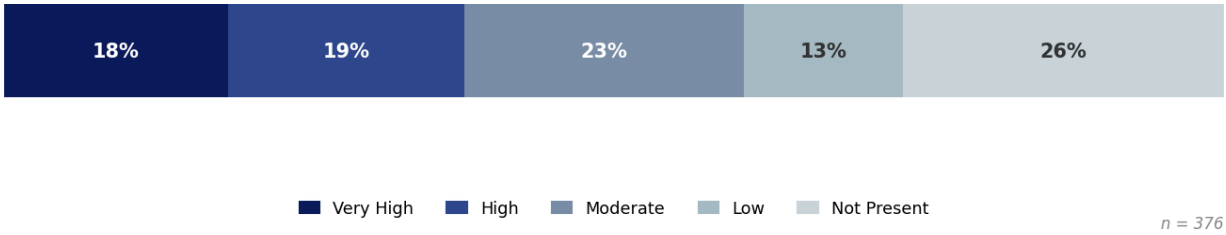
Psychological Impact: Family/Community Pressure to Earn Income



"الضغط من العائلة والمجتمع هائل بسبب الإلحاح والمطالب المستمرة بإيجاد دخل جيد، متناسين جميع الظروف."
(ذكر، الفئة العمرية 24- 30، ريف دمشق)

أفاد العديد من المستجيبين (37%) بأن غياب الدعم النفسي أو الاجتماعي في بحثهم عن عمل له تأثير مرتفع جداً أو مرتفع عليهم. في المقابل، أشار العديد (26%) إلى أن هذا التأثير غير موجود.

Impact: Absence of Psychological or Social Support



"أعاني من ضغط بسبب مقارنة نفسي بالآخرين، وخاصة بالأشخاص خارج البلاد الذين يمتلكون إمكانيات لا أمتلكها."
(أنثى، الفئة العمرية ٢٥-٣٠، حمص)

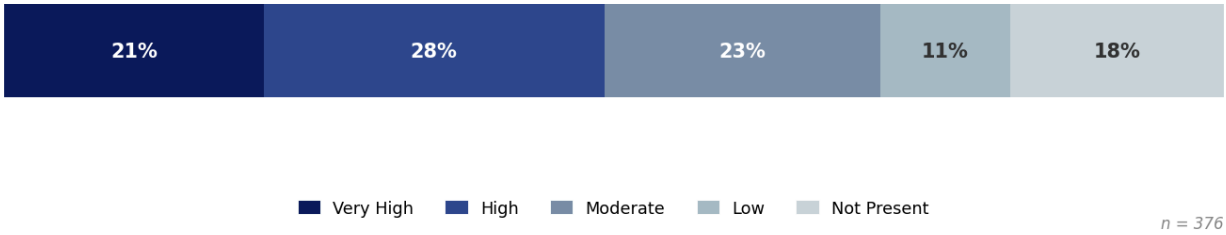
6-1-4 مصادر إعلانات الوظائف والتوجيه المهني

على الرغم من انتشار مصادر الإعلان عن الوظائف (المصادر المفتوحة، وسائل التواصل الاجتماعي، تطبيقات الهاتف)، أفاد حوالي نصف المستجيبين (49%) بأن نقص المصادر الموثوقة له تأثير مرتفع أو مرتفع جداً على بحثهم عن عمل. تشير

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

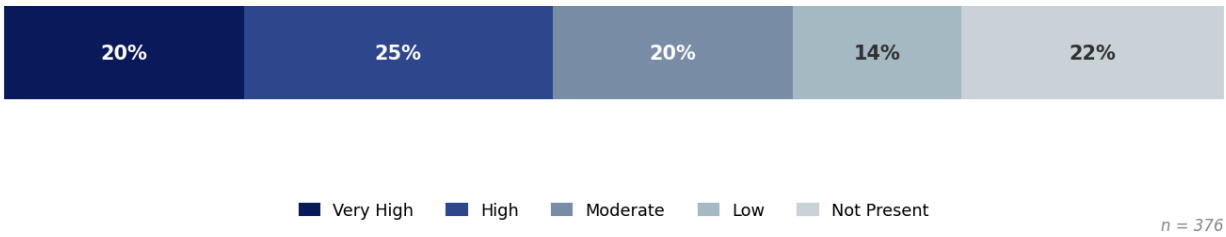
الملاحظات الميدانية إلى أن الغالبية لا تثق بفرص العمل المعلن عنها عبر وسائل التواصل الاجتماعي والتطبيقات، بينما يعتبر الكثيرون أن البحث عن عمل بهذه الطريقة غير فعال. بل شكك البعض في كون هذه الفرص حقيقية أصلاً، معتقدين أنها مجرد إعلانات مزيفة قد تخدم أغراضاً أخرى مثل الاستغلال أو التحرش.

Impact: Limited Job Advertisement Channels



علاوة على ذلك، أشار حوالي نصف المستجيبين (45%) إلى أن غياب التوجيه المهني والافتقار العام إلى المهارات المطلوبة له تأثير مرتفع جداً أو مرتفع عليهم، بينما أبلغ عدة مستجيبين بأنه غير موجود (22%) أو له تأثير منخفض (14%).

Impact: Absence of Vocational Guidance (Employment Offices)



تشير الملاحظات الميدانية إلى أن الوعي بمكاتب التوظيف والمستشارين المهنيين لا يزال منخفضاً نسبياً[8]. ويعود ذلك إلى انتشار الفساد والمحسوبية، خاصة في الفترة السابقة، حيث كانت صلة القرابة أو معرفة الشخص المناسب في السلطة كافية للحصول على وظيفة، بغض النظر عن التعليم أو الخبرة.

"كل العمل الذي قمت به في الفترة السابقة حصلت عليه عبر العلاقات والمحسوبية. لم يكن هناك تأثير للمستوى الأكاديمي؛ كنت أعتمد على العلاقات السابقة والمعارف." (ذكر، الفئة العمرية ١٨-٤٠، حلب)

[8] "مكتب التوظيف غير موجود، لذا لا أستطيع تقييم حاجتي لهم أو موقفي منهم." (ذكر، الفئة العمرية ٣١-٤٠ سنة، دمشق)

4-2 مهارات العمل

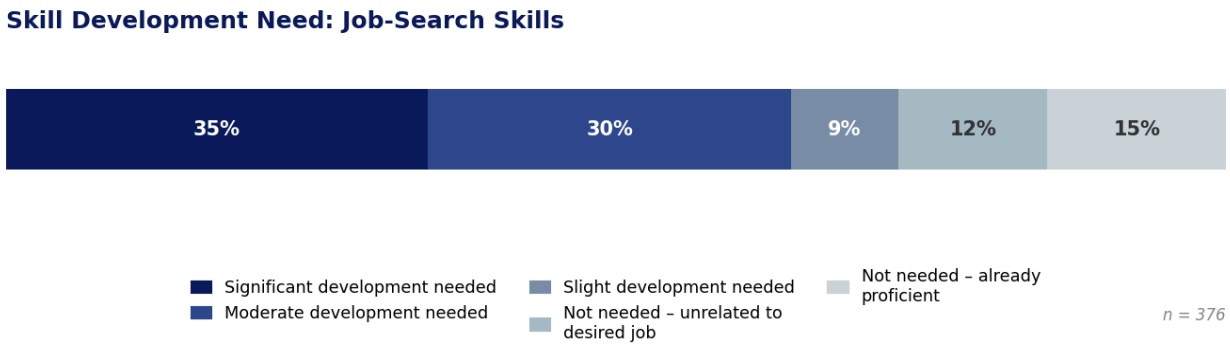
تكشف نتائج هذا القسم أن الشباب السوري يتجهون نحو تطوير مهارات أساسية يعتبرونها حاسمة لدخول سوق العمل الحديث، مع شبه إجماع على ابتعاد تطلعاتهم المهنية عن المهن التقليدية القائمة على الجهد البدني أو الحرفي. ويفضل الشباب آليات التعلم التطبيقية والمباشرة، مما يعكس طلباً على برامج تدريبية تركز على سد الفجوة بين المعرفة النظرية والممارسة العملية

فيما يلي مجموعة من النتائج توضح بشكل أكبر رؤى الشباب السوري فيما يتعلق بالمهارات وآليات اكتسابها:

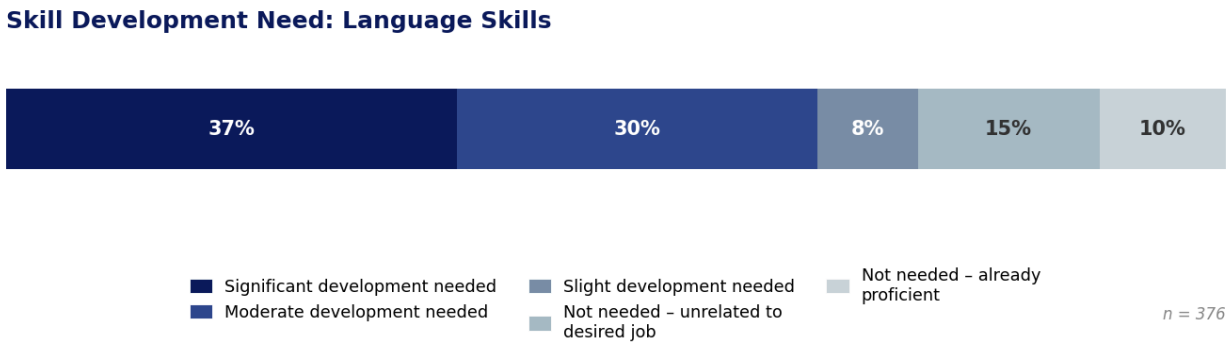
- يعتقد الشباب السوري أن المهارات الأكثر إلحاحاً هي المهارات اللغوية (35%) ومهارات البحث عن عمل (33%).
- النظرة شبه العامة إلى المهارات اليدوية والجسدية على أنها غير مرتبطة بالعمل المنشود (74%).
- التلمذة (52%) والتدريب العملي (76%) هما الآلية المفضلة لاكتساب المهارات.

4-2-1 الأولوية للمهارات اللغوية ومهارات البحث عن عمل:

أشار **الكثير** من المستجيبين (37%) أنهم بحاجة ماسة لتطوير المهارات اللغوية وعبر الكثير منهم أيضاً (35%) عن حاجتهم لتطوير مهارات البحث عن عمل **بدرجة كبيرة.** تكشف هذه النسب المرتفعة عن إدراك الشباب لأهمية هذه المهارات باعتبارها بوابة أساسية للوصول إلى فرص عمل عن بُعد أو خارج البلاد، حيث تعد استثماراً استراتيجياً للتخلص من قيود السوق المحلية المحدودة.

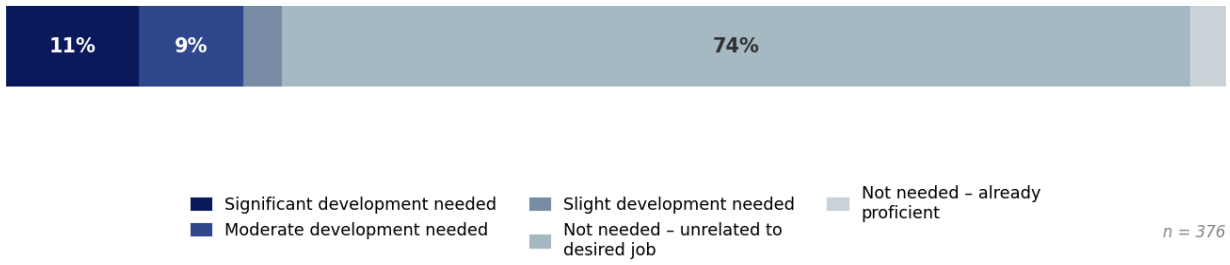


شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

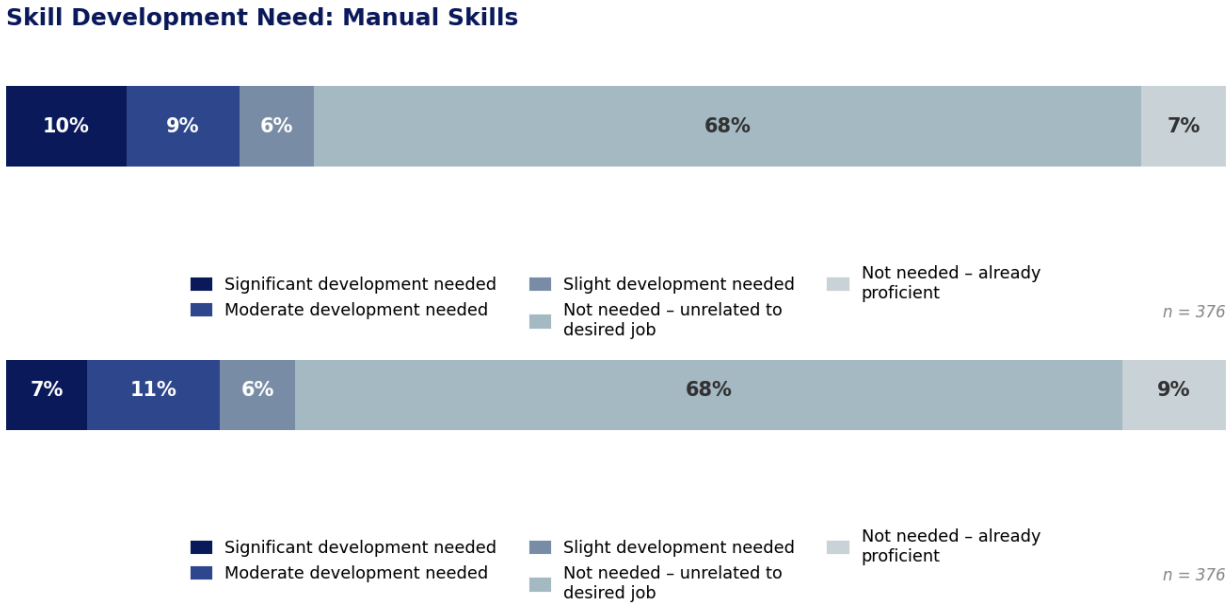


4-2-2 الرفض الكبير للمهارات التقليدية والتحول نحو اقتصاد المعرفة:

أفادت **الغالبية العظمى** من المستجيبين (74%) بأن المهارات التقنية - مهارات الصيانة - غير مرتبطة بالعمل الذي يرغبون به. كما رأى **معظم** المستجيبين (68%) أن المهارات اليدوية وبنفس النسبة (68%) المهارات العضلية والجسدية غير ذات صلة بتطلعاتهم المهنية.[9]



[9] "عملت في الكثير من الأعمال التي تتطلب مهرات يدوية كالنجارة والحدادة والدهان، ولكن الآن لم أعد أرغب في العمل في هذه المجالات". (ذكور، الفئة العمرية 25-30، حمص).



يعكس هذا الإجماع شبه التام تحولاً مجتمعياً في النظرة إلى المسارات المهنية المرغوبة. وأشارت ملاحظات أخرى إلى أن الإناث يرين هذه المهارات كوسيلة للاعتماد على النفس في الحياة اليومية وليس كمسار وظيفي.[10]

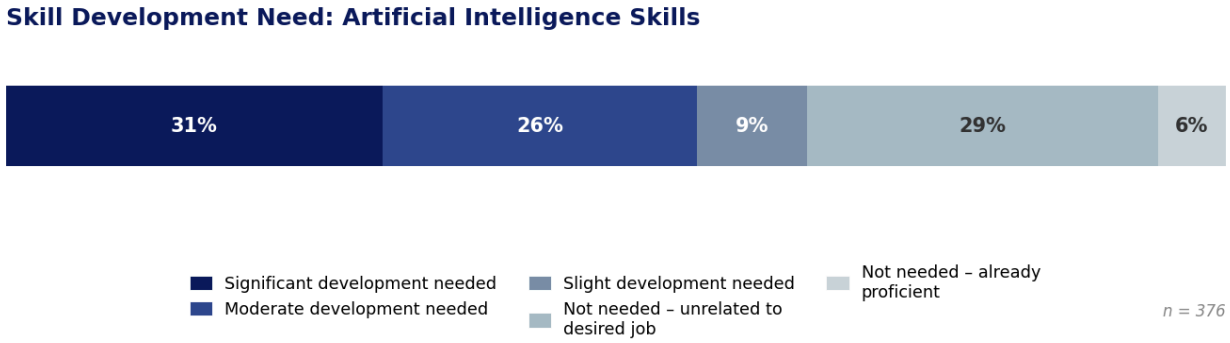
4-2-3 التوجه نحو المهارات الرقمية والتباين في إدراك أهميتها:

أشار **العديد** من المستجيبين (31%) أنهم يحتاجون لتطوير مهارات التعامل مع الذكاء الاصطناعي **بدرجة كبيرة**. وبالمقابل رأى أيضاً **العديد** من المستجيبين (29%) أن هذه المهارات غير مرتبطة بالعمل الذي يرغبون به.[11]

يظهر هذا التباين بوضوح عند المقارنة بين المستويات التعليمية؛ فقد رأت الغالبية العظمى من الحاصلين على تعليم دون الجامعي أنها غير مرتبطة بالعمل الذي يرغبون به.

هنا تبرز عوائق تعزز قلة الاهتمام بهذه المهارة منها عدم امتلاك حواسيب محمولة بالإضافة إلى خدمات الإنترنت والكهرباء المتواضعة. وعلى العكس من ذلك رأى آخرون فيها فرصة للعمل عن بُعد بدخل عال.

[10] قال أحد المستجيبين "مهارات مثل القيادة هي رفاهية وليست ضرورية لمهنته." (ذكر، 25-30، حمص).
[11] اعتبرت إحدى المستجيبات أن اكتساب مهارة التعامل مع الذكاء الاصطناعي مهم جداً ولكنها لا تحب تلك المهارة ولا تنوي تطويرها. (أنثى، الفئة العمرية 25-30، حمص)



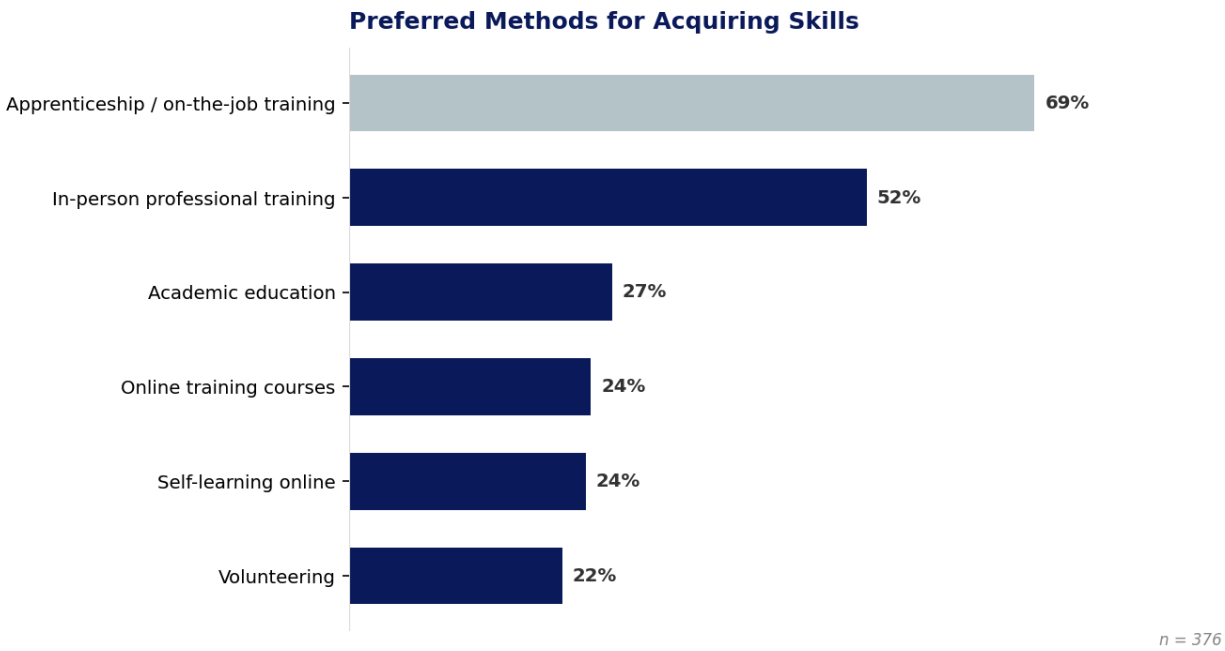
4-2-4 تفضيل واضح لآليات التعلم القائمة على التطبيق والتوجيه المباشر:

عند إتاحة فرصة اختيار أكثر من طريقة، فضل معظم المستجيبين (69%) التلمذة، وفضل حوالي النصف (52%) الدورات التدريبية المهني الحضورية باعتبارهما أفضل وسيلتين لاكتساب المهارات.[12]

يعكس هذا التفضيل الواضح طلباً قوياً على الأساليب والطرق التي تقدم خبرة مباشرة وعملية.[13]

[12] "العمل في الميدان هو الأهم ويعطي خبرة أكثر" (أنثى، 31-40، دمشق)

[13] لاحظ الباحثون شكوكاً تجاه البدائل، حيث عبر مستجيبون عن أن "التدريب المهنية عبر الإنترنت لا تحقق النتيجة المرجوة"، واعتبر آخرون أن "التطوع هو فرصة للمنظمات لاستغلال العاملين".(أنثى، 31-40، حمص)



4-3 دعم سوق العمل

أكد المستجيبون على أن تحسين ظروف العمل وتوسيع نطاق الوصول إلى فرص العمل يمثلان شكلين أساسيين من أشكال الدعم اللازمة لتعزيز المشاركة في سوق العمل.

كما حددت الاستبيان عدة جهات فاعلة يمكن أن تلعب دوراً في معالجة التحديات التي تواجه الشباب في سوق العمل، ولا سيما الحكومة والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني والنقابات المهنية.

وفيما يخص هذه الجهات، كرر المستجيبون حاجتهم إلى تحسين الخدمات، وتعزيز حماية العمال، وتوفير فرص عمل مباشرة. وركّزوا على أهمية تهيئة بيئات عمل أكثر استقراراً، وتحسين الوصول إلى فرص التدريب والتوظيف، وتعزيز الشراكات بين المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

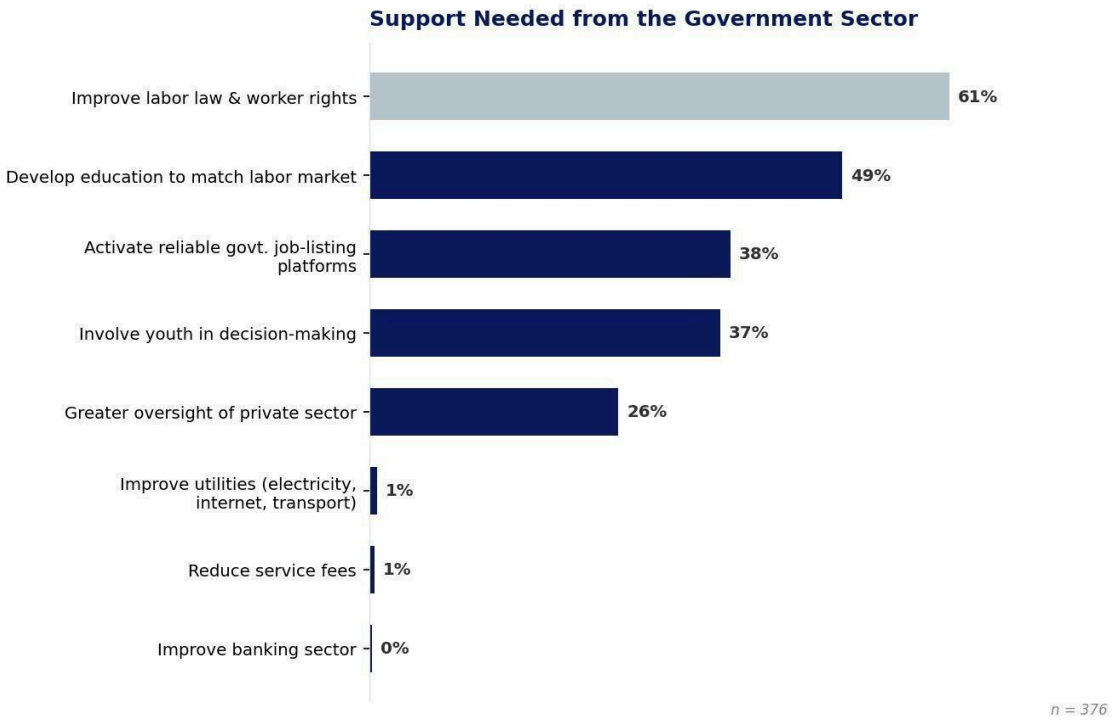
وتشمل النتائج الرئيسية لهذا القسم ما يلي:

- أفادت الغالبية العظمى من المستجيبين (76٪) بأن تحسين الخدمات العامة يمثل شكلاً أساسياً من أشكال الدعم الحكومي اللازم لتعزيز فرص العمل.
- وأشار معظم المستجيبين (67%) إلى أن تحسين ظروف العمل في القطاع الخاص سيساعدهم في الحصول على فرص عمل والحفاظ عليها.
- وأفادت معظم المستجيبين (70%) بأن منظمات المجتمع المدني يجب أن تركز على توفير فرص عمل مباشرة.
- وأشار حوالي نصف المستجيبين (45%) إلى أن النقابات المهنية يجب أن توفر الحماية الاجتماعية مثل التأمين الصحي وبرامج التقاعد.

4-3-1 الدعم الحكومي:

عند إتاحة فرصة اختيار أكثر من إجابة، أفادت الغالبية العظمى من المستجيبين (76٪) بأن تحسين الخدمات العامة هو أهم شكل من أشكال الدعم الذي يمكن للحكومة تقديمه لتعزيز سوق العمل. كما شدد معظم المستجيبين (61٪) على أهمية تحسين حقوق العمال وحمايتهم، في حين أفاد حوالي نصف المستجيبين (55٪) بأن تخفيض رسوم الخدمات سيساعد في التخفيف من الضغوط الاقتصادية التي يواجهها الباحثون عن عمل. بالإضافة إلى ذلك، أشار حوالي نصف المستجيبين (49٪) إلى أن مواءمة التعليم مع احتياجات سوق العمل من شأنه تحسين نتائج التوظيف.

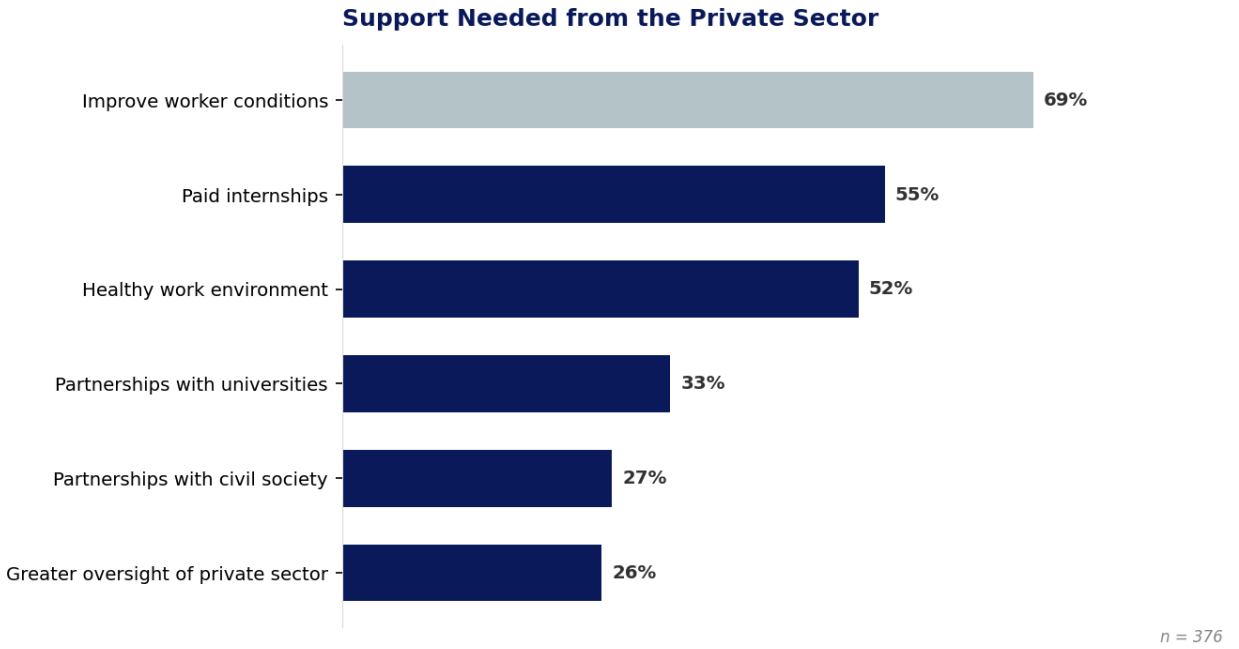
تشير هذه النتائج إلى أن المستجيبين يرون أن التحديات الهيكلية والمؤسساتية تشكلان عائقين رئيسيين أمام التوظيف. وأكد المستجيبون على أهمية السياسات التي تعمل على تحسين أداء مؤسسات سوق العمل، وتعزيز حماية العمال، وضمان أن توفر أنظمة التعليم مهارات تتوافق مع احتياجات أصحاب العمل.



4-3-2 دعم القطاع الخاص:

أكد المستجيبون على الدور المهم للقطاع الخاص في تعزيز فرص العمل. عند إتاحة فرصة اختيار أكثر من إجابة، أفاد معظم المستجيبين (69٪) بأن تحسين ظروف العمل من شأنه أن يعزز بشكل كبير من آفاقهم الوظيفية. وأشار حوالي نصف المستجيبين (55٪) إلى أن فرص التدريب الداخلي المدفوعة الأجر داخل الشركات ستساعدهم على تطوير المهارات اللازمة لسوق العمل. كما وأفاد حوالي نصف المستجيبين (52٪) أن توفير بيئات عمل أكثر صحة سيشجع على مشاركة أكبر واستقرار أكبر في التوظيف.

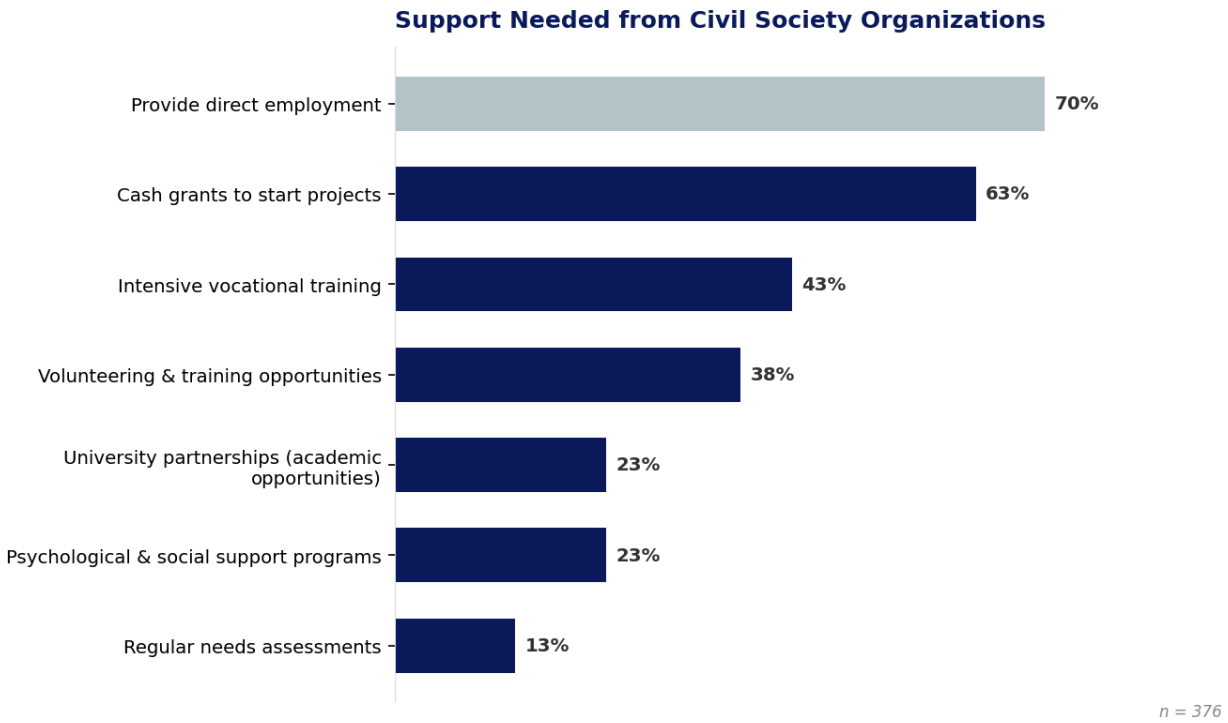
تشير هذه النتائج إلى أن المستجيبين ينظرون إلى الجهات الفاعلة في القطاع الخاص على أنها محركات رئيسية لتنمية القوى العاملة، لا سيما من خلال فرص التدريب وتحسين ظروف مكان العمل. وبالتالي، قد يلعب تعزيز العلاقات بين أرباب العمل والباحثين عن عمل دوراً مهماً في تحسين واقع التوظيف.



4-3-3 دعم المجتمع المدني:

اعتبر المستجيبون منظمات المجتمع المدني مصدراً مهماً لدعم للباحثين عن عمل. عند إتاحة فرصة اختيار أكثر من إجابة، أفاد معظم المستجيبين (70٪) بأن منظمات المجتمع المدني ينبغي أن تركز على توفير فرص عمل مباشرة. وأشار معظم المستجيبين (63٪) أيضاً إلى أن المنح المخصصة لبدء مشاريع تجارية صغيرة أو مشاريع شخصية من شأنها أن تدعم دخولهم إلى سوق العمل. كما وشدد الكثير من المستجيبين (43٪) على أهمية برامج التدريب المهني، بينما أبرز الكثير من المستجيبين (38٪) الحاجة إلى فرص التطوع والتدريب الداخلي التي يمكن أن تساعدهم في اكتساب الخبرة.

والخلاصة أنه يُنظر إلى منظمات المجتمع المدني على أنها عوامل ميسرة للوصول إلى فرص العمل وتنمية المهارات، وذلك عن طريق البرامج التي تجمع بين التدريب ودعم ريادة الأعمال وفرص التوظيف للمساهمة في معالجة مشكلة البطالة، وصقل المهارات.

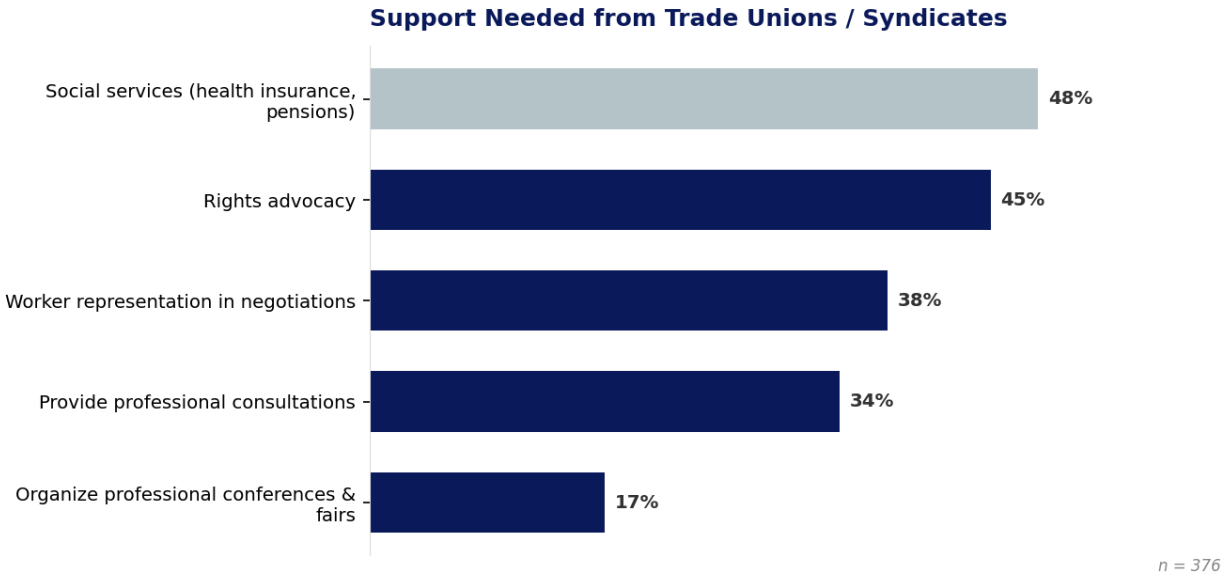


4-3-4 دعم النقابات العمالية:

كما سلط المستجيبون الضوء على الدور المحتمل للنقابات المهنية في تحسين ظروف العمل. عند إتاحة فرصة اختيار أكثر من إجابة، أفاد حوالي نصف المستجيبين (48٪) بأن النقابات ينبغي أن توفر خدمات اجتماعية مثل التأمين الصحي ودعم التقاعد.

وأشار حوالي نصف المستجيبين (45٪) إلى أن النقابات ينبغي أن تدافع عن حقوق العمال، في حين شدد الكثير من المستفيدين (34٪) على أهمية تقديم المشورة والتوجيه المهنيين داخل قطاعات محددة. كما وأفاد الكثير من المستفيدين (38٪) بأن النقابات يجب أن تمثل العمال في المفاوضات مع أرباب العمل.

تشير هذه النتائج إلى أن النقابات يُنظر إليها على أنها آلية مؤسساتية مهمة لحماية حقوق العمال وتحسين استقرار العمل. وبالتالي، فإن تعزيز قدرة النقابات على الدفاع عن العمال وتقديم التوجيه المهني قد يساعد في تحسين ظروف سوق العمل للباحثين عن عمل.



شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

5- المنهجية

5-1 تصميم الدراسة

اعتمد هذا البحث على منهج وصفي تحليلي كمي، بهدف تشخيص ورصد اتجاهات الشباب السوري وتصوراتهم بشكل منهجي فيما يتعلق باحتياجاتهم المهارية والتحديات التي يواجهونها في سوق العمل. واستندت الدراسة إلى جمع البيانات الأولية بشكل مباشر عبر استبيان تم تطبيقه على عينة من الشباب السوري الباحثين عن عمل.

5-2 مجتمع الدراسة والعينة

شمل مجتمع الدراسة الشباب والفتيات السوريين من عمر 18 إلى 40 سنة الباحثين عن عمل، بغض النظر عن وضعهم الوظيفي وقت إجراء الاستبيان. وبلغ حجم العينة الإجمالي 376 شاباً وشابة، موزعين على ثماني محافظات هي: حلب، دمشق، حمص، ريف دمشق، اللاذقية، إدلب، طرطوس، ودرعا.

تم اتباع أسلوب العينة العشوائية متعددة المراحل. فتم اختيار الأحياء عشوائياً داخل كل محافظة، ثم تم اختيار المشاركين من الفئة العمرية المستهدفة في تلك المحافظات بشكل عشوائي، وتم تطبيق الاستبيان من خلال مقابلات مباشرة وجهاً لوجه.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

البيانات الديموغرافية		
الجنس	أنثى: 45.3%	ذكر: 54.7%
المحافظة	دمشق: 16.1%	حلب: 18.7%
	ريف دمشق: 12.1%	حمص: 16.1%
	إدلب: 9.2%	اللاذقية: 9.5%
	درعا: 9.2%	طرطوس: 9.2%
الفئة العمرية	25–30: 35.0%	18–24: 33.2%
	31–40: 31.8%	
المستوى التعليمي:	ابتدائي: 4.5%	غير متعلم/ة: 0.5%
	إعدادي: 10.9%	متوسط: 7.2%
	طالب/ة جامعي/ معهد: 26.9%	منقطع/ة عن الدراسة الجامعية: 2.7%
	شهادة جامعية: 32.7%	خريج/ة جامعي: 10.1%
		دراسات عليا: 4.5%
الحالة الاجتماعية:	متزوج/ة: 19.7%	عازب/ ة: 65.7%
	منفصل/ة: 4.5%	خاطب/ة: 8.2%
		أرمل/ة: 1.9%
الوضع العملي:	بدون عمل: 38.7%	لدي عمل: 61.3%
طبيعة الدوام:	دوام جزئي: 25.2%	دوام كامل: 40.9%
	Freelancer: 13.5%	موظف/ة: 13.9%
		عامل/ة مياومة: 6.5%
معيل/ة:	لا: 53.5%	نعم: 46.5%

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني: general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

5-3 أداة البحث وإجراءات التحقق من صلاحيتها

اعتمدت الدراسة على استبيان محوسب صُمم خصيصاً لها في جمع البيانات. وسُجلت الإجابات والملاحظات عبر منصة KoBoToolbox لجمع البيانات الميدانية. وتضمّن الاستبيان الأقسام الرئيسية التالية:

القسم الأول: الموافقة المستنيرة، ومعايير الأهلية للانضمام إلى عينة الدراسة، والبيانات الديموغرافية، والوضع الوظيفي (الجنس، العمر، المحافظة، المستوى التعليمي، الحالة الوظيفية الحالية، وأسباب البحث عن وظيفة أخرى).

القسم الثاني: أسئلة حول التحديات التي يواجهها الشباب أثناء البحث عن عمل، بدءاً بمجموعة من التحديات الخارجية وتأثيرها، بما في ذلك ظروف العمل ومتطلباته، وسهولة الوصول إلى الفرص المتاحة، والعقبات المتعلقة بالبنية التحتية مثل الكهرباء والإنترنت والنقل. كما تضمّن القسم أسئلة حول التحديات الشخصية المرتبطة بالضغوط النفسية والأسرية والاجتماعية وآثارها على الشباب.

القسم الثالث: تقييم المهارات والرغبة في التطوير (١١ مهارة، تتراوح بين "مهارات التعامل مع الهواتف الذكية" و"مهارات الذكاء الاصطناعي")، والأساليب المفضلة لاكتساب المهارات (سؤال متعدد الخيارات).

القسم الرابع: أشكال الدعم التي يتوقعها المشاركون من الجهات المعنية (الحكومة، القطاع الخاص، المجتمع المدني، النقابات).

لضمان مصداقية المحتوى لأداة الدراسة، تم اختيار فريق من الباحثين الميدانيين المحليين ذوي الخبرة في جمع البيانات وإجراء المقابلات الميدانية. وقام ثلاثة باحثين بمراجعة الاستبيان. كما تم اختبار الاستبيان مبدئياً على عينة تجريبية ضمت ٢٤ شاباً وشابة، وذلك للتأكد من وضوح الأسئلة وملاءمة وقت التطبيق، ثم تم تعديل صياغة بعض العبارات بناءً على ملاحظاتهم.

5-4 إجراءات جمع البيانات

نُفّذ العمل الميداني وجمع البيانات في الفترة الممتدة بين ديسمبر ٢٠٢٥ ويناير ٢٠٢٦. وتم تدريب الباحثين الميدانيين على كيفية استخدام الأداة، وأخلاقيات التعامل مع المستجيبين، وكتابة الملاحظات، وتشجيع المشاركين على الإجابة، مع التأكيد على ضرورة الحصول على الموافقة المستنيرة.

5-5 تحليل البيانات

تم تحليل البيانات الكمية باستخدام أكواد برمجية مخصصة بلغتي Python و R. وتضمن التحليل ما يلي:

- التحليل الوصفي: حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات بهدف عرض خصائص العينة والاتجاهات العامة.
- التحليل الاستدلالي: استخدام اختبارات z لمقارنة الاستجابات عبر الفئات المختلفة (حسب الجنس، المحافظة، العمر).
- التحليل النوعي: تصنيف وتلخيص الإجابات على الأسئلة المفتوحة وملاحظات الباحثين بهدف تحديد الموضوعات الرئيسية والتفسيرات المرتبطة بها.
- عرض النتائج الكمية: استخدام مخطط المُعدِّل (Modifier Chart) لتوحيد وصف النسب المئوية في التقرير النهائي.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني: general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794

المؤشرات الكمية	
0%	لا أحد
1-25%	عدد قليل/ عدة
26-45%	عدد كثير/ العديد
46-55%	ما يقارب النصف
56-75%	أغلب
99%-76%	الغالبية العظمى
100%	جميع المستجيبين/ات

5-6 حدود الدراسة وأخلاقيات البحث

تحدد الدراسة العديد من القيود، وأهمها:

- القيود الجغرافية: اقتصر التغطية على ثماني محافظات فقط، مما قد لا يعكس بشكل كامل واقع جميع المناطق السورية.
- القيود الأمنية: أثرت بعض الحوادث الأمنية التي وقعت في حلب وطرطوس خلال فترة إجراء الاستبيان على الجدول الزمني المخطط لإكمال جمع البيانات الميدانية.
- حجم العينة: قد يحد حجم العينة المحدد - رغم كفايته للتحليل - من إمكانية تعميم النتائج على جميع الشباب السوري.
- القيود المنهجية: أظهرت بعض الفئات تردداً نسبياً في الإجابة عن الأسئلة المتعلقة بالوضع الأمني، وخاصة في حلب وطرطوس.
- الاعتبارات الأخلاقية: تم الحصول على موافقة مستنيرة من جميع المستجيبين، مع ضمان تام للسرية وعدم الكشف عن الهوية، وعدم ربط الإجابات بأي معرف شخصي، واقتصار استخدام البيانات على أغراض البحث العلمي فقط.

شركة الحلول الاستراتيجية للدراسات والاستشارات
البريد الالكتروني:general@ssrc.online
+1 949 287 3927
+963 968 268 933
+49 178 4522794