



QATARIS' ATTITUDES TOWARDS FOREIGN WORKERS

Executive Summary Report

March 2014

Social and Economic Survey Research Institute (SESRI)
Qatar University
P.O. Box 2713, Doha, Qatar

This Executive Summary presents the highlights of the Qataris' Attitudes Survey carried out by the Social and Economic Survey Research Institute (SESRI) of Qatar University. The survey interviewed a large and representative sample of Qatari citizens who were asked a number of questions about their attitudes towards the white-collar and blue-collar workers present in their country. The survey was designed and carried out in accordance with the highest scientific and ethical standards. Respondents were assured that their answers would be confidential and presented in an aggregate format. **This project was made possible by an NPRP grant (NPRP 4-583-5-083) from the Qatar National Research Fund (a member of Qatar Foundation).** The statements made herein are solely the responsibility of the authors.

THIS EXECUTIVE SUMMARY REPORT WAS PREPARED BY:

Abdoulaye Diop, Ph.D., Head of Research, SESRI, Qatar University

Kien Trung Le, Ph.D., Senior Researcher, SESRI, Qatar University

Mohammad N. Khan, Ph.D., Senior Researcher, SESRI, Qatar University

Sara Ali Ahmed Zikri, Research Assistant, SESRI, Qatar University

Mohammed Hassan M T Al Subaey, Research Assistant, SESRI, Qatar University

Kaltham Khalifa A M Al-Suwaidi, Research Assistant, SESRI, Qatar University

Semsia Al-Ali Mustafa, Research Assistant, SESRI, Qatar University

Randall Kuhn, Ph.D., Director, Global Health Affairs Program, University of Denver

Michael Traugott, Ph.D., Professor, Center for Political Studies, University of Michigan

QATARIS' ATTITUDES TOWARDS FOREIGN WORKERS

Executive Summary Report

March 2014

TABLE OF CONTENTS

Acknowledgements	viii
I. Introduction	1
II. Quality of Life & General Economic Situation of Qatar	2
III. Qataris' Attitudes Towards Their Coworkers and Friends and Their Sense of Networking	10
IV. Qataris' Attitudes Towards the Kafala System and their Perceptions of Foreign Workers in the Country	18
V. Summary of Methods.....	23

LIST OF FIGURES

Figure II-1: Overall Quality of Life Ratings	3
Figure II-2: Overall Current Economic Situation of Qatar	5
Figure II-3: Overall Economic Situation of Qatar 2 Years from Now	6
Figure II-4: Future Economic Situation of Qatar	6
Figure II-5: Overall Current Personal Financial Situation	7
Figure II-6: Current Personal Financial Situation Compared to 2 Years Ago	8
Figure II-7: Overall Personal Financial Situation 2 Years from Now	9
Figure II-8: Future Personal Financial Situation	9
Figure III-1: Qataris' Direct Supervisors	10
Figure III-2: Would it bother you if your direct supervisor were a non-Qatari? (supervisor is Qatari)	11
Figure III-3: Does it bother you that your direct supervisor is a non-Qatari? (supervisor is non-Qatari)	11
Figure III-4: Nationalities of Qataris' Coworkers	11
Figure III-5: Getting Together With Coworkers	12
Figure III-6: Places Where Coworkers Get Together	12
Figure III-7: Nationalities of Qataris' Friends	12
Figure III-8: Do you attend any Majlis on a regular basis?	13
Figure III-9: Do you organize Majlis on a regular basis?	13
Figure III-10: Would you strongly agree, somewhat agree, somewhat disagree, or strongly disagree that the Qatari way of life needs to be protected against foreign influence	15
Figure III-11: Qataris' Preferences of the Religion for Household Employees	17
Figure IV-1: Do you think the sponsorship system or "kafala" should be changed to make the foreign workers more dependent on their sponsor, less dependent on their sponsor, kept about the same, or totally eliminated?	18
Figure IV-2: Do you think there are too many, too few, or about the right number of foreign workers living in Qatar today?	19
Figure IV-3: Do you think the number of new foreign workers allowed in Qatar each year should be increased, remain the same, or reduced?	19
Figure IV-4: How many foreign workers do you think Qatar should allow to come to work in Qatar?	20

Figure IV-5: Proportions that held the same negative or indifferent views about the influx of workers even after primed by statement that Qatar needs many foreign workers to prepare for the World Cup.....	21
Figure IV-6: Do you strongly agree, somewhat agree, somewhat disagree, or strongly disagree that foreign workers increase the crime rate?	22
Figure V-1: Gender	29
Figure V-2: Age Categories	29
Figure V-3: Marital Status	30
Figure V-4: Employment Status	30
Figure V-5: Education Level.....	31
Figure V-6: University Type	32
Figure V-7: Religiosity	32

LIST OF TABLES

Table II-1: The Most Important Problems Facing Qatar Today	2
Table III-1: Perceptions of Foreign Workers' Contribution towards Country's Economy..	14
Table III-2: Perceptions of White-Collar Workers' Contribution towards Qatari Society in General.....	15
Table III-3: Perceptions of White-Collar Workers' Contribution towards the Overall Quality of Life.....	16
Table III-4: Perceptions of Blue-Collar Workers' Contribution towards the Overall Quality of Life.....	16
Table III-5: Qataris' Preferences of the Nationalities for Household Employees.....	16
Table V-1: Responses by Groups.....	25
Table V-2: Average Number of Household Employees	33
Table V-3: Demographics of the Split Sample	34

ACKNOWLEDGEMENTS

This executive summary presents the main findings from the 2012 Qataris' Attitudes Survey conducted by the Social and Economic Survey Research Institute (SESRI) at Qatar University. SESRI is grateful to the hundreds of Qatari nationals who gave their valuable time to answer detailed questions on a variety of important subjects and to all field interviewers and supervisors.

The 2012 Qataris Attitudes Survey benefitted from a strong and dedicated leadership team. The project received enthusiastic support and valuable advice from Dr. Sheikha Abdulla Al-Misnad, President of Qatar University and Dr. Darwish Alemadi, Director of SESRI. Dr. Randall Kuhn, Dr. Kien Le, Dr. Mohamed Nizam Khan, and Dr. Michael Traugott, CO-LPIs, shared leadership in the development and design of the project as well as authorship of this report. Dr. Kien Trung Le prepared and selected the study sample, weighted the final data and participated in the analysis of survey data.

Abdoulaye Diop, Ph.D.
Head of Research Department, SESRI
Qatar University
Doha, Qatar

The Social and Economic Survey Research Institute (SESRI) is responsible for any errors or omissions in this report. Questions may be directed to the Social and Economic Survey Research Institute, P.O. Box 2713, Qatar University, Doha, Qatar. SESRI also may be reached by electronic mail at sesri@qu.edu.qa, or via the World Wide Web at: <http://www.qu.edu.qa/sesri/>.

Many others made essential contributions to the success of the 2012 Qataris' Attitudes Survey. SESRI Research Assistants, Sara Zikri, Mohamed Al Subaey, Kaltham Al-Suwaidi, Semsia Al-Ali Mustafa assisted the team throughout all the phases of the project. Raymond and Mohammed Al-Sulaiti also provided administrative and logistical support.

Survey Operations Manager Dr. Elmogiera Elawad was responsible for the recruitment and training of interviewers, as well as supervision of the data collection. Survey Research Technology Specialist Isam Abdelhameed and Anis Miladi wrote the programming script for data collection and entry.

SESRI recognizes and appreciates the excellent work done by all of these individuals. SESRI is also grateful to Qatar University Office of Academic Research (QAR) for their support and professional assistance during the planning and administration of this NPRP (National Priorities Research Program) grant project.

I. INTRODUCTION

Interest in migration issues in Qatar is driven in part by the relative size of the foreign labor force in the Qatari population and by the sponsorship system (Kafala) which governs the life and working conditions of every expatriate worker in the country. As a result of the oil and natural gas boom of the 1970's and as a response to a shortfall of skilled workforce, Qatar and most of the Gulf Cooperation Council (GCC) countries have been experiencing large inflows of migrant workers (expatriates and laborers) (Berrebi et al. 2009; Kapiszewski, 2006). The foreign-born share of the population in these countries is unprecedented in modern or historic context. In these gulf countries, foreign workers represent a very important percentage of the total population and constitute the majority of the labor force. In Qatar, the foreign labor force made up 92.3 percent of the Qatari active population in 2007, and three years later in 2010, it represented 94 percent of that population (QSA, 2010). Now that Qatar has won the bid to organize the FIFA Soccer World Cup in the year 2022, plans to build all the facilities and infrastructure (housing, hotels, roads, and the construction of nine new stadiums and the renewal of three stadiums) associated with organizing such a worldwide event will call for allowing more foreign workers in the country.

Surprisingly however, despite the size of the foreign labor force and the interactions between foreign workers (white-collar and blue-collar workers) and Qatari nationals in households, offices, and construction sites, very little research involving both migrant workers and Qatari citizens has been done. Up to now, planners and policy makers have had little reliable guidance as to what Qatari citizens think about the foreign labor force present in Qatar. Scant literature has addressed these migration-related issues at the local level that emphasizes the views of the citizens. Furthermore, there is a lack of survey-based quantitative data on Qataris' attitudes towards these migrant workers. The existing literature, though qualitative and limited, has been focused on more general issues of the GCC countries. It is this gap that the Qataris' Attitudes Project (QAP) is addressing by improving the understanding which is fundamental to the further development of labor force policies, planning, and public services provision in Qatar.

The survey and this publication were made possible by the NPRP 4-583-5-083 grant from the Qatar National Research Fund (a unit of Qatar Foundation). The analyses and views expressed herein are solely the responsibility of the authors.

II. QUALITY OF LIFE & GENERAL ECONOMIC SITUATION OF QATAR

Most Important Problems Facing Qatar and Qataris' Neighborhoods

Traffic is the most important problem facing citizens of Qatar, according to 31 percent of those interviewed. Issues related to migrant workers ranked second on the list, indicated by 23 percent of those surveyed; inflation was the third most highly ranked problem, according to 14 percent of them. One fifth of the respondents (21%) said there were no important problems facing Qatar today. The full set of responses to this question is given in the following table.

Table II-1: The Most Important Problems Facing Qatar Today*

Problems	Percentage
Traffic	31%
Migrant workers issues	23%
Inflation	14%
Infrastructure issues	8%
Education	6%
Employment, lack of jobs	4%
Social problems	3%
Lack of hospitals, health care	3%
Housing	2%
Population growth	2%
Presence of foreigners	2%
All other mentions of problems	4%
No problems in Qatar	21%

*The total exceeds 100% because some respondents mentioned more than one problem.

There were few demographic differences among groups in the specification of problems facing Qatar. Women were more likely than men to indicate that traffic is a problem, by 43 percent to 38 percent, as well as inflation (20% to 16%). Men were more likely than women to indicate that infrastructure is a problem, by 14 percent to 8 percent. Respondents who described themselves as very religious were more likely to indicate that foreign workers were an important problem facing Qatar than those who described themselves as somewhat religious, 33 percent compared to 27 percent. Among wealthier Qataris (those earning QR 30,000 or more per month), thirteen percent were more likely to indicate infrastructure issues as a problem, as opposed to only five percent of those who were less well off.

The respondents were also asked about the most important problem facing their neighborhood. Here, infrastructure issues rose to the top of the list, cited by 45 percent

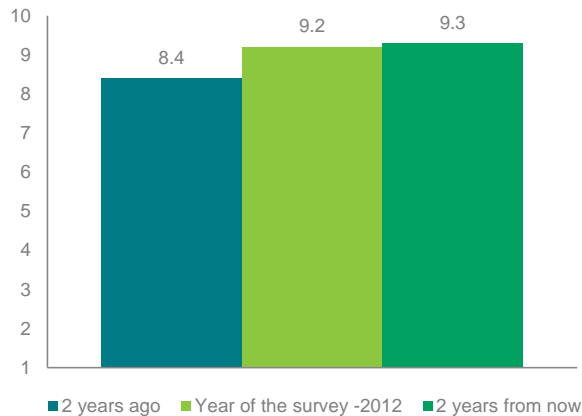
of respondents. This was the same as the proportion of those who said there were no problems facing their neighborhood. The second most cited problem was about issues related to migrant workers, mentioned by 31 percent of respondents. One in seven Qataris cited either traffic or social welfare issues as the most important problem facing their neighborhood. With respect to the first mentioned problem (traffic), more prosperous Qataris were more likely to mention it as a problem in their neighborhood than their less prosperous counterparts, 17 percent compared to 9 percent.

Overall Quality of Life

Quality of Life Rated High Among Qataris

When asked to rate Qatar using a 10 point scale where 1 represents the worst possible place and 10 represents the best possible place to live in, respondents reported a very high average rating of 9.2 (see Figure II-1). With respect to the demographic characteristics, very religious Qataris gave a higher average rating to Qatar as a place to live (9.3) compared to their less religious counterparts (9.1). Apart from respondents' self-reported religiosity, no additional significant differences were noted in the data based on other demographic characteristics.

Figure II-1: Overall Quality of Life Ratings



Significant Improvement in Quality of Life Compared to Two Years Ago

Using the same 10 point scale, respondents were asked to rate Qatar as a place to live two years ago. Overall, Qataris reported a relatively lower average rating (8.4) compared to their rating of the year 2012 (9.2) (see Figure II-1). These results indicate that Qataris believed that their quality of life has improved significantly over the two years preceding the survey. This is evident when looking at the percentage of Qataris who placed Qatar at the top of the scale. In 2012, two thirds (66%) gave Qatar a score of 10 as a place to live, while only two-fifths (40%) did so when asked about where the country stood two years ago.

Age, marital status, presence of children and self-reported religiosity had an effect on quality of life ratings in reference to the past two-year period. In general, older Qataris were more likely to give better ratings to Qatar two years ago than younger Qataris were. Moreover, separated, divorced and widowed Qataris as a group gave significantly higher average ratings (8.8) compared to married (8.5) and never married Qataris (8.3). Interestingly, Qataris with children were more likely to give better ratings than Qataris who reported having no children (8.5 and 8.2, respectively). Similarly, higher ratings were given to Qatar as a place to live by very religious (8.6) than less religious respondents (8.3).

Further Quality of Life Improvement Expected in the Future

To shed some light on Qataris' future expectations with respect to quality of life, respondents were asked where on the 10 point scale Qatar will stand two years from now. On average, Qataris gave high ratings to Qatar as a place to live (9.3) (see Figure II-1). Such results reveal that Qataris hold positive expectations with regard to their quality of life in the course of the next two years. More importantly, the percentage of those who placed Qatar at the top of the 10 point scale was much higher when respondents were asked about the future (76%).

When future ratings were analyzed in line with current ratings, interesting differences were observed. More than half of Qataris (52%) gave Qatar maximum ratings (10) when asked about the current survey time period as well as the next two years. Furthermore, Qataris were optimistic about the future as slightly less than one-quarter of the respondents (23%) gave significantly higher quality of life ratings for the next two years compared to the present.

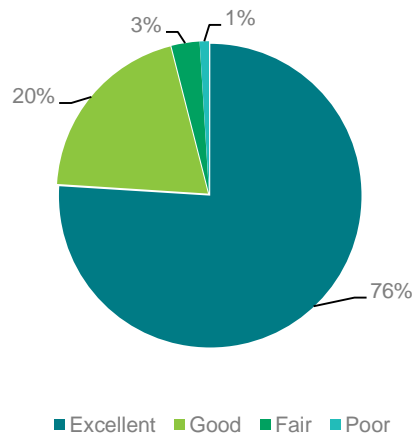
When the proportion of those who reported maximum current and future ratings was excluded from the analysis, nearly three out of five Qataris (58%) reflected optimistic views about the future of their quality of life in Qatar. Demographic characteristics such as respondents' marital status and age had a significant impact on respondents' future optimism. Compared to currently married Qataris, never married Qataris were significantly more optimistic about the future of life quality (53% and 69%, respectively). Similarly, respondents aged 30 or younger (65%) were more likely to be optimistic about the future than were older respondents aged 45 and above (55%).

Overall Economic Situation of Qatar

The Overwhelming Majority of Qataris Described the Current Economic Situation in Qatar as Excellent

When asked to describe the current economic situation in their country, the vast majority of Qataris (76%) reported that Qatar is in an “excellent” economic situation. While 1 out of 5 respondents (20%) described it as “good”, only 4 percent of those interviewed reported that the current economic situation in Qatar is “fair” or “poor” (see Figure II-2).

Figure II-2: Overall Current Economic Situation of Qatar

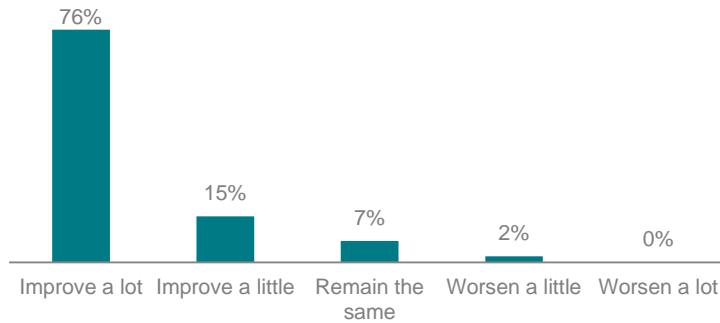


No statistically significant differences were noted among respondents of different demographic characteristics or family status. Monthly personal income and combined monthly household income, however, had a significant impact on responses. “Excellent” or “good” ratings of the current economic situation in Qatar were significantly higher among respondents whose monthly personal income is QR20,000 or more, as compared to those who reported earning less than QR20,000 per month (98% and 95%, respectively). Similarly, Qataris whose combined monthly household income is QR30,000 or more (97%) were more likely to give “excellent” or “good” ratings to the current economic situation than respondents whose combined household income is less than QR30,000 (95%).

An Overwhelming Majority of Qataris Expect Future Improvement in Qatar’s Economic Situation

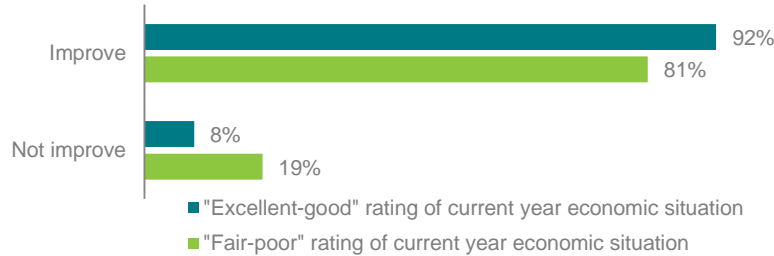
Three quarters of those surveyed (76%) expected substantial improvement in Qatar’s economic situation over the next two years, and only one in six (15%) reported that a little improvement would occur in the future (see Figure II-3). On the other hand, few respondents believed that Qatar’s economic situation would “remain the same,” and fewer expected worse economic conditions to prevail over the course of the next two years.

Figure II-3: Overall Economic Situation of Qatar 2 Years from Now



Analysis of the current and expected future ratings of the economic conditions in Qatar showed significant differences among subgroups of the Qatari population. The respondents who described Qatar’s current economic situation as “excellent” or “good” were significantly more likely to expect future improvement in Qatar’s economic conditions than those who described it as “fair” or “poor” (see Figure II-4).

Figure II-4: Future Economic Situation of Qatar



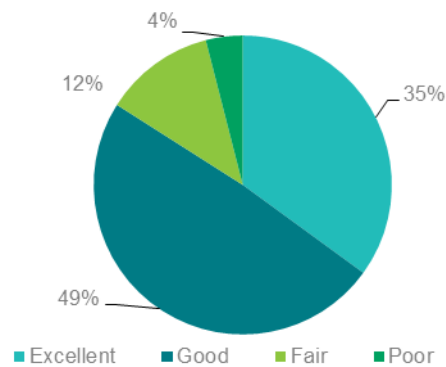
Age, personal income, and education also had a significant impact on the ratings. For example, respondents aged 30-45 were less likely to expect an improvement in Qatar’s economic conditions than younger (aged 30 years or less) and older respondents (age 45 and over) (88%, 92% and 93%, respectively). More interestingly, well-educated Qataris (those who reported having an undergraduate degree or higher) were less likely to expect a future economic improvement (87%) than those with secondary or post-secondary education (92%) and others who have completed vocational education or less (95%). Higher expectations for future economic improvement were observed among Qataris whose monthly personal income is less than QR20,000 (94%) than those who reported earning QR20,000 or more (89%).

Overall Personal Financial Situation

Eight out of Ten Qataris Reported Their Personal Financial Situation to be Good or Excellent

When asked to rate their current personal financial situation, over one-third of the respondents (35%) reported it as “excellent,” and nearly one-half (49%) described their current personal situation as “good.” Survey responses revealed that four percent of Qataris were experiencing “poor” financial conditions at the time of the survey (see Figure II-5).

Figure II-5: Overall Current Personal Financial Situation



Ratings of current personal financial situation varied considerably by the number of domestic household employees. Overall, Qataris whose households contain a larger number of domestic employees such as maids, cooks, nannies, drivers, and gardeners gave significantly better ratings to their personal financial situation. For instance, Qataris who reported having six or more domestic workers were significantly more likely to rate their financial situation as “excellent or good” compared to others who had two or fewer domestic workers at the time of the survey (92% and 80%, respectively). With respect to gender and marital status, “excellent” and “good” ratings were significantly higher among female respondents (88%) compared to their male counterparts (81%). Furthermore, divorced, widowed and separated respondents combined were significantly more likely to report “fair” or “poor” current personal financial situation (24%) than married (13%) and never married respondents (18%).

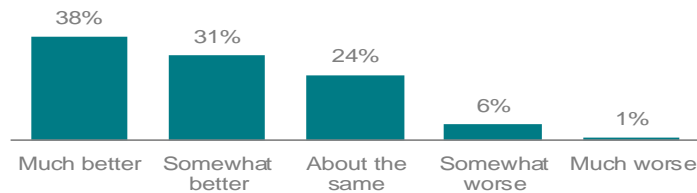
The survey results also showed that Qataris who have completed an undergraduate education or more (92%) were financially better off at the time of the survey than less educated Qataris (differences ranged from 6 to 17 percentage points). Similarly, employed Qataris (88%) were significantly more likely to rate their current personal financial situation as “excellent” or “good” than their unemployed counterparts (82%).

Similar patterns were observed in the data with respect to monthly personal and total household income. For instance, respondents whose monthly personal income is QR20,000 or more were significantly more likely to report an “excellent” or “good” financial situation (91%) than respondents with a lower monthly income (80%). Also, “excellent” or “good” ratings were significantly higher among Qataris whose monthly total household income is QR30,000 or more (92%) than others whose monthly combined household income is less than QR30,000 (71%).

The Majority of Qataris Reported That Their Current Personal Financial Situation is Better Than It Was Two Years Ago

Compared to two years ago, 7 out of 10 Qataris (69%) indicated that they are currently in a better financial situation. The rest of respondents either have been experiencing no change (24%) or have undergone some negative fluctuations in their personal financial conditions (7%) (see Figure II-6).

Figure II-6: Current Personal Financial Situation Compared to 2 Years Ago



Further analysis of the data revealed some significant differences among respondents. Interestingly, compared to very religious Qataris, somewhat religious Qataris were significantly more likely to state that their current financial situation is the same or worse than it was two years ago (27% and 34%, respectively). Moreover, Qataris aged 45 and above were significantly more likely to state that they are in a better financial situation compared to two years ago (72%) than younger respondents, aged 30 or less (66%).

Qataris who have completed an undergraduate education or more and those with secondary or post-secondary education (73% and 70%, respectively) were more likely to report a better financial situation compared to two years ago than respondents who have completed a vocational education or less (63%). In addition, compared to two years ago, employed Qataris (72%) were more likely to report that they are currently in a better financial situation than their unemployed counterparts (66%).

Monthly personal income as well as monthly total household income had a significant impact on survey responses. Compared to those who earn less than QR20,000 per month, Qataris with a monthly income of QR20,000 or more were more likely to report that their current financial situation is better than it was two years ago (65% and 76%,

respectively). Unsurprisingly, Qataris whose monthly total household income is less than QR30,000 were more likely to report no improvement in their current financial situation compared to two years ago than others with a monthly combined household income of QR30,000 or more (37% and 27%).

Qataris Are Optimistic about Their Financial Future

The overwhelming majority of respondents (87%) think that their personal financial situation will be better during the next two years. On the contrary, while few reported negative expectations (2%), 1 in 9 Qataris expected no change at all (11%) (see Figure 11-7). Significant differences were observed in the data based on gender. Compared to female respondents, males were less likely to expect improvement in their financial situation over the next two years (88% and 84%, respectively).

Additionally, future financial expectations differed considerably by respondents' current year rating of their personal financial conditions (see Figure 11-8). Qataris who described their financial situation as "excellent" or "good" (88%) at the time of the survey were more likely to anticipate a better financial situation over the next two years than those who reported a "fair" or "poor" financial situation (76%).

Figure II-7: Overall Personal Financial Situation 2 Years from Now

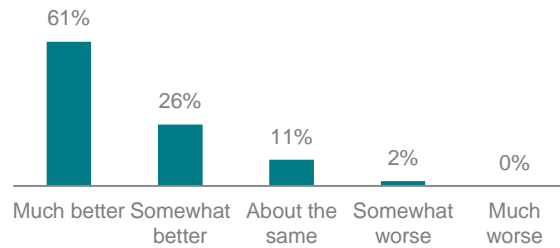
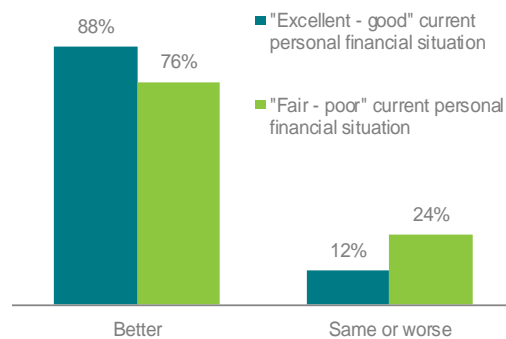


Figure II-8: Future Personal Financial Situation

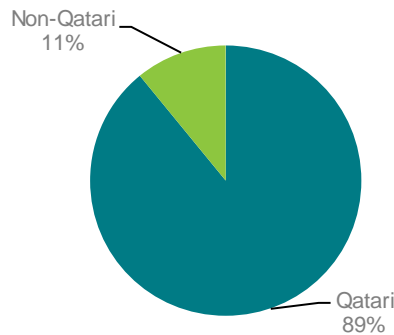


III. QATARIS' ATTITUDES TOWARDS THEIR COWORKERS AND FRIENDS AND THEIR SENSE OF NETWORKING

Majority of Qataris have a Qatari Direct Supervisor

Qataris working full-time or part-time were asked about their attitudes towards their direct supervisor. First, they were asked whether their direct supervisor was a Qatari or non-Qatari. The overwhelming majority (89%) reported that their direct supervisor was a Qatari, whereas 11 percent said that a non-Qatari was their direct supervisor (see Figure III-1).

Figure III-1: Qataris' Direct Supervisors



On a follow-up question, Qataris with Qatari as direct supervisor were asked how much it would bother them if their direct supervisor were a non-Qatari. Qataris with a non-Qatari as their direct supervisor were asked whether it bothers them “a lot,” “a little,” or “not at all” that their direct supervisor is a non-Qatari. Nearly one-third (32%) of Qataris said that it would bother them “a lot” if their direct supervisor were not a Qatari and 22 percent said it would bother them “a little.” The remainder of the respondents (46%) said that it would not bother them at all. As for those Qataris with a non-Qatari direct supervisor, 19 percent said that it bothers them “a lot” that their director supervisor is not a Qatari and 16 percent said it bothers them “a little.” However, the majority of the respondents (65%) said that it does not bother them at all to have a non-Qatari as direct supervisor (see Figure III-2 and Figure III-3).

Figure III-2: Would it bother you if your direct supervisor were a non-Qatari (Supervisor is Qatari)

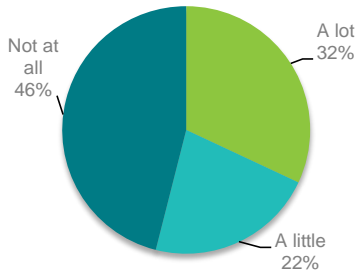
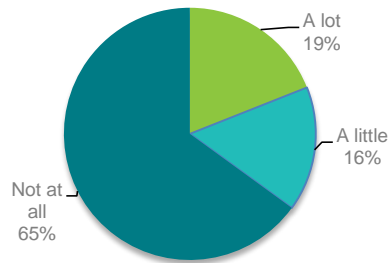


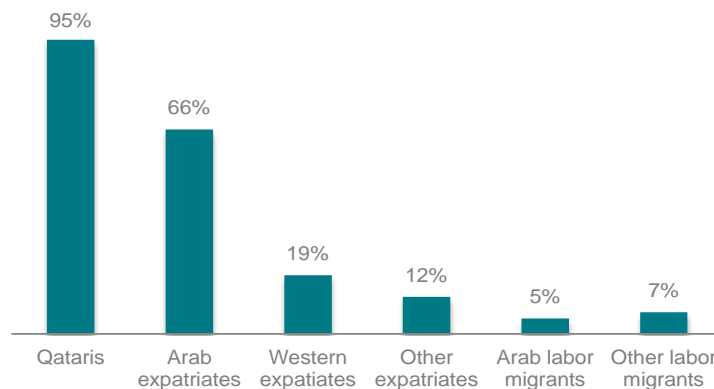
Figure III-3: Does it bother you that your direct supervisor is a non-Qatari (Supervisor is Non-Qatari)



Qataris Represent the Largest Group of Qataris' Coworkers

Given the opportunity to provide more than one answer, Qataris were asked about the nationalities of their coworkers. The vast majority of respondents (95%) indicated that their coworkers were Qataris, followed by Arab (66%), Western (19%) and other expatriate workers (12%) (see Figure III-4). Few selected Arab laborers (5%) or other laborers (7%) as their coworkers. When asked which of these groups of workers describe the majority of their coworkers, nearly three-quarters (72%) mentioned Qataris while 19 percent said that most of their coworkers were Arab expatriates. Fewer working Qataris indicated that Western (4%) or other expatriates (4%) were the largest group of their coworkers.

Figure III-4: Nationalities of Qataris' Coworkers



Majority of Qataris Meet With Their Coworkers Outside the Workplace

Overall, more than half (54%) of employed Qataris reported that they get together with their coworkers at different places other than the workplace. Most of these gatherings occur at restaurants (40%), at the respondents' houses (36%) or at the coworkers' houses (34%) (see Figure III-6) more than once a week (28%), once a week (25%), or once or twice a month (26%). Fewer employed Qataris get together with their coworkers on a daily basis (8%). The results also showed that nearly half (46%) of employed Qataris do not get together with their coworkers at all (see Figure III-5).

Figure III-5: Getting Together With Coworkers

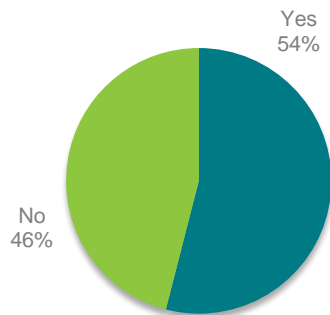
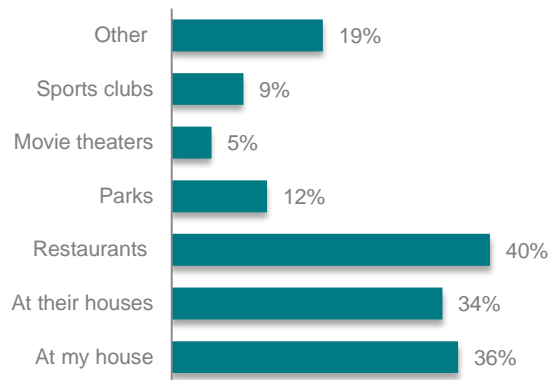


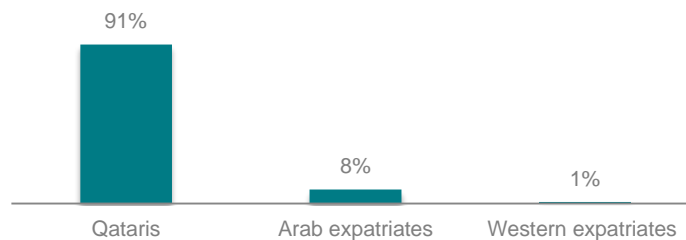
Figure III-6: Places Where Coworkers Get Together



Qataris Represent the Largest Group of Qataris' Friends

The overwhelming majority of the respondents (91%) said that the largest number of their friends are Qataris, while 8 percent said Arabs and 1 percent said Western expatriates.

Figure III-7: Nationalities of Qataris' Friends



These respondents meet their friends in a Majlis, where Qataris usually gather with friends and family on a daily basis. Overall, nearly half (48%) of the respondents said that they attended Majlis regularly, and 52 percent said they did not do so. However, attendance of Majlis varied significantly with respect to gender. Men are more likely to attend Majlis on daily basis compared to women (57% and 39%, respectively). Overall, slightly more than one-third (36%) of the respondents said they organize Majlis gatherings on a regular basis (see Figure III-8 and Figure III-9).

Figure III-8: Do you attend any Majlis on a regular basis?

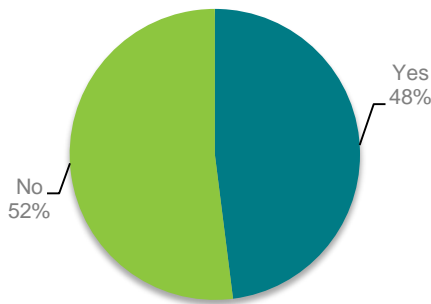
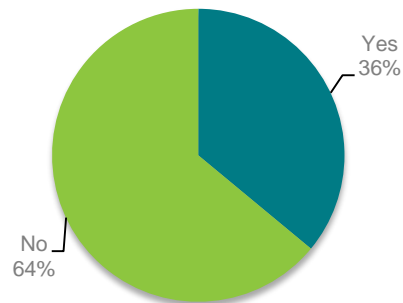


Figure III-9: Do you organize Majlis on a regular basis?



Qataris Believe Foreign Workers Contribute in Building the Country's Economy

Overall, Qatari nationals value the contribution of foreign workers to the development of their country because of their help in building the country's economy, hard work and talents (see Table III-1). While an overwhelming majority of Qataris agreed that both white-collar and blue-collar workers strengthen their country, they also agreed that the number of these foreign workers puts a strain on the country's health services (70% for white-collar workers and 74% for blue-collar workers). Qataris were also asked about their perceptions of the net contribution of foreign workers to the economy. Overall, more than two-thirds of Qatari respondents (69%) thought that white-collar workers received more social benefits and services than they contributed to the Qatari economy. This percentage is significantly lower (56%) among Qataris who received the questions about the blue-collar workers. When asked whether white-collar and blue-collar workers contributed more to the Qatari economy than they received in social benefits and services, 52 percent of Qatari respondents in both groups agreed with the statement (see Table III-1).

In addition, the respondents were asked whether they thought that white-collar and blue-collar workers take jobs away from Qatari citizens. Overall, the respondents agreed that foreign workers take jobs away from Qataris. This percentage is significantly higher among Qataris who received the questions about the white-collar workers (65%) than among Qataris who received questions about the blue-collar workers (49%) (see Table III-1). The overwhelming majority of respondents (82%) also believed that Qataris qualify for these jobs.

Table III-1: Perceptions of Foreign Workers' Contribution towards the Country's Economy

Questions	White-collar	Blue-collar
	True	True
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" strengthen Qatar because they work hard.	84%	84%
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" strengthen Qatar because they bring talents.	78%	68%
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" weaken Qatar because they take our resources.	42%	48%
The number of "White-collar workers"/"Blue-collar workers" puts a strain on Qatar's health services.	70%	74%
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" in Qatar help to build the country's economy.	89%	88%
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" receive more social benefits and services than they contribute to the Qatari economy.	69%	56%
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" contribute more to the Qatari economy than they receive social benefits and services.	52%	52%
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" mostly take jobs away from Qatari citizens.	65%	49%

For Qataris, the Growing Number of Foreign Workers Threatens Traditional Qatari Customs and Values

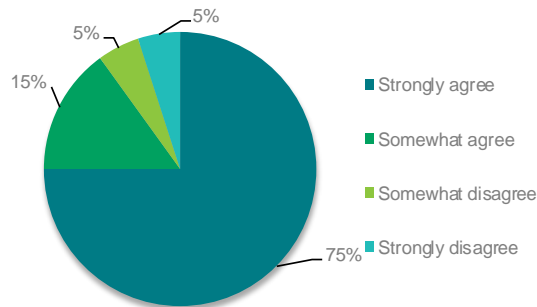
Qataris have different perceptions of foreign workers' social and economic impacts on Qatar. More than two-thirds of all respondents said it is true that white-collar workers and blue-collar workers make Qatar open to new cultures. This percentage is significantly higher among Qataris who received questions about the white-collar workers (86%) than among those who received questions about the blue-collar workers (68%). About three quarters of respondents in both groups also said it is true that the growing number of white-collar and blue-collar workers threatens traditional Qatari customs and values (72% for white-collar and 78% for blue-collar workers) (see Table III-2). This threat is thought to be more associated with the growing number of non-Arab white-collar (83%) and blue-collar workers (82%) than with Arab white-collar workers (43%) and blue-collar workers (47%) (Table III-2). Nearly half of the respondents in the white-collar group (42%) and one-third of the respondents in the blue-collar group (32%) said that it is true that, in general, the growing number of white-collar and blue-collar workers strengthens the Qatari society (Table III-2).

Table III-2: Perceptions of White-Collar Workers' Contribution towards the Qatari Society in General

Questions	White-collar	Blue-collar
	True	True
"White-collar workers"/"Blue-collar workers" make Qatar open to new cultures.	86%	68%
The growing number of "White-collar workers"/"Blue-collar workers" threatens traditional Qatari customs and values.	72%	78%
The growing number of Arab "White-collar workers"/"Blue-collar workers" threatens traditional Qatari customs and values.	43%	47%
The growing number of non-Arab "White-collar workers"/"Blue-collar workers" threatens traditional Qatari customs and values.	83%	82%
In general, the growing number of "White-collar workers"/"Blue-collar workers" strengthens the Qatari society.	42%	32%

Overall, three quarters (75%) of the respondents strongly agree with the statement that the "Qatari way of life needs to be protected against foreign influence" (see Figure III-10).

Figure III-10: Would you strongly agree, somewhat agree, somewhat disagree, or strongly disagree that the Qatari way of life needs to be protected against foreign influence?



For Qataris, Foreign Workers Increase Traffic Congestion in the Country

Even though few Qataris in both groups said it is true that foreign workers make Qatar a worse place to live in (25% for white-collar and 32% for blue-collar workers) rather than a better one (42% for white-collar and 36% for blue-collar workers), the majority of respondents agreed that white-collar and blue-collar workers increase traffic congestion in the country. This perception of the impact of foreign workers on traffic is consistent across the groups of Qatari respondents who received questions about the white-collar and blue-collar workers (93% for white collar workers and 95% for blue collar workers) (see Table III-3 & Table III-4).

Table III-3: Perceptions of White-Collar Workers' Contribution towards the Overall Quality of Life

Questions	True
White-collar workers increase traffic congestion in Qatar.	93%
Qatar is made a worse place to live by white-collar workers.	25%
Qatar is made a better place to live by white-collar workers.	42%

Table III-4: Perceptions of Blue-Collar Workers' Contribution towards the Overall Quality of Life

Questions	True
Blue-collar workers increase traffic congestion in Qatar.	95%
Qatar is made a worse place to live by blue-collar workers.	32%
Qatar is made a better place to live by blue-collar workers.	36%

Qataris Prefer Indians for Household Employees

Qatari nationals mentioned different nationalities when it came to their preferences for household employees. Indians were the most preferred nationality for household drivers, cooks, and maids, while Filipinos were the preferred nationality for nannies. These preferences may reveal, to some extent, Qataris' choices of whom they want their children to spend time with. Of the different nationalities working as blue-collar workers, Filipinos tend to be perceived as more fluent in English language. Despite the fact that drivers, cooks, maids, and nannies are all household employees and spend time with household members, nannies are the employees who spend most of their time with the children.

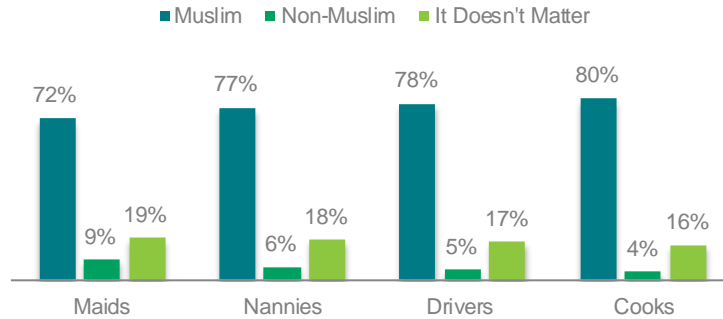
Table III-5: Qataris' Preferences of the Nationalities for Household Employees

Nationalities	Drivers	Cooks	Maids	Nannies
India	83%	74%	39%	22%
Philippines	2%	5%	27%	56%
Bangladesh	4%	5%	-	-
Sri Lanka	3%	4%	6%	3%
Indonesia	2%	5%	18%	12%
Ethiopia	-	1%	6%	2%
Egypt	1%	2%	-	2%
Pakistan	-	1%	-	-
Other	4%	5%	4%	4%

Qataris Prefer Muslims for their Household Employees

Not surprisingly, Qataris prefer Muslim workers in all types of household employees. However, nearly one in five Qataris said it does not matter to them whether their maids, nannies, and drivers are Muslim (see Figure III-11).

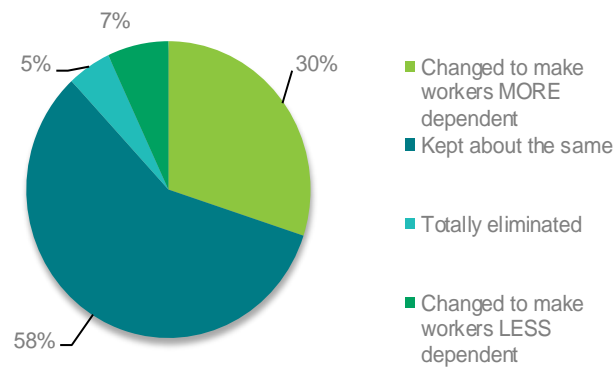
Figure III-11: Qataris' Preferences of Religion for Household Employees



IV. QATARIS' ATTITUDES TOWARDS THE KAFALA SYSTEM AND THEIR PERCEPTIONS OF FOREIGN WORKERS IN THE COUNTRY

The majority of Qataris think that the sponsorship system, or kafala, should be kept about the same (58%) or changed to make the foreign workers more dependent on their sponsors (30%). Few Qataris think that the system should be changed to make foreign workers less dependent on their sponsors (7%) or totally eliminated (5%) (see Figure IV-1). The kafala is the pervasive legal system governing migrant labor across the Gulf Co-operation Council (GCC) countries of Bahrain, Kuwait, Oman, Qatar, Saudi Arabia and the United Arab Emirates.

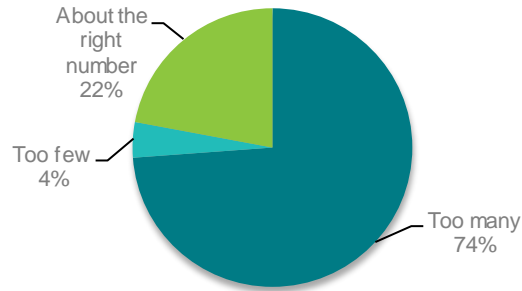
Figure IV-1: Do you think the sponsorship system or “kafala” should be changed to make the foreign workers more dependent on their sponsor, less dependent on their sponsor, kept about the same, or totally eliminated?



There are Too Many Foreign Workers in the Country

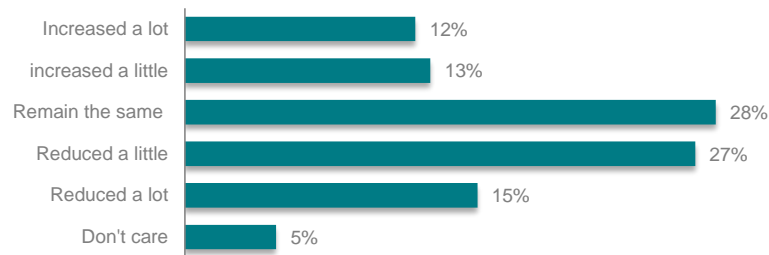
Overall, nearly three quarters (74%) of Qatari respondents think that there are “too many” foreign workers living in Qatar today and 22 percent think that the number of foreign workers living in the country is “about the right number.” Only 4 percent indicated that there are “too few” foreign workers living in the country (see Figure IV-2).

Figure IV-2: Do you think there are too many, too few, or about the right number of foreign workers living in Qatar today?



When asked about their opinions on the future influx of foreign workers, respondents offered a far more accepting viewpoint. Less than half of Qataris said that the number of new foreign workers allowed in the country should be reduced (42%). Among these respondents, only 15 percent said the number of foreign workers should be reduced “a lot” while the remaining 27 percent thought it should be reduced “a little.” Another 28 percent thought that the number of foreign workers should “remain the same.” Though only 25 percent of Qataris thought the number of foreign workers should be increased, that is still surprising given that only 4 percent had stated that there were too few migrants in the present time. One-quarter of Qatari respondents (25%) think that the number of foreign workers allowed in the country should be increased while 5 percent said that they “do not care” (see Figure IV-3).

Figure IV-3: Do you think the number of new foreign workers allowed in Qatar each year should be increased, remain the same, or reduced?



Attitudes towards the Number of New Foreign Workers Allowed in the Country

The survey instrument asked either of two versions of a follow-up question depending on whether the respondents indicated that they believe the number of new foreign workers allowed in Qatar each year should be increased, remain the same, or reduced.

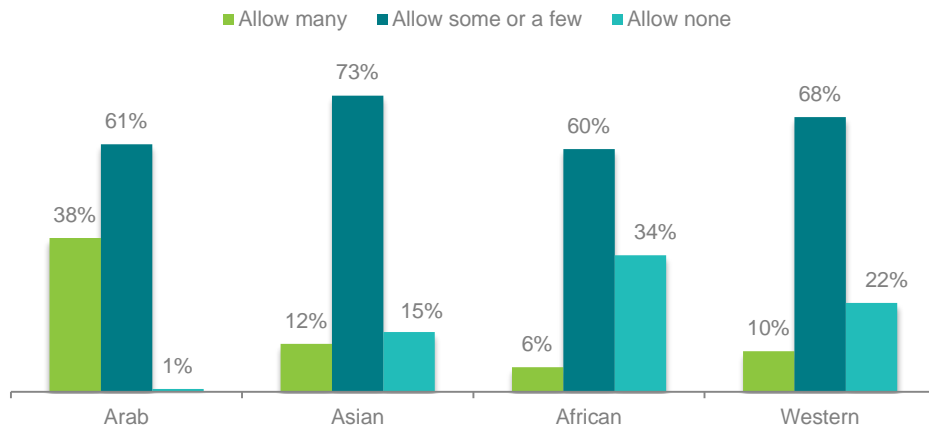
Respondents who said the number of new foreign workers allowed in Qatar each year should be increased were asked how many Arab, Asian, African white- or blue-collar workers, or Western white-collar workers they believed Qatar should allow into the country.

Respondents who said that the number of new foreign workers allowed in Qatar each year should remain the same, be decreased, or indicated that they did not care were read a statement about the large demand for foreign workers to host the 2022 FIFA World Cup. They were then asked whether, keeping in mind this situation, they still held the same view.

Qataris Favor Arab Workers

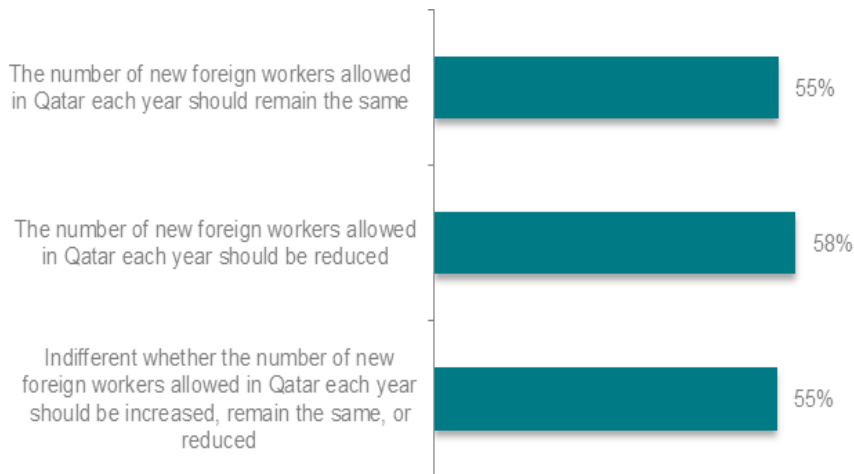
Regarding the first follow-up question on the nationality of foreign workers, Qataris seem to favor Arab workers followed by Asians (see Figure IV-4). While almost all of these respondents (99%) believe that Arab workers should be allowed to come to Qatar for work, the corresponding numbers for Asian, African, or Western workers are 85 percent, 66 percent, and 78 percent, respectively. More than one-third of the respondents (38%) thought that Qatar should allow “many” Arab workers to come to work in Qatar, in contrast to the corresponding lower figures for Asian, African, or Western workers at 12 percent, 6 percent, and 10 percent, respectively (see Figure IV-4).

Figure IV-4: How many foreign workers do you think Qatar should allow to come to work in Qatar?



Overall, three-quarters of the respondents (75%) think that the number of new foreign workers allowed in Qatar each year should not be increased. These respondents who were indifferent about the number or thought that it should remain the same or be reduced were asked a follow-up question about whether they would still hold the same position if Qatar needed additional manpower to build the infrastructure to prepare for the FIFA 2022 World Cup. Despite the FIFA priming question, more than half of the respondents in each category (“remain the same,” “be decreased” or “indifference”) maintained their initial response. For example, 55 percent of the respondents who said that the number of new migrant workers allowed in the country each year should remain the same gave the same answer even after being reminded that Qatar would need the additional workers for the 2022 FIFA commitment (see Figure IV-5).

Figure IV-5: Proportions who held the same negative or indifferent views about the influx of new foreign workers even after being primed by the statement that Qatar needs many foreign workers to prepare for the 2022 FIFA World Cup



Foreign Workers Increase Crime Rates

The overwhelming majority of respondents believed that foreign workers increase crime rates in Qatar. Data presented in figure IV-6 indicate that Qataris were more likely to agree that blue-collar workers increase crime rates than white-collar workers (93% and 83%, respectively).

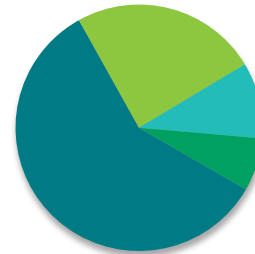
Figure IV-6: Do you strongly agree, somewhat agree, somewhat disagree, or strongly disagree that foreign workers increase the crime rate?

Do you strongly agree, somewhat agree, somewhat disagree, or strongly disagree that BLUE-COLLAR workers increase the crime rate?

Do you strongly agree, somewhat agree, somewhat disagree, or strongly disagree that WHITE-COLLAR workers increase the crime rate?



■ Strongly agree ■ Somewhat agree
■ Somewhat disagree ■ Strongly disagree



■ Strongly agree ■ Somewhat agree
■ Somewhat disagree ■ Strongly disagree

V. SUMMARY OF METHODS

Sample Design

Sampling is the process of selecting a sample of individuals from the population in order to conduct a survey. It plays a critical part in any survey process since the ability to make any valid inference to the population which is the target of the investigation from the sample depends upon a rigorous sample design. In the following, we discuss issues related to the sampling design used in this survey.

Sampling Frame

In this survey, the target population includes people who live in residential housing units in Qatar during the survey reference period. The target population excludes those who live in institutions such as army barracks, hospitals, dormitories, or prisons. The sampling frame was updated by SESRI in March-April 2011. In this frame, all housing units in Qatar were listed with information about the housing address and information to identify if residents in the housing units belong to Qatari, expatriate or labor migrant population. Like other countries in the Arab Gulf region, there are two distinct groups of populations in Qatar: the Qatari nationals and the non-Qatari migrants. The latter group is itself composed of two distinct groups: the white-collar migrant workers, usually called expatriates, and the blue-collar migrant workers, usually called labor migrants. In this survey, the sampling frame is limited to Qatari nationals or citizens only.

Design

The State of Qatar is divided into seven administrative municipalities. Each municipality contains a number of zones, and each zone is divided into several blocks. In the sampling frame, there are 72 zones and 320 blocks in total. In this survey, housing units in each municipality were ordered by geographic location in order to permit a well distributed sampling of housing units in different areas, and then a systematic sample was drawn. The basic idea of systematic sampling is to select housing units by taking every k th unit in the frame, where k is called the sampling step which is the whole number part of the ratio between the frame size and the sample size. The systematic sampling produces a proportionate stratification as a block containing a given percentage of Qatari housing units in the frame that would be represented by the same percentage of the total number of sampled units. Also, the sample is divided into three equal groups in order to better examine Qataris' attitudes towards different groups of migrants.

Within Household Sampling

In this survey, only one person 18 years old or older in Qatari households is sampled at random for the survey. This within household sampling ensures the representative nature of the sample. If a proper sampling method is not used, the resulting sample will be comprised of the "most willing" and "most readily available" persons. That is more likely to include too many females, older adults, and those without employment since they are more available and more disposed towards cooperating with a survey request. The

survey in that case cannot be used to represent statistics at the person-level in the target population. Kish and the last birthday method are the two most popular sampling used in surveys around the world (e.g., World Health Survey, Gallup World Survey, Pew Global Attitude Survey).

SESRI develops its own sampling method to fit the Islamic culture in Qatar.¹ The method can be summarized as follows. First, the interviewer asks the informant (the first household adult contacted by interviewers) for the number of adults 18 years or older in the household. Conditional on the answer to this question, different within-household schemes are utilized:

- Number of adults is 1: the informant is de facto selected to complete the interview.
- Number of adults is 2: randomly select between the informant and the other adult.
- Number of adults is 3: randomly select the informant 33 percent of the time. If the informant is not selected, randomly select between the younger and the older of the other two adults.
- Number of adults is 4: randomly select the informant 25 percent of the time. If the informant is not selected, randomly select between the youngest, the oldest, and the second oldest among the other three adults.
- Number of adults is 5 or more: ask the informant a second question about the number of males in the household. Randomly sample either a male or female. If the number of adults of the sampled sex is less than 4, apply the selection method for 2 or 3 adult households. If the number is 4 or more, ask the informant to list the names of all adults in the selected gender and randomly choose one.

This sampling method yields a valid probability sample. All adult members in the household have the same chance of being sampled, and the probability of selecting each adult in the household is equal to the inverse of the number of adults regardless of the household size. The informant is only asked to respond to questions that are relatively simple, straightforward, and not intrusive. It is also a time-saving approach as most households are only asked one or two questions.

Sample Size, Non-Response, and Sampling Error

In this survey, we ended up with a sample size of 5,019 Qatari households. The following table shows the results of the last contact between interviewers and sampled housing units and persons in the survey. The table indicates the type of responses received for the sampled households.

¹ Details of this method and its advantages over other methods can be found in Le, T. Kien, J. M. Brick, A. Diop, D. Alemadi. 2013. "Within Household Sampling Conditioning on Household Size." *International Journal of Public Opinion Research*. Vol 25: 1.

Table V-1: Sample Disposition Report

<i>Disposition</i>	<i>Number</i>
Completes	2,394
Not completes	2,625
Eligible	849
Ineligibles	1,068
Unknown eligibility	708
Raw response rate (<i>RR1</i>)	61%
Adjusted response rate (<i>RR2</i>)	63%

On the basis of Table V-1, response rates are calculated. We report two response rates. First, the raw response rate which is the ratio between the number of completes and total sample after excluding ineligibles: $RR1 = \frac{C}{C+E+UE}$ where C is the number of completes, E is the number of eligible responses, and UE is the number of unknown eligibility. Second, the adjusted response rate which is $RR2 = \frac{C}{C+E+eUE}$ where e is the estimated proportion of eligibilities which is given by this expression $e = \frac{C+E}{C+E+IE}$ where IE is the number of ineligibles.

With the numbers of completes presented in table V-1, the maximum sampling error for a percentage is +/- 2.3 percentage points. The calculation of this sampling error takes into account the design effects (i.e., the effects from weighting and stratification). One possible interpretation of sampling errors is: if the survey is conducted 100 times using the exact same procedure, the survey estimate plus or minus the sampling error would include the "true value" in 95 out of the 100 surveys. Note that the sampling error can be calculated in this survey since the sample is based on a sampling scheme with known probabilities. This feature of random sampling is an essential element that distinguishes probability samples from other sampling methods, such as quota sampling or convenience sampling.

Weighting

The final weights in the data are constructed from three components: the base weights reflecting the sample selection probabilities; the adjustment factors to account for the non-response; and the calibration to make the survey results line up with the population characteristics which are based on the last Census conducted in 2010. In addition, weight trimming is also used since highly variable weights can introduce undesirable variability in statistical estimates.²

Base Weights

These weights are the inverse of the selection probabilities of the person in the sample. Because of proportionate stratified sampling, each household in the sample is self-weighted. That means all housing units have the same chance of being selected and the weights are given by this formula:

$$W_{\text{base}}^{\text{housing unit}} = 1/p \text{ and } p = n/N$$

Where $W_{\text{base}}^{\text{housing unit}}$ is the base weight for the housing units, p is the probability of selection, n is the sample size, and N is the number of housing units in the frame. The weight for the selected person in the household is the above weight multiplied by the number of eligible persons in the household:

$$W_{\text{base}}^{\text{person}} = W_{\text{base}}^{\text{housing unit}} * h$$

where h is the number of eligible persons in the household

Adjustment Factors for Non-Response

If the responding and non-responding people are essentially similar with respect to the key subjects of the investigation, the base weights can be adjusted to account for the non-response by this formula:

$$W_{\text{base}}^{\text{person}} = OC * W_{\text{base}}^{\text{person}}$$

² Weight trimming can reduce variance but increase bias in the statistical estimates. Therefore, weight trimming should only be applied to cases with very large values of weights. The goal is to reduce the overall mean squared errors. Further details can be seen in this paper: Potter, F. (1990). A Study of Procedures to Identify and Trim Extreme Sampling Weights. Proceedings of the Section on Survey Research Methods, American Statistical Association, 1990, 225-230.

where w_i is called the adjustment factor for non-response which is based on the propensity that a person is likely to complete the survey.³

Weight Calibration

The weights are also calibrated to make results consistent with the population estimates based on the latest 2010 Census. This calibration can help reduce the effects of non-response and under-coverage from the sampling frame. SESRI uses a “raking” method in the calibration to adjust the weights of the cases in the sample so that the proportions of the adjusted weights on certain characteristics match the corresponding proportions for the population.

Questionnaire Development and Survey Administration

Questionnaire Development

The questionnaire is designed to collect all necessary information related to Qataris’ attitudes towards foreign workers. The questionnaire was initially designed in English and then translated into Arabic by professional translators. After translation, the Arabic version is carefully checked by researchers who are fluent in both English and Arabic. Next, the questionnaire is tested internally within SESRI. This allows the project team to learn whether respondents are able to understand and answer the questions and to identify important concerns that affect responses to the questions.

After making necessary changes to the questionnaire based on this internal pre-test, the survey is programmed into a CAPI (Computer Assisted Personal Interviewing) system using the BLAISE software. After debugging the program, a face-to-face pre-test on a small number of randomly selected Qatari households is conducted. This pretest gives valuable information to refine question wording, response categories, introductions, transitions, interviewer instructions, and to adjust interview length. Based on this information, the final version of the questionnaire is created and then programmed into CAPI for the fieldwork.

Survey Administration

The survey is administered in CAPI mode. CAPI is a computer assisted data collection method for replacing paper-and-pen methods of survey data collection and is usually conducted at the home or business of the respondent using a portable personal computer such as a notebook or laptop.

Each interviewer receives an orientation to the CAPI system, participates in a training program covering fundamentals of CAPI interviewing and standard protocols for

³ This weighting process is usually called propensity weighting. A good discussion of this process can be found in Varedian M. and G. Forsman (2003), Comparing propensity score weighting with other weighting methods: A case study on Web data” In Proceedings of the Section on Survey Statistics, American Statistical Association; 2003, CD-ROM

administering survey instruments, and practice time on the computers (laptops). During the period of data collection, the management uses a monitoring system to ensure that questions are asked appropriately and the answers are recorded accurately. In general, interviewers are expected to:

- Locate and enlist cooperation of respondents based on the sample and geographic information system provided by the survey operations unit
- Motivate respondents to do a good job
- Clarify any confusion/concerns
- Observe quality of responses
- Conduct a good interview

SESRI is strongly committed to the idea that knowledge of interviewing techniques and field procedures should be supplemented with the basics of survey research to reinforce the necessity for quality data collection. This includes an on-going interviewer training, a strong interviewer support during the field production, and an important monitoring system and equipment that allow supervisors to monitor and evaluate interviewer activities.

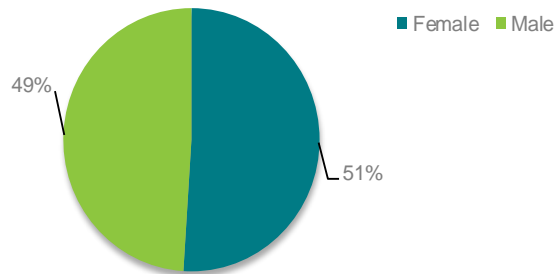
Data Management

After the data collection, all individual interviews are merged and saved in a single BLAISE data file. This dataset is then cleaned, coded and saved in STATA format for analysis. After weighting the final responses to adjust for probability of selection and non-response, the data is analyzed using STATA, statistical software for the social sciences, where both univariate, bivariate and multivariate analyses are performed. Tables and graphs are developed in Microsoft Excel and Word.

Demographic Characteristics

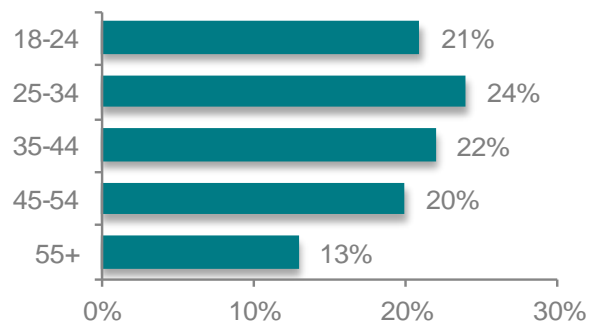
Respondents were asked several questions about themselves and their households for a better understanding of the sample and analysis of the data by personal and social characteristic. Overall, the sample was almost equally split by gender, with males representing 49 percent and females 51 percent of the total (Figure V-1).

Figure V-1: Gender



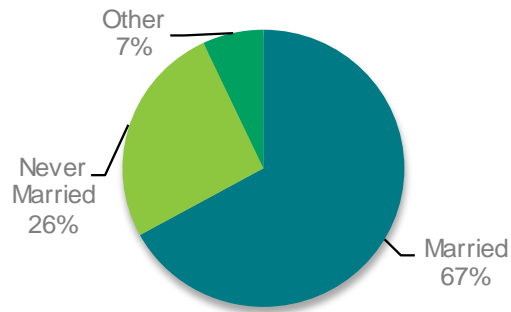
Overall, two-thirds of the sample respondents (67%) were between the age of 18 and 44 while those aged 45 and over represent the remaining one-third of the sample. Respondents aged 18 to 34 represent nearly half of the sample (45%) while seniors (age 55 and over) represent 13 percent of the sample (see Figure V-2).

Figure V-2: Age Categories



At the time of the survey, two-thirds of the respondents (67%) were married, while about a quarter (26%) of them were never married. The remaining 7 percent were either separated, divorced or widowed (see Figure V-3).

Figure V-3: Marital Status

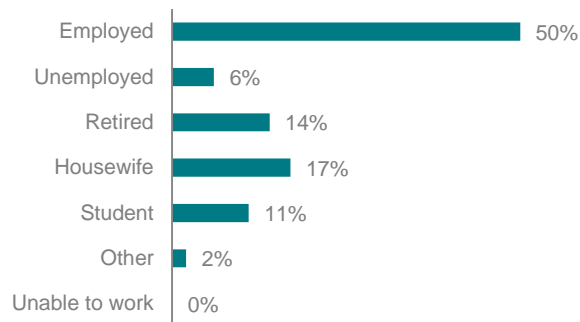


Furthermore, nine out of ten (90%) of the respondents who have been married at least once have children. The average number of children under the age of 18 was about 3, and the average number of children between the age of 6 to 12 was 1.

Employment Status

With regards to employment status, half (50%) of the respondents were employed, with 49 percent working full-time, and the remaining 1 percent employed on part-time basis. The unemployed represented 6 percent of the respondents, while 42 percent were either students (11%), housewives (17%) or retired (14%) (see Figure V-4).

Figure V-4: Employment Status



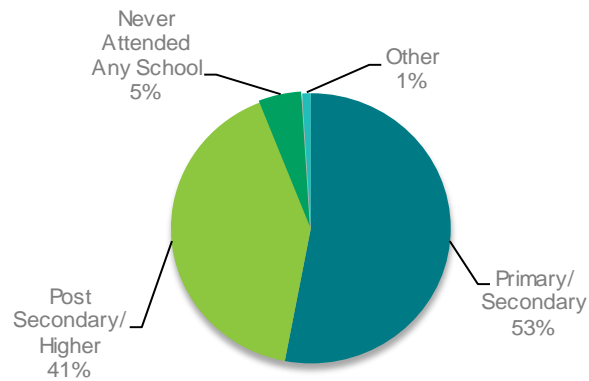
Respondents were also asked about their personal and household income. Information from both questions shows the level of wealth among the Qatari population. More than two-thirds of the sample (68%) said that their personal monthly income is more than QR 20,000, whereas 32 percent stated that it is below that amount. Of the respondents whose personal monthly income is above QR 20,000, 50 percent said that they earn QR25,000 to less than QR35,000, whereas of the group whose personal monthly income is below QR20,000, nearly half (43%) reported an income between QR15,000 to less than QR20,000.

With respect to household income, two thirds (66%) of the respondents reported that their monthly household income is QR30,000 or more, and about three out of ten (34%) reported it to be less than QR30,000. Of those respondents who reported having a household income of more than QR30,000, about three quarters (72%) actually earn a monthly household income of QR40,000 or more. Similarly, 70 percent of respondents with a monthly household income of less than QR30,000 reported their monthly earnings between QR15,000 to less than QR30,000.

Educational Status

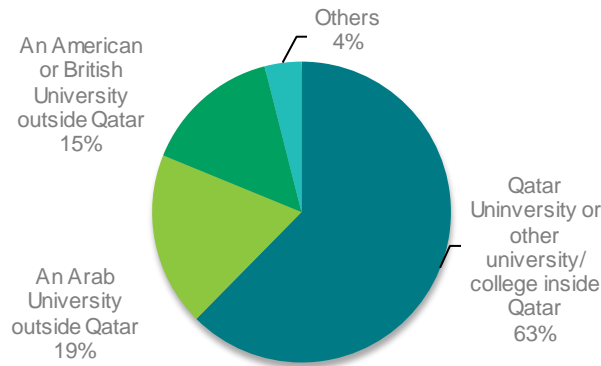
With respect to education, respondents were asked to report their highest level of education. As illustrated in Figure V-5, 53 percent of the respondents have completed a primary or secondary level of education, whereas 41 percent obtained a post-secondary or higher degree. Five percent of the overall sample never attended any school (Figure V-5).

Figure V-5: Education Level



Respondents who reported attaining a post-secondary and higher level of education were asked about the university from which they obtained their degree. A total of 63 percent of the respondents obtained their degree from Qatar University (59%) or other universities/colleges inside Qatar (4%). Nearly one in five respondents (19%) received their university degrees from an Arab university outside Qatar and 15 percent received it from either an American or a British university. The rest of the respondents (4%) reported that they obtained their degree from other universities (Figure V-6).

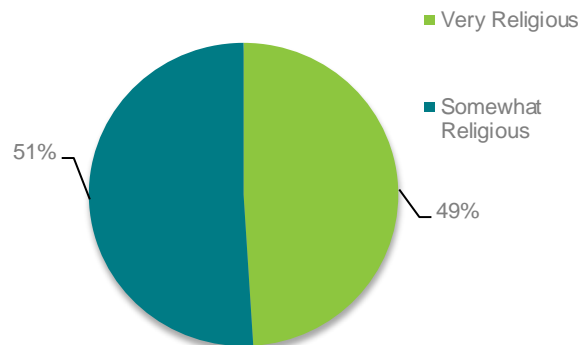
Figure V-6: University Type



Religiosity

When asked about their religiosity, 49 percent of the respondents described themselves as “very religious”, while the other half said that they are “somewhat religious” (See Figure V-7).

Figure V-7: Religiosity



Household Employees

Qataris have different types of household employees, including maids, nannies, drivers, cooks and gardeners. On average, Qataris have two maids and a driver. The least common employees are gardeners followed by cooks and nannies (see Table V-2).

Table V-2: Average Number of Household Employees

Labels	Mean	Median
Maids	1.9	2
Nannies	0.2	0
Drivers	1	1
Cooks	0.2	0
Gardeners	0.1	0

Split Sample Description

The survey instrument was divided into three sections including introductory questions, attitude questions, and reactions to the “Kafala” or the sponsorship system. In order to test directly and separately identify nationals’ attitudes towards both blue-collar and white-collar workers, a split sample technique was included in the survey design. Qatari respondents were randomly assigned to one of three different groups. The first group received questions about blue-collar workers, the second one answered questions about white-collar workers, while the third group was asked about both types of workers but not the attitude questions. This split sample technique divided the sample into three equal groups of 798 respondents. Overall, two-thirds of the sample were asked about their attitudes towards either group of workers (white-collar or blue-collar workers), while the remaining third was never asked questions in reference to these two groups of workers.

Table V-3 illustrates the demographic characteristics of these three sub-samples. Except for age and number of household members, there were no significant differences between the three sub-samples on the demographic variables.

Table V-3: Demographics of the Split Sample

Demographics	Sample1 (White collar) %	Sample2 (Blue collar) %	Sample3 (no attitudes questions) %
Gender			
• Male	48	48	51
• Female	52	52	49
Average Age	37	39	38
Marital			
• Married	67	70	66
• Never	27	23	28
• Other	6	7	6
Children			
• Having children	91	92	88
○ Under 18	83	78	79
▪ 6-12	72	73	71
▪ Under 6	56	56	57
Education			
• Vocational or less	26	26	29
• Secondary and post-secondary	44	42	44
• Undergraduate and above	30	32	27
Employment	49	50	52
Household Income			
• Less than QR30,000	36	34	32
• QR30,000 and more	64	66	68



اتجاهات القطريين نحو العمالة الوافدة

تقرير ملخص

مارس 2014

معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية
جامعة قطر
ص. ب . 2713، الدوحة، قطر

يعرض هذا الملخص التنفيذي نتائج مسح اتجاهات القطريين نحو العمالة الوافدة الذي أجراه معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية (SESRI) بجامعة قطر. في هذا المسح تم مقابلة عينة كبيرة وممثلة من المواطنين القطريين الذين سئلوا عدداً من الأسئلة حول اتجاهاتهم نحو المقيمين والعمال الموجودين في قطر. تم تصميم المسح وتطبيقه وفق أعلى المعايير العلمية والأخلاقية، وتم التأكيد للمشاركين في المسح أن إجاباتهم ستعامل بسرية تامة وأنها لن تنشر إلا في صورة إحصاءات ولن تتم الإشارة إلى الأفراد المشاركين في المسح ولا لأسمائهم. **هذا المشروع ممول من قبل برنامج الأولويات الوطنية للبحث العلمي (NPRP 4-583-5-083) التابع للصندوق القطري لرعاية البحث العلمي (عضو في مؤسسة قطر).** كل ما يرد في هذا التقرير يقع تحت المسؤولية الكاملة للمؤلفين.

قام بإعداد هذا التقرير كل من:

الدكتور/ عبدالله ديوب، رئيس قسم البحوث بمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر
الدكتور/ كين ترنج لي، باحث رئيسي بمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر
الدكتور/ محمد خان، باحث رئيسي بمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر
أ. سارة علي أحمد زكري، مساعد باحث بمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر
أ. محمد حسن السبيعي، مساعد باحث بمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر
أ. كلثم خليفة السويدي، مساعد باحث بمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر
أ. شمسية العلي مصطفى، مساعد باحث بمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، جامعة قطر
الدكتور/ راندال كوهن، مدير برنامج الشؤون الصحية العالمي، جامعة دنفر
الدكتور/ مايكل تروجوت، أستاذ في مركز الدراسات السياسية، جامعة ميتشغن

اتجاهات القطريين نحو العمالة الوافدة

تقرير ملخص

مارس 2014

جدول المحتويات

viii.....	شكر وتقدير
1.....	المقدمة
2.....	جودة الحياة والوضع الاقتصادي العام في قطر
8.....	اتجاهات القطريين نحو زملائهم في العمل وأصدقائهم وطرق تواصلهم
14.....	اتجاهات القطريين نحو نظام الكفالة وتصوراتهم حول العمالة الوافدة في قطر
17.....	ملخص المنهجية المستخدمة في الدراسة

قائمة الأشكال

- الشكل 1-II: تقييم جودة الحياة بشكل عام 3
- الشكل 2-II: الوضع الاقتصادي الراهن في قطر 4
- الشكل 3-II: الوضع الاقتصادي العام في قطر بعد عامين من الآن 4
- الشكل 4-II: الوضع الاقتصادي المستقبلي لقطر 5
- الشكل 5-II: الوضع المالي الحالي للمستجيبين 5
- الشكل 6-II: الوضع المالي الشخصي للمستجيبين حالياً مقارنة بالوضع قبل عامين 6
- الشكل 7-II: توقعات المستجيبين لأوضاعهم المالية بعد عامين من الآن 7
- الشكل 8-II: الوضع المالي المستقبلي للمستجيبين حسب تقييمات السنة الحالية 7
- الشكل 1-III: المسؤولون المباشرون للقطريين 8
- الشكل 2-III: هل ستنتزع إذا كان مسؤولك المباشر غير قطري الجنسية (المسؤول المباشر قطري) 8
- الشكل 3-III: هل يزعجك كون مسؤولك المباشر غير قطري الجنسية (المسؤول غير قطري) 8
- الشكل 4-III: جنسيات زملاء القطريين في العمل 9
- الشكل 5-III: الالتقاء مع زملاء العمل 9
- الشكل 6-III: أماكن الالتقاء بزملاء العمل 9
- الشكل 7-III: جنسيات أصدقاء القطريين 10
- الشكل 8-III: هل تحضر أي مجلس بشكل منتظم؟ 10
- الشكل 9-III: هل تقيم مجلساً بشكل منتظم؟ 10
- الشكل 10-III: هل توافق بشدة أم توافق إلى حد ما أم لا توافق إلى حد ما أم لا توافق بشدة على أن أسلوب الحياة القطري بحاجة إلى حمايته ضد التأثير الخارجي؟ 11
- الشكل 11-III: تفضيلات القطريين فيما يتعلق بديانة عمال المنازل 13
- الشكل 1-IV: هل تعتقد بأن نظام الكفالة يجب أن يتغير لكي يصبح الوافدون أكثر تبعية لكفيلهم، أم ليصبحوا أقل تبعية لكفيلهم، أم يبقى النظام على حاله، أم يتم إلغاؤه بالكامل؟ 14
- الشكل 2-IV: هل تعتقد أن عدد العمالة الوافدة في قطر كبير جداً، أم قليل جداً، أم أنه عدد مناسب؟ 14
- الشكل 3-IV: هل تعتقد بأن عدد العمالة الوافدة الجديدة الذي يسمح به في قطر في كل عام يجب أن يتم زيادته كثيراً، أم زيادته قليلاً، أم إبقاؤه كما هو، أم إنقاظه قليلاً، أم إنقاظه كثيراً؟ 15
- الشكل 4-IV: كم عدد العمالة الوافدة الذي تعتقد أنه ينبغي على قطر السماح لهم بالعمل في قطر؟ 15
- الشكل 5-IV: نسبة الذين أبقوا على نفس وجهة النظر السلبية أو عدم الاكتراث حول الزيادة في عدد العمالة الوافدة حتى بعد أن تم تذكيرهم بعبارة أن قطر تحتاج إلى الكثير من العمالة الوافدة لتنظيم بطولة كأس العالم 16
- الشكل 6-IV: هل توافق بشدة، أم توافق إلى حد ما، أم لا توافق إلى حد ما، أم لا توافق بشدة على أن العمالة الوافدة تزيد من معدلات الجريمة؟ 16
- الشكل 1-V: جنس المستجيبين 21
- الشكل 2-V: فئات العمر 21
- الشكل 3-V: الحالة الاجتماعية 21
- الشكل 4-V: الوضع المهني 22

22.....	الشكل V-5: المستوى التعليمي
23.....	الشكل V-6: نوع الجامعة
23.....	الشكل V-7: مستوى التدبير

قائمة الجداول

- الجدول 1-1: أهم المشكلات التي تواجه قطر اليوم 2
- الجدول 1-1-1: تصورات القطريين حول إسهام العمالة الوافدة في اقتصاد قطر 11
- الجدول 2-1: تصورات القطريين حول إسهام المقيمين والعمال في المجتمع القطري عموماً 11
- الجدول 3-1: تصورات القطريين حول إسهام المقيمين في جودة الحياة في قطر بشكل عام 12
- الجدول 4-1: تصورات القطريين حول إسهام العمال في جودة الحياة في قطر بشكل عام 12
- الجدول 5-1: تفضيلات القطريين فيما يتعلق بجنسيات عمال المنازل 12
- الجدول 1-1-1: حالة المقابلات المسحية 18
- الجدول 2-1: متوسط أعداد عمال المنازل 23
- الجدول 3-1: ديموغرافيات العينة المجزأة 24

شكر وتقدير

كانت هناك إسهامات أساسية لأشخاص كان لهم دور كبير في إنجاح مسح اتجاهات القطريين لعام 2012 نذكر منهم مساعدي البحث في معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية سارة زكري ومحمد السبيعي وكلثم السويدي وشمسية مصطفى الذين ساعدوا الفريق البحثي طوال مراحل المشروع، نشكر كذلك كل من ريموند ومحمد السليطي على تقديم الدعم الإداري واللوجستي.

الدكتور المغيرة العوض مدير العمليات المسحية تولى تعيين الأشخاص الذين أجروا المقابلات وتدريبهم وكذلك الإشراف على عملية جمع البيانات، كما تولى أخصائيو تكنولوجيا البحوث المسحية عصام عبد الحميد وأنيس ميلادي كتابة نص البرمجة الخاص بجمع البيانات وإدخالها.

يُشكر معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية ويقدر كل هذه الجهود المتميزة التي بذلها كل هؤلاء الأفراد، كما يتقدم المعهد بالشكر الجزيل لمكتب البحث العلمي بجامعة قطر لدعمهم ومساعدتهم الفنية في أثناء مرحلة تخطيط وإدارة هذا المشروع البحثي الممول من قبل برنامج الأولويات الوطنية للبحث العلمي.

يعرض هذا الملخص التنفيذي النتائج الرئيسية لمسح اتجاهات القطريين نحو العمالة الوافدة الذي تم إجراؤه سنة 2012 من قبل معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية (SESRI) بجامعة قطر. يتقدم المعهد بالشكر الجزيل لمئات المواطنين القطريين الذين بذلوا وقتهم الثمين للإجابة عن أسئلة تفصيلية حول عدد من المواضيع الهامة، والشكر كذلك للباحثين الميدانيين الذين قاموا بإجراء المقابلات وكذلك المشرفين.

وقد استفاد مسح اتجاهات القطريين لعام 2012 من فريق قيادي قوي ومتفان، حيث تلقى المشروع دعماً لا متناهياً وتوجيهات قيمة من الدكتورة شيخة عبدالله المسند، رئيس جامعة قطر، والدكتور درويش العمادي، مدير معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية. شارك كل من الدكتور راندال كوهن والدكتور كين لي والدكتور محمد نظام خان والدكتور مايكل تراجوت كباحثين رئيسيين، كما ساهموا في تطوير وتصميم المشروع وفي كتابة هذا التقرير. قام الدكتور كين ترنج لي بإعداد العينة واختيارها ووزن البيانات النهائية.

الدكتور/ عبدالله ديوب

رئيس قسم البحوث، معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية
جامعة قطر
الدوحة، قطر

يتحمل معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية (SESRI) أي أخطاء في هذا التقرير، ويمكن توجيه أي أسئلة لمعهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية على العنوان البريدي: ص. ب. 2713، جامعة قطر، الدوحة، كما يمكن التواصل مع المعهد إلكترونياً عن طريق البريد الإلكتروني: sesri@qu.edu.qa أو عبر الإنترنت: www.qu.edu.qa/sesri/

1. المقدمة

ينبع الاهتمام بقضايا العمالة في قطر من الحجم النسبي للقوة العاملة الوافدة بالنسبة لحجم السكان، وكذلك من نظام الكفالة الذي ينظم الظروف الحياتية والعملية لكل وافد إلى البلاد. ونتيجة للطفرة الاقتصادية الناجمة عن عائدات النفط والغاز خلال عقد السبعينيات من القرن الماضي واستجابة للنقص الحاد في الأيدي العاملة الماهرة، شهدت قطر تغييرها من دول مجلس التعاون الخليجي تجرية تدفق العمالة الوافدة [مقيمين وعمال] (Berrebi et al. 2009; Kapiszewski, 2006). يعد حجم العمالة الوافدة في هذه الدول أمراً غير مسبوق في السياق التاريخي أو العصر الحديث، حيث تمثل العمالة الوافدة في هذه الدول الخليجية نسبة كبيرة جداً من إجمالي عدد السكان وتشكل أغلبية القوة العاملة. في قطر شكلت القوة العاملة الوافدة نسبة 92.3 بالمئة من إجمالي عدد السكان المنتجين في عام 2007، وبعد ثلاث سنوات، أي في عام 2010، شكلت 94 بالمئة من إجمالي عدد السكان المنتجين (جهاز الإحصاء القطري، 2010). والآن بعد أن فازت قطر بتنظيم بطولة كأس العالم لكرة القدم لعام 2022، فإن خطط بناء كافة المرافق والبنية التحتية (المساكن، الفنادق، الطرق، وبناء تسعة ملاعب وتجديد ثلاثة ملاعب أخرى) المتعلقة بتنظيم مثل هذا الحدث العالمي الضخم، ستستدعي السماح للمزيد من العمالة الوافدة بالدخول إلى البلاد.

ورغم حجم العمالة الوافدة والتفاعلات بين العمالة الوافدة (المقيمين والعمال) والمواطنين القطريين في البيوت والمكاتب ومواقع البناء، إلا أن هذه العلاقة والتفاعلات لم تحظ بالقدر الكافي من البحث، فإلى الآن لم يتوفر لصناع السياسة والمخططين القدر الكافي من المعلومات الموثوقة التي توجههم فيما يتعلق بكيفية تفكير القطريين في العمالة الوافدة الموجودة حالياً في دولة قطر. هناك عدد شحيح من المصادر التي تعرضت للقضايا المتعلقة بالعمالة الوافدة على المستوى المحلي والتي تبين وجهات نظر المواطنين القطريين حيال هذا الموضوع. كما أن هناك نقصاً في البيانات الكمية المسحية حول اتجاهات القطريين نحو هذه العمالة الوافدة. أما ما هو متوفر من مصادر حالياً ورغم أنه محدود ويعتمد على التحليل الكيفي فقط، فقد ركز على قضايا أكثر عمومية تتعلق بدول مجلس التعاون الخليجي عموماً، ولذا يسعى مشروع اتجاهات القطريين البحثي لسد هذه الفجوة ومعالجتها من خلال تحسين الفهم الذي يعدّ أمراً جوهرياً في وضع السياسات الخاصة بالقوة العاملة وتطويرها، وكذلك في عمليات التخطيط وتوفير الخدمات العامة في قطر.

تم تمويل هذا المشروع بشقيه: المسح والنشر، بمنحة NPRP 4-583-5-083 من الصندوق القطري لرعاية البحث العلمي (عضو في مؤسسة قطر)، وننوه هنا إلى أن التحليلات ووجهات النظر التي يعبر عنها هذا التقرير تقع تحت المسؤولية الكاملة للمؤلفين.

II. جودة الحياة والوضع الاقتصادي العام في قطر

أهم المشاكل التي تواجه قطر والأحياء السكنية التي يقطنها القطريون

تبين أن المرور هو أهم مشكلة يواجهها المواطنون القطريون وفق 31 بالمئة ممن تم مقابلتهم. وقد جاءت القضايا المتعلقة بالعمال في المرتبة الثانية بنسبة 23 بالمئة، كما حلّ التضخم في المرتبة الثالثة وفق 14 بالمئة ممن استطلعت آراؤهم، ذكر خُمس المستجيبين (21%) أنه ليس ثمة مشكلات مهمة تواجه قطر اليوم. الجدول التالي يعرض كافة الإجابات عن هذا السؤال:

الجدول II-1: أهم المشكلات التي تواجه قطر اليوم

المشكلات	النسبة
المرور	31%
قضايا العمال	23%
التضخم	14%
قضايا البنية التحتية	8%
التعليم	6%
البطالة وقلة الوظائف	4%
مشاكل اجتماعية	3%
نقص المستشفيات والرعاية الصحية	3%
الإسكان	2%
النمو السكاني	2%
وجود الأجانب	2%
مشاكل أخرى	4%
لا توجد مشاكل في قطر	21%

* يتجاوز المجموع 100% لأن بعض المستجيبين ذكروا أكثر من مشكلة.

كان هناك بعض الاختلافات الديموغرافية بين المجموعات في تحديد المشكلات التي تواجه قطر، حيث كانت النساء أكثر ميلاً من الرجال إلى ذكر المرور كمشكلة بنسبة 43 بالمئة مقارنة بـ38 بالمئة، وكذلك التضخم (20% من الإناث و 16% من الذكور). أما الرجال فكانوا أكثر ميلاً من النساء إلى ذكر البنية التحتية كمشكلة بنسبة 14 بالمئة مقارنة بـ8 بالمئة. الذين وصفوا أنفسهم كمتدينين جداً كانوا أكثر ميلاً للإشارة إلى أن العمالة الوافدة تمثل مشكلة كبيرة تواجه قطر من أولئك الذين وصفوا أنفسهم كمتدينين إلى حد ما، 33 بالمئة مقارنة بـ27 بالمئة. 13 بالمئة من القطريين الأكثر ثراءً (أولئك الذين يبلغ دخلهم الشهري 30,000 ريالاً قطرياً فأكثر) كانوا أكثر ميلاً لذكر قضايا البنية التحتية كمشكلة، مقارنة بـ5 بالمئة فقط من أصحاب الدخل الأقل من ذلك.

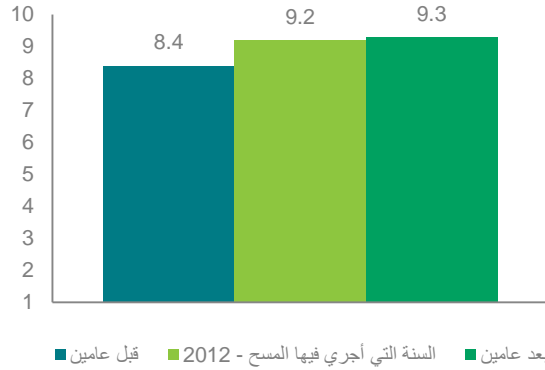
سئل المستجيبون كذلك حول أهم مشكلة تواجه أحياءهم السكنية، وهنا برزت قضية البنية التحتية كأهم مشكلة وتصدرت قائمة المشاكل حيث ذكرها 45 بالمئة من المستجيبين. نسبة مماثلة من المستجيبين ذكرت أنه ليس ثمة أي مشاكل في أحيائهم السكنية. أما المشكلة الثانية من حيث الأهمية فقد كانت تتعلق بقضايا العمال والتي ذكرها 31 بالمئة من المستجيبين. ذكر واحد من بين كل سبعة قطريين إما المرور أو قضايا الرعاية الاجتماعية كأهم مشكلة تواجه أحياءهم السكنية. فيما يتعلق بمشكلة المرور، فقد كان القطريون الأكثر ثراءً أكثر ميلاً لاعتبارها مشكلة في أحيائهم السكنية مقارنة بنظرائهم الأقل ثراءً، 17 بالمئة مقارنة بـ9 بالمئة.

جودة الحياة بشكل عام

تقييمات عالية لجودة الحياة من قبل القطريين

حينما طلب من المستجيبين تقييم قطر باستخدام مقياس مكون من عشر نقاط حيث 1 يمثل أسوأ مكان للعيش فيه و10 تمثل أفضل مكان للعيش فيه، حازت قطر على متوسط تقييم عال بمعدل 9.2 (انظر الشكل II-1). فيما يتعلق بالخصائص الديموغرافية فإن القطريين المتدينين جداً قد أعطوا في المتوسط تقييماً أعلى لقطر كمكان للعيش فيه (9.3) مقارنة بنظرائهم الأقل تديناً (9.1)، وفيما عدا هذا، لم تكن هناك فروق أخرى في البيانات بناءً على الخصائص الديموغرافية.

الشكل 1-1: تقييم جودة الحياة بشكل عام



تحسن ملحوظ في جودة الحياة مقارنة بالعامين الماضيين

باستخدام نفس المقياس ذي العشرة نقاط، طُلب من المستجيبين تقييم قطر كمكان للعيش فيه في فترة العامين الماضيين. بشكل عام، أعطى القطريون تقييماً منخفضاً نسبياً (8.4) مقارنة بتقييمهم لقطر لسنة 2012 (9.2) (انظر الشكل 1-1). تشير هذه النتائج إلى أن القطريين يعتقدون أن جودة الحياة قد تحسنت بشكل كبير على مدى العامين السابقين لإجراء المسح، ويتضح هذا الأمر جلياً عند النظر إلى نسبة القطريين الذين وضعوا قطر في أعلى المقياس، حيث في عام 2012 أعطى ثلثا المستجيبين (66%) قطر تقييم 10 وهو الأعلى على الإطلاق في المقياس بصفتها مكاناً للعيش فيه، بينما قام 40 بالمئة فقط من المستجيبين بإعطاء هذا التقييم عند الإشارة لفترة العامين الماضيين.

كان لكل من العمر والحالة الاجتماعية ووجود الأطفال ومستوى التدين أثر على تقييم جودة الحياة بالإشارة إلى فترة العامين الماضيين. بشكل عام، كان القطريون الأكبر سناً أكثر ميلاً لإعطاء قطر تقييماً أفضل لفترة العامين الماضيين من القطريين الأصغر سناً، كما أن النساء القطريات المطلقات والمنفصلات عن أزواجهن والأرامل مجتمعات قد أعطين قطر تقييماً أعلى في المتوسط (8.8) مقارنة بالقطريات المتزوجات (8.5) واللاتي لم يسبق لهن الزواج (8.3). ومما يثير الاهتمام أن القطريين الذين لديهم أبناء كانوا أكثر ميلاً لإعطاء تقييمات أفضل مقارنة بالقطريين الذين ذكروا أنه ليس لديهم أبناء (8.5 و 8.2 على التوالي). وبالمثل فإن المتدينين جداً أعطوا تقييماً أعلى لقطر كمكان للعيش فيه (8.6) من الأقل تديناً (8.3).

تحسن أكبر متوقع لجودة الحياة في قطر مستقبلاً

لإلقاء بعض الضوء على التوقعات المستقبلية للقطريين فيما يتعلق بجودة الحياة، طلب من المستجيبين أن يحددوا أين على المقياس ذي العشرة نقاط ستكون قطر بعد عامين من الآن. في المتوسط، أعطى القطريون تقديرات عالية لقطر كمكان للعيش فيه (9.3) (انظر الشكل 1-1)، تكشف هذه النتائج أن للقطريين توقعات إيجابية فيما يتعلق بجودة الحياة للعامين القادمين، والأمر الأكثر أهمية هو أن نسبة الذين وضعوا قطر في رأس قائمة المقياس المكون من عشر نقاط كانت أعلى بكثير عندما سئلوا عن جودة الحياة في المستقبل (76%).

عندما تم تحليل التقديرات المستقبلية في ضوء التقييمات الحالية لجودة الحياة لوحظ أن هناك فروقاً مثيرة للاهتمام، فأكثر من نصف القطريين (52%) أعطوا قطر أعلى تقييم (10) عندما سئلوا عن الفترة التي أجري فيها المسح وكذلك فترة العامين القادمين، بالإضافة إلى ذلك، بدأ القطريون متفائلين حول المستقبل، حيث أعطى أقل من ربع المستجيبين بقليل (23%) تقديرات أعلى لجودة الحياة للعامين المقبلين مقارنة بتقييماتهم لجودة الحياة في الوقت الحاضر.

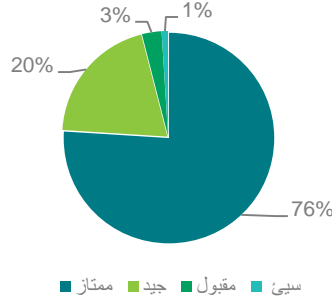
عندما تم استبعاد أولئك الذين أعطوا قطر أعلى التقييمات لجودة الحياة في الوقت الحاضر وفي المستقبل من التحليل، تبين أن ثلاثة من بين كل خمسة قطريين تقريباً (58%) كانت لهم وجهات نظر متفائلة حول المستقبل فيما يتعلق بجودة الحياة في قطر. وكان للخصائص الديموغرافية مثل الحالة الاجتماعية للمستجيبين والعمر أثر كبير على مدى التفاؤل المستقبلي للمستجيبين. مقارنة بالقطريين المتزوجين، كان القطريون الذين لم يسبق لهم الزواج أكثر تفاؤلاً بشكل كبير حول مستقبل جودة الحياة (53% و 69% على التوالي). وبالمثل فإن المستجيبين الذين تبلغ أعمارهم 30 عاماً أو أقل (65%) كانوا أكثر تفاؤلاً حول مستقبل جودة الحياة في قطر من المستجيبين الذين تبلغ أعمارهم 45 عاماً فأكثر (55%).

الوضع الاقتصادي العام في قطر

وصفت الغالبية العظمى من القطريين الوضع الاقتصادي الحالي في قطر بال ممتاز

عندما طلب من المستجيبين أن يصفوا الوضع الاقتصادي الراهن في قطر، ذكر الغالبية العظمى منهم (76%) أن قطر تعيش حالة اقتصادية "ممتازة"، بينما وصف واحد من بين كل خمسة مستجيبين (20%) الوضع الاقتصادي "بالجيد". 4 بالمئة فقط ممن تم مقابلتهم ذكروا أن الوضع الاقتصادي الراهن في قطر "مقبول" أو "سيئ" (انظر الشكل II-2).

الشكل II-2: الوضع الاقتصادي الراهن في قطر

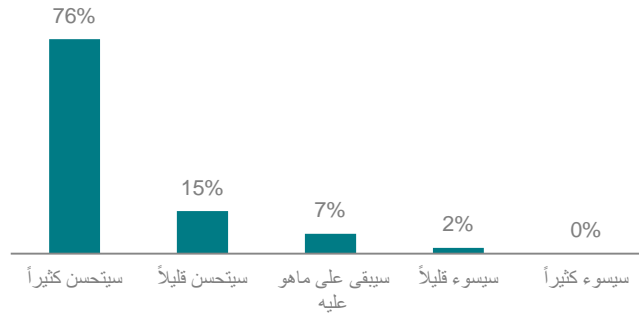


لم يكن ثمة فروق ذات أهمية إحصائية بين المستجيبين من ذوي الخصائص الديموغرافية المختلفة أو الحالة الأسرية المختلفة. غير أن الدخل الشخصي الشهري للمستجيبين والدخل الكلي لأسرهم كان له أثر كبير على الاستجابات، فقد كان تقييم الوضع الاقتصادي الحالي لقطر بـ "ممتاز" أو "جيد" أعلى بشكل واضح بين المستجيبين الذين يبلغ دخلهم الشهري 20,000 ريالاً قطرياً فأكثر مقارنة بأولئك الذين دخلهم الشهري أقل من 20,000 ريالاً قطرياً (98% و95% على التوالي). وبالمثل، فإن القطريين الذين يبلغ مجموع دخلهم الأسري 30,000 ريالاً قطرياً شهرياً فأكثر (97%) كانوا أكثر ميلاً لوصف الوضع الاقتصادي الراهن في قطر بـ "ممتاز" أو "جيد" من المستجيبين الذين يقل مجموع دخلهم الأسري الشهري عن 30,000 ريالاً قطرياً (95%).

غالبية عظمى من القطريين يتوقعون تحسناً مستقبلياً للوضع الاقتصادي في قطر

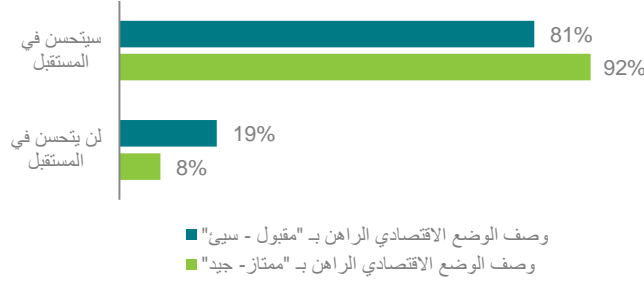
ثلاثة أرباع المستجيبين (76%) توقعوا تحسناً كبيراً في الوضع الاقتصادي في قطر على مدى العامين القادمين، كما أن واحداً من بين كل ستة مستجيبين (15%) ذكروا أن تحسناً قليلاً سيحدث في المستقبل (انظر الشكل II-3). في المقابل، عدد قليل من المستجيبين اعتقدوا أن الوضع الاقتصادي في قطر "سيظل على حاله" دونما تغيير، ونسبة أقل من ذلك أعربت أن الوضع الاقتصادي في قطر سيستوء على مدى العامين القادمين.

الشكل II-3: الوضع الاقتصادي العام في قطر بعد عامين من الآن



عند تحليل التقييمات الحالية والتوقعات المستقبلية للأوضاع الاقتصادية في قطر تجلت فروق واضحة بين فئات المجتمع القطري، فالمستجيبون الذين وصفوا الوضع الاقتصادي الراهن في قطر بـ"ممتاز" أو "جيد" كانوا أكثر ميلاً لتوقع تحسن اقتصادي في المستقبل من أولئك الذين وصفوا الوضع الاقتصادي الراهن بـ"مقبول" أو "سيئ" (انظر الشكل II-4).

الشكل II-4: الوضع الاقتصادي المستقبلي لقطر



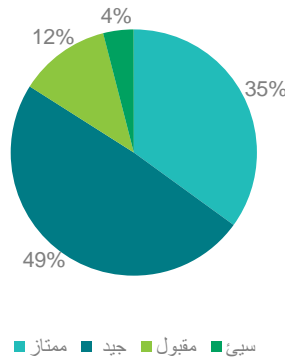
كان للعمر والدخل الشخصي للمستجيبين ومستواهم التعليمي أثر كبير على التوقعات المستقبلية لجودة الحياة في قطر. فعلى سبيل المثال، المستجيبون الذين تتراوح أعمارهم ما بين 30 و45 عاماً كانوا أقل توقعاً لتحسن مستقبلي في الوضع الاقتصادي لقطر من أولئك الذين يبلغون من العمر (30 عاماً أو أقل) و(45 عاماً فأكثر) (88% و92% و93% على التوالي). من المثير للاهتمام أيضاً أن القطريين الذين تحصلوا على قسط وافر من التعليم (أولئك الذين ذكروا أن لديهم شهادة جامعية فاعلة) كانوا أقل توقعاً لتحسن مستقبلي في الوضع الاقتصادي لقطر (87%) من أولئك المتحصّلين على تعليم ثانوي أو ما بعد الثانوي من غير الشهادة الجامعية (92%) وأيضاً من أولئك المتحصّلين على تعليم مهني أو أقل (95%). توقعات أعلى بتحسين الوضع الاقتصادي في المستقبل لوحظت بين القطريين ممن يقل دخلهم الشهري عن 20,000 ريالاً قطرياً (94%) من أولئك الذين ذكروا أن دخلهم الشهري يبلغ 20,000 ريالاً قطرياً فأكثر (89%).

الوضع المالي الشخصي للمستجيبين

ثمانية من بين كل عشرة قطريين ذكروا أن وضعهم المالي الشخصي جيد أو ممتاز

عندما طلب من المستجيبين تقييم وضعهم المالي الشخصي، ذكر أكثر من ثلثهم (35%) أنه "ممتاز" وما يقرب من نصف المستجيبين (49%) وصفوا وضعهم المالي الشخصي بـ"الجيد"، وكشفت استجابات المسح أن 4 بالمئة من القطريين كانوا يواجهون أوضاع اقتصادية "سيئة" في الفترة التي تم فيها إجراء المسح (انظر الشكل II-5).

الشكل II-5: الوضع المالي الحالي للمستجيبين



تفاوتت تقييمات الوضع المالي الراهن للمستجيبين بشكل كبير حسب عدد الموظفين الذين يعملون في منازلهم. بشكل عام، القطريون الذين يوجد في منازلهم عدد أكبر من العمال مثل الخادmates والطباخين والمربيّات والسائقين وعمال الحدائق أعطوا تقييمات أفضل لوضعهم المالي الشخصي. فعلى سبيل المثال، القطريون الذين ذكروا أن لديهم ستة عمال في المنزل أو أكثر

كانوا أكثر ميلاً لوصف وضعهم المالي الشخصي بـ"ممتاز" أو "جيد" مقارنة بالآخرين الذين أعربوا عن وجود عاملين أو أقل في منازلهم في الوقت الذي تم فيه إجراء المسح (92% و 80% على التوالي). أما بالنسبة لجنس المستجيبين وحالتهم الاجتماعية، فإن تقييم الوضع المالي الشخصي بـ"ممتاز" و"جيد" كان أعلى بين الإناث (88%) مقارنة بنظرائهن من الذكور (81%). إضافة إلى ذلك فإن المستجيبين المطلقين والأرامل والمنفصلين عن أزواجهم (من الجنسين) كانوا أكثر ميلاً لوصف وضعهم المالي الراهن بـ"مقبول" أو "سيئ" (24%) مقارنة بالمتزوجين (13%) وأولئك الذين لم يسبق لهم الزواج من قبل (18%).

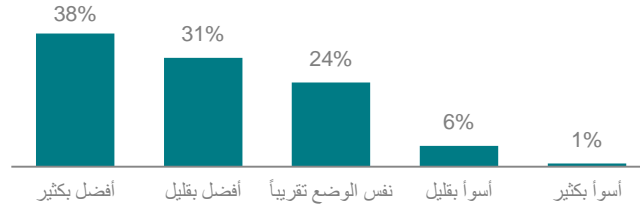
أظهرت نتائج الدراسة أن القطريين الذين أكملوا تعليماً جامعياً أو أكثر (92%) كانوا أفضل مالياً في الوقت الذي أجري فيه المسح من القطريين الأقل تعليماً (يتراوح التفاوت من 6 إلى 17 نقطة مئوية). وبالمثل، فإن القطريين الموظفين (88%) كانوا أكثر ميلاً لتقييم وضعهم المالي الشخصي الحالي بـ"ممتاز" أو "جيد" من نظرائهم غير الموظفين (82%).

أنماط مشابهة تمت ملاحظتها في البيانات فيما يتعلق بالدخل الشهري للمستجيبين وإجمالي الدخل الشهري لأسرهم. فعلى سبيل المثال، المستجيبون الذين يبلغ دخلهم الشخصي الشهري 20,000 ريالاً قطرياً أو أكثر كانوا أكثر ميلاً لوصف وضعهم المالي الشخصي بـ"ممتاز" أو "جيد" (91%) من نظرائهم من ذوي الدخل الشهرية الأقل (80%). كان تقييم الوضع المالي بـ"ممتاز" أو "جيد" أعلى بشكل كبير بين القطريين الذين يبلغ إجمالي دخلهم الأسري الشهري 30,000 ريالاً قطرياً فأكثر (92%) مقارنة بأولئك الذين يقل إجمالي دخل أسرهم الشهري عن 30,000 ريالاً قطرياً (71%).

الوضع المالي الشخصي لغالبية القطريين أفضل الآن مما كان عليه قبل عامين

مقارنة بالعامين الماضيين، أشار سبعة من بين كل عشرة قطريين (69%) أنهم حالياً في وضع مالي أفضل، أما بقية المستجيبين فقد ذكروا أن وضعهم المالي الشخصي لم يطرأ عليه أي تغيير (24%) أو أنهم قد شهدوا بعض الاضطرابات السلبية في أوضاعهم المالية الشخصية (7%) (انظر الشكل II-6).

الشكل II-6: الوضع المالي الشخصي للمستجيبين حالياً مقارنة بالوضع قبل عامين



أظهر تحليل البيانات بعض الفروق ذات أهمية إحصائية بين المستجيبين، ومما يثير الاهتمام أن القطريين المتدينين إلى حد ما كانوا أكثر ميلاً لذكر أن وضعهم المالي الشخصي لم يتغير أو أنه تدهور عما كان عليه قبل عامين من الآن، مقارنة بالقطريين المتدينين جداً (34% و 27% على التوالي). من ناحية أخرى فإن القطريين الذين تبلغ أعمارهم 45 عاماً فأكثر كانوا أكثر ميلاً لذكر أنهم في وضع مالي أفضل مما كانوا عليه قبل عامين من الآن (72%) من القطريين البالغين من العمر 30 عاماً فأقل (66%).

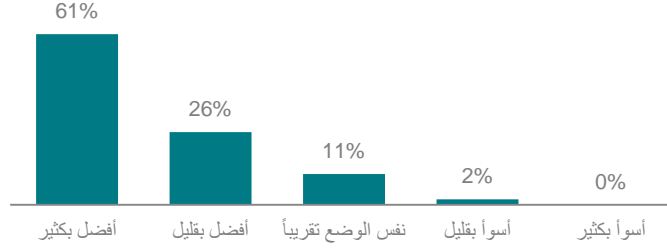
أظهر القطريون الذين أكملوا تعليماً جامعياً أو أكثر وأولئك الذين أكملوا تعليماً ثانوياً أو ما بعد الثانوية (دون الشهادة الجامعية) (73% و 70% على التوالي) ميلاً أكبر لأن يذكروا أن وضعهم المالي الآن أفضل مما كان عليه قبل عامين من المستجيبين الذين أكملوا تعليماً مهنيّاً أو أقل (63%). علاوة على ذلك، فإن القطريين العاملين (72%) كانوا أكثر ميلاً من نظرائهم غير العاملين (66%) لذكر أن وضعهم المالي الشخصي أفضل الآن مما كان عليه في العامين الماضيين.

وكان للدخل الشهري للمستجيبين وكذلك إجمالي دخل أسرهم الشهري أثر كبير على استجابات المسح. بالمقارنة مع أولئك الذين يكسبون أقل من 20,000 ريالاً قطرياً شهرياً، فإن القطريين الذين يبلغ دخلهم الشهري 20,000 ريالاً قطرياً أو أكثر كانوا أكثر ميلاً لذكر أن وضعهم المالي الحالي أفضل عما كان عليه قبل عامين (65% و 76% على التوالي). ومن غير المستغرب أن نعلم أن القطريين الذين يبلغ إجمالي دخلهم الأسري أقل من 30,000 ريالاً قطرياً شهرياً، كانوا أكثر ميلاً لذكر أنه لا يوجد تحسن في وضعهم المالي الحالي مقارنة بالعامين الماضيين من القطريين الذين يبلغ إجمالي دخلهم الأسري في الشهر 30,000 ريالاً قطرياً أو أكثر (37% و 27% على التوالي).

القطريون متفائلون بمستقبلهم المالي

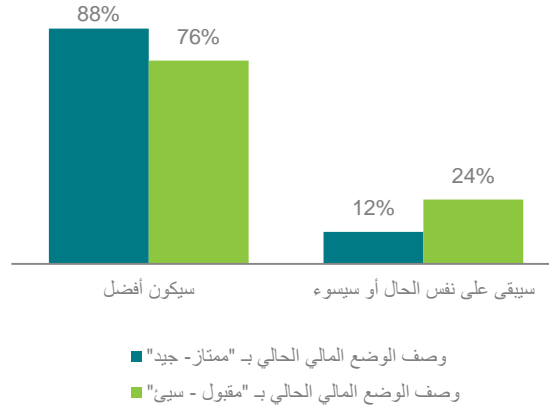
تعتقد الغالبية العظمى من المستجيبين (87%) أن وضعهم المالي الشخصي سيكون أفضل خلال العامين القادمين. بينما أعرب عدد قليل من القطريين عن توقعات سلبية فيما يتعلق بوضعهم المالي في المستقبل (2%)، كان لـ 1 من بين كل 9 قطريين توقعات بعدم حصول تغيير في وضعهم المالي على الإطلاق (11%) (انظر الشكل II-7). بعض الفروق ذات الأهمية الإحصائية تمت ملاحظتها في البيانات وفقاً لجنس المستجيبين. مقارنة بالإناث، كان الذكور أقل ميلاً لتوقع تحسن في وضعهم المالي على مدى العامين القادمين (88% و 84% على التوالي).

الشكل II-7: توقعات المستجيبين لأوضاعهم المالية بعد عامين من الآن



إضافة إلى ذلك، فإن التوقعات المالية المستقبلية اختلفت بشكل كبير حسب تقييمات المستجيبين لوضعهم المالي في السنة الحالية (انظر الشكل II-8). القطريون الذين وصفوا وضعهم المالي بـ "ممتاز" أو "جيد" (88%) في الوقت الذي أجري فيه المسح كانوا أكثر ميلاً لتوقع وضع مالي أفضل على مدى العامين القادمين من أولئك الذين وصفوا وضعهم المالي الحالي بـ "مقبول" أو "سيئ" (76%).

الشكل II-8: الوضع المالي المستقبلي للمستجيبين

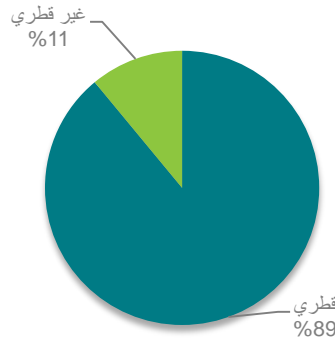


III. اتجاهات القطريين نحو زملائهم في العمل وأصدقائهم وطرق تواصلهم

غالبية القطريين لديهم مسؤول مباشر قطري الجنسية

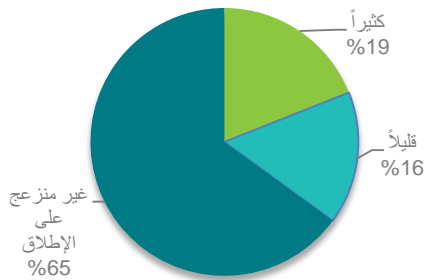
سئل القطريون الذين يعملون بدوام كامل أو دوام جزئي حول اتجاهاتهم نحو مسؤوليهم المباشرين. عندما سئل القطريون ما إذا كان مسؤولهم المباشر قطرياً أم غير قطري الجنسية، أجابت الغالبية العظمى (89%) بأن مسؤولهم المباشر قطري الجنسية، بينما ذكر 11 بالمئة أن مسؤولهم المباشر غير قطري الجنسية (انظر الشكل III-1: المسؤولين المباشرين للقطريين).

الشكل III-1 : المسؤولين المباشرين للقطريين

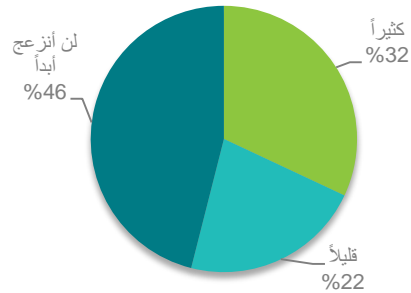


لاحقاً، سئل القطريون الذين كان لديهم مسؤول مباشر قطري الجنسية عما إذا كانوا سينزعجون في حال إذا كان مسؤولهم المباشر غير قطري الجنسية. كما سئل القطريون الذين ذكروا أن مسؤولهم المباشر غير قطري الجنسية عما إذا كان هذا الأمر يزعجهم "كثيراً" أو "قليلاً" أو "لا يزعجهم على الإطلاق". ذكر حوالي ثلث القطريين (32%) أنهم سينزعجون "كثيراً" في حال إذا كان مسؤولهم المباشر غير قطري، كما أعرب 22 بالمئة أنهم سينزعجون "قليلاً"، أما البقية (46%) فذكروا أن هذا الأمر لن يزعجهم على الإطلاق. أما بالنسبة للقطريين الذين لديهم مسؤول مباشر غير قطري الجنسية، فقد ذكر 19 بالمئة منهم أن هذا الأمر يزعجهم "كثيراً"، بينما ذكر 16 بالمئة منهم أن هذا الأمر يزعجهم "قليلاً"، إلا أن غالبية المستجيبين (65%) أعربوا أن كون مسؤولهم المباشر غير قطري الجنسية لا يزعجهم على الإطلاق (انظر الشكل III-2 و III-3).

الشكل III-3: هل يزعجك كون مسؤولك المباشر غير قطري الجنسية (المسؤول غير قطري)



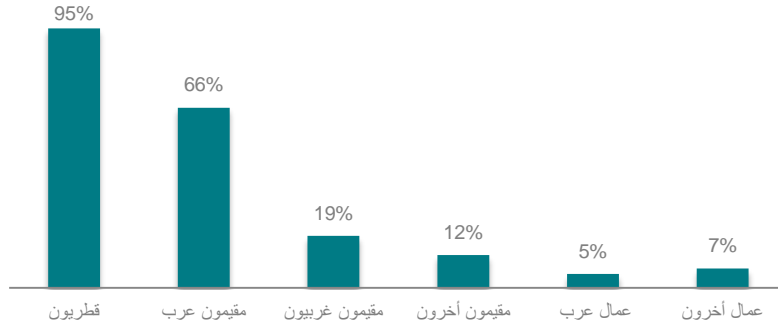
الشكل III-2: هل ستزعج إذا كان مسؤولك المباشر غير قطري الجنسية (المسؤول المباشر قطري)



يمثل القطريون المجموعة الأكبر من زملاء العمل للقطريين

أعطى القطريون المشاركون في المسح الفرصة لذكر أكثر من إجابة عندما سئلوا عن جنسيات زملائهم في العمل. وعليه، ذكرت الغالبية العظمى من المستجيبين أن زملاءهم في العمل قطريو الجنسية (95%) ويأتي بعد ذلك العرب بنسبة (66%) ثم الغربيون (19%) ومقيمون من جنسيات أخرى (12%) (انظر الشكل III-4). فئة قليلة ممن استطلعت آراؤهم في المسح ذكروا أن زملائهم في العمل هم من العمال العرب (5%) أو عمال من جنسيات أخرى (7%). وعندما سئل القطريون عن أي من هذه الفئات تمثل غالبية زملائهم في العمل، أجاب ما يقرب من ثلاثة أرباع المستجيبين (72%) أن غالبية زملاءهم في العمل هم من القطريين، بينما أشار ما يقرب من 19% بالمتة أن معظم زملائهم في العمل هم من المقيمين العرب. ذكرت نسبة قليلة من القطريين أن غالبية زملاءهم في العمل هم من الغربيين (4%) أو مقيمين من جنسيات أخرى (4%).

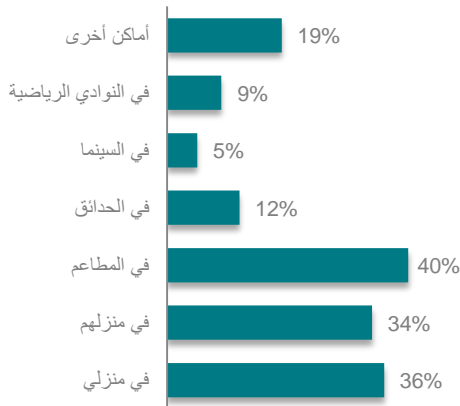
الشكل III-4: جنسيات زملاء القطريين في العمل



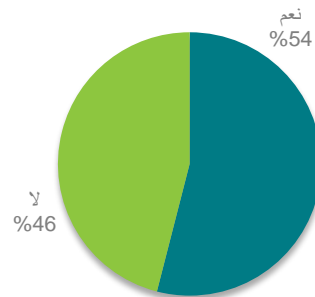
غالبية القطريون يلتقون بزملائهم في العمل خارج مكان العمل

بشكل عام، تبين أن أكثر من نصف القطريين الموظفين (54%) يلتقون بزملائهم في العمل في أماكن مختلفة غير مكان العمل. معظم هذه اللقاءات تحدث في المطاعم (40%)، أو في منازل المستجيبين (36%) أو في منازل زملاء العمل (34%) (انظر الشكل III-6)، أكثر من مرة في الأسبوع (28%)، أو مرة في الأسبوع (25%) أو مرة أو مرتين في الشهر (26%). عدد قليل من القطريين الموظفين يلتقون مع زملائهم في العمل بشكل يومي (8%). كما أظهرت النتائج أن ما يقرب من نصف القطريين الموظفين (46%) لا يلتقون مع زملائهم في العمل خارج مكان العمل على الإطلاق (انظر الشكل III-5).

الشكل III-6: أماكن الالتقاء بزملاء العمل



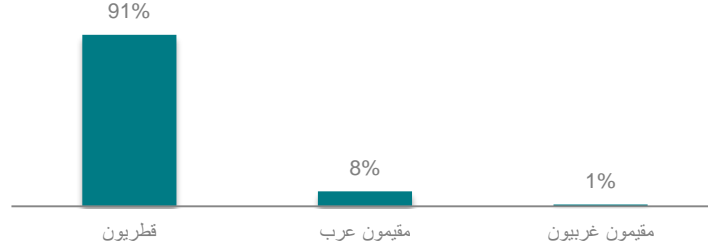
الشكل III-5: الالتقاء مع زملاء العمل



يمثل القطريون أكبر مجموعة من أصدقاء القطريين

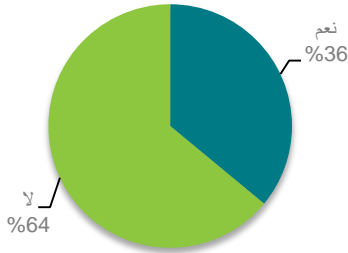
ذكرت الغالبية العظمى من المستجيبين (91%) أن القطريين يمثلون العدد الأكبر من أصدقائهم، بينما ذكر 8 بالمئة أن غالبية أصدقائهم هم من المقيمين العرب، و1 بالمئة من القطريين ذكروا أن غالبية أصدقائهم من الغربيين.

الشكل 7-III: جنسيات أصدقاء القطريين

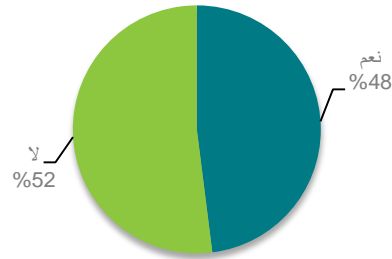


يلتقي هؤلاء المستجيبون بأصدقائهم في المجلس، وهو المكان الذي يجتمع القطريون فيه مع الأصدقاء والعائلة عادة بشكل يومي. إجمالاً، ذكر ما يقرب من نصف (48%) المستجيبين أنهم يحضرون المجالس بشكل معتاد، وذكر 52 بالمئة أنهم لا يحضرون المجالس بشكل معتاد. تفاوت حضور المجلس بشكل كبير وفقاً لجنس المستجيب، فالرجال هم أكثر ميلاً لحضور المجالس بشكل يومي مقارنة بالنساء (57% و 39% على التوالي). بشكل عام، ذكر أكثر من ثلث المستجيبين بقليل (36%) أنهم يقيمون المجالس بشكل منتظم (انظر الشكل 8-III و 9-III).

الشكل 9-III: هل تقيم مجلساً بشكل منتظم؟



الشكل 8-III: هل تحضر أي مجلس بشكل منتظم؟



يعتقد القطريون أن العمالة الوافدة تسهم في بناء اقتصاد قطر

بشكل عام، يقدر المواطنون القطريون إسهام العمالة الوافدة في تطوير بلادهم بسبب المساعدة التي يقدمونها في بناء اقتصاد البلد وكذلك بسبب العمل الجاد الذي يبذلونه والمهارات التي يمتلكونها (انظر الجدول 1-III). بينما توافق الغالبية العظمى من القطريين على أن كل من العمال والمقيمين يسهمون في تقوية بلدهم، ألا إنهم في نفس الوقت يتفقون على أن عدد هذه العمالة الوافدة تشكل ضغطاً على الخدمات الصحية في قطر (70% للمقيمين و74% للعمال). سئل القطريون كذلك عن تصوراتهم حول إسهام العمالة الوافدة في الاقتصاد. بشكل عام، رأى أكثر من ثلثي المستجيبين (69%) أن المقيمين حصلوا على مزايا اجتماعية وخدمات أكثر مما أسهموا به في الاقتصاد القطري، وكانت هذه النسبة أقل بكثير بين القطريين الذين تلقوا الأسئلة عن العمال (56%). عندما سئل المستجيبون عما إذا كان العمال والمقيمون ساهموا في خدمة الاقتصاد القطري أكثر من المزايا الاجتماعية والخدمات التي تحصلوا عليها، اتفق 52 بالمئة من المستجيبين في كلا المجموعتين مع هذه العبارة (انظر الجدول 1-III).

إضافة إلى ذلك سئل المستجيبون عما إذا كانوا يرون أن العمال والمقيمين يستحذون على فرص التوظيف من المواطنين القطريين. اتفق المستجيبون عموماً على أن العمال والمقيمين يأخذون فرص التوظيف من القطريين، وكانت هذه النسبة أعلى بكثير بين القطريين الذين تلقوا أسئلة عن المقيمين (65%) من القطريين الذين تلقوا أسئلة عن العمال (49%) (انظر الجدول 1-III). كما وتعتقد الغالبية العظمى من المستجيبين (82%) أن القطريين مؤهلون للقيام بهذه الوظائف.

الجدول 1-III: تصورات القطريين حول إسهام العمالة الوافدة في اقتصاد قطر

العمال	المقيمون	الأسئلة
صحيح%	صحيح%	
84%	84%	المقيمون/العمال يسهمون في تقوية دولة قطر لأنهم يعملون بجد
68%	78%	المقيمون/العمال يسهمون في تقوية دولة قطر لأنهم يأتون بالمهارات
48%	42%	المقيمون/العمال يسهمون في إضعاف دولة قطر لأنهم يستهلكون مواردنا
74%	70%	عدد المقيمين/العمال يشكل ضغطاً على الخدمات الصحية في دولة قطر
88%	89%	المقيمون/العمال في قطر يساعدون في بناء اقتصاد دولة قطر
56%	69%	المقيمون/العمال يحصلون على مزايا اجتماعية وخدمات أكثر مما يسهمون به في الاقتصاد القطري
52%	52%	المقيمون/العمال يسهمون في الاقتصاد القطري أكثر مما يحصلون عليه من مزايا اجتماعية وخدمات
49%	65%	المقيمون/العمال يأخذون في الغالب فرص التوظيف من المواطنين القطريين

يعتقد القطريون أن تزايد أعداد العمالة الوافدة يهدد القيم والعادات والتقاليد القطرية

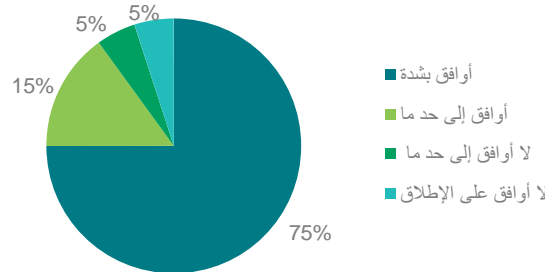
لدى القطريين تصورات مختلفة عن التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية للعمالة الوافدة على قطر. أكثر من ثلثي من كل المستجيبين أكدوا صحة المقولة أن العمال والمقيمين يجعلون قطر منفتحة على ثقافات جديدة. كانت هذه النسبة أعلى بكثير بين القطريين الذين تلقوا أسئلة عن المقيمين (86%) من أولئك الذين تلقوا أسئلة عن العمال (68%). ما يقرب من ثلاثة أرباع المستجيبين في المجموعتين أكدوا صحة المقولة أن زيادة عدد العمال والمقيمين في قطر يهدد التقاليد والقيم والعادات القطرية (72% للمقيمين و78% للعمال) (انظر الجدول 2-III). يعتقد القطريون أن هذا التهديد مرتبط أكثر بتزايد أعداد المقيمين غير العرب (83%) والعمال غير العرب (82%) من المقيمين العرب (43%) والعمال العرب (47%) (انظر الجدول 2-III). قرابة نصف المستجيبين الذين تلقوا أسئلة عن المقيمين (42%) وثلث المستجيبين الذين تلقوا أسئلة عن العمال (32%) انتفخوا بشكل عام على أن تزايد أعداد المقيمين والعمال يقوي المجتمع القطري (انظر الجدول 2-III).

الجدول 2-III: تصورات القطريين عن إسهام المقيمين والعمال في المجتمع القطري عموماً

العمال	المقيمون	الأسئلة
صحيح%	صحيح%	
68%	86%	المقيمون/العمال يجعلون قطر تنفتح على ثقافات جديدة
78%	72%	العدد المتزايد من المقيمين/العمال يهدد العادات والتقاليد والقيم القطرية
47%	43%	العدد المتزايد من المقيمين/العمال العرب يهدد العادات والتقاليد والقيم القطرية
82%	83%	العدد المتزايد من المقيمين/العمال من غير العرب يهدد العادات والتقاليد والقيم القطرية
32%	42%	بشكل عام، العدد المتزايد من المقيمين/العمال يجعل المجتمع القطري قوياً

بشكل عام، ثلاثة أرباع المستجيبين (75%) يتفقون بشدة مع عبارة أن "أسلوب الحياة القطري بحاجة إلى حمايته ضد التأثير الخارجي" (انظر الشكل 10-III).

الشكل 10-III: هل توافق بشدة أم توافق إلى حد ما أم لا توافق إلى حد ما أم لا توافق بشدة على أن أسلوب الحياة القطري بحاجة إلى حمايته ضد التأثير الخارجي؟



يعتقد القطريون أن العمالة الوافدة تزيد من الازدحام المروري في قطر

على الرغم من أن عدداً قليلاً من القطريين في المجموعتين ذكروا أن العمالة الوافدة بالفعل تجعل من قطر مكاناً سيئاً للعيش فيه (25% للمقيمين و32% للعمال) مقارنةً بجعلها مكاناً أفضل للعيش فيه (42% للمقيمين و36% للعمال)، إلا أن غالبية المستجيبين وافقت على أن المقيمين والعمال يزيدون من الازدحام المروري في قطر. هذا التصور لتأثير العمالة الوافدة على حركة المرور متوافق بين المستجيبين الذين تلقوا أسئلة عن المقيمين وأولئك الذين تلقوا أسئلة عن العمال (93% للمقيمين و95% للعمال) (انظر الجدول III-3 وIII-4).

الجدول III-3: تصورات القطريين حول إسهام المقيمين في جودة الحياة في قطر بشكل عام

الأسئلة	صحيح %
المقيمون يزيدون من ازدحام المرور في قطر	93%
أصبحت قطر مكاناً سيئاً للعيش فيه بسبب المقيمين	25%
أصبحت قطر مكاناً أفضل للعيش فيه بسبب المقيمين	42%

الجدول III-4: تصورات القطريين حول إسهام العمال في جودة الحياة في قطر بشكل عام

الأسئلة	صحيح %
العمال يزيدون من ازدحام المرور في قطر	95%
أصبحت قطر مكاناً سيئاً للعيش فيه بسبب العمال	32%
أصبحت قطر مكاناً أفضل للعيش فيه بسبب العمال	36%

يفضل القطريون العمال الهنود في الوظائف المنزلية

جنسيات مختلفة حازت على تفضيل القطريين فيما يتعلق بعمال المنازل. بينما كانت الجنسية الهندية الأكثر تفضيلاً من قبل القطريين للسائقين والطباخين والخادمت، كانت الفلبينية أكثر الجنسيات تفضيلاً من قبل القطريين بالنسبة للمربيات. هذه التفضيلات تدل، إلى حد ما، على اختيارات القطريين فيما يتعلق بمن يرغبون أن يقضي أولادهم الوقت معهم. من بين ذوي الجنسيات المختلفة الذين يعملون كعمال، يُعتقد بأن الفلبينيين هم أكثر طلاقة من غيرهم في اللغة الإنجليزية. وعلى الرغم من أن السائقين والطباخين والخادمت والمربيات هم كلهم من عمال المنازل و يقضون الوقت مع أفراد الأسرة إلا أن المربيات هن الأكثر قضاءً للوقت مع الأطفال.

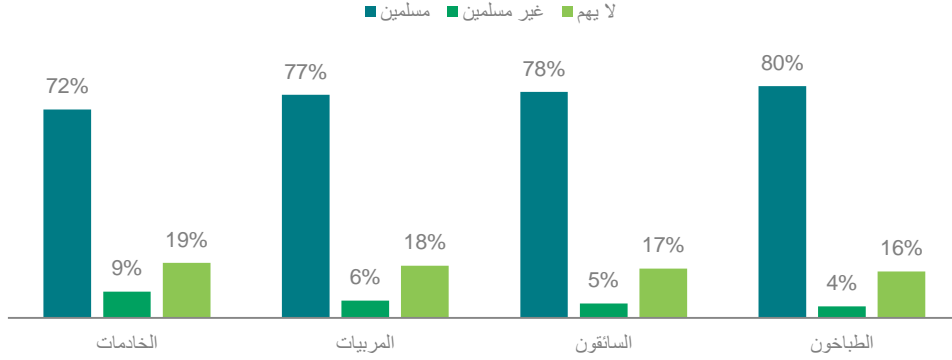
الجدول III-5: تفضيلات القطريين فيما يتعلق بجنسيات عمال المنازل

الجنسيات	السائقون	الطباخون	الخادمت	المربيات
الهند	83%	74%	39%	22%
الفلبينيين	2%	5%	27%	56%
بنجلاديش	4%	5%	-	-
سيرلانكا	3%	4%	6%	3%
إندونيسيا	2%	5%	18%	12%
إثيوبيا	-	1%	6%	2%
مصر	1%	2%	-	2%
باكستان	-	1%	-	-
جنسيات أخرى	4%	5%	4%	4%

يفضل القطريون المسلمين للعمل في منازلهم

من غير المستغرب أن يفضل القطريون العمال المسلمين في كل أنواع الوظائف المنزلية. ومن جهة أخرى، أعرب واحد من بين كل خمسة قطريين أنه ليس من المهم بالنسبة لهم أن تكون الخادمت والمربيات والسائقون العاملون في منازلهم من المسلمين (انظر الشكل III-11).

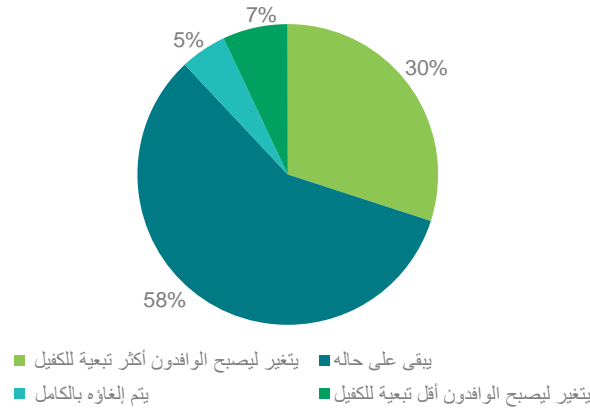
الشكل III-11: تفضيلات القطريين فيما يتعلق بديانة عمال المنازل



IV. اتجاهات القطريين حول نظام الكفالة وتصوراتهم حول العمالة الوافدة في قطر

يرى غالبية القطريين أن نظام الكفالة يجب أن يبقى على ما هو عليه الآن (58%) أو أن يتغير ليصبح الوافدون أكثر تبعية لكفيلهم (30%). غير أن عدداً قليلاً من القطريين يرى أن نظام الكفالة ينبغي أن يتغير ليصبح الوافدون أقل تبعية للكفيل (7%) أو أن يتم إلغاء نظام الكفالة بالكامل (5%) (انظر الشكل IV-1). الكفالة هي النظام القانوني السائد الذي ينظم العمالة الوافدة في كافة دول مجلس التعاون الخليجي؛ وهي البحرين والكويت وعمان وقطر والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة.

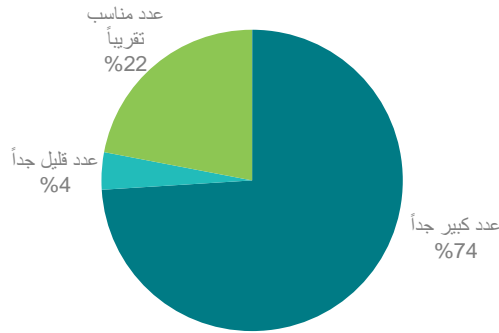
الشكل IV-1: هل تعتقد بأن نظام الكفالة يجب أن يتغير لكي يصبح الوافدون أكثر تبعية لكفيلهم، أم ليصبحوا أقل تبعية لكفيلهم، أم يبقى النظام على حاله، أم يتم إلغاؤه بالكامل؟



هناك عدد كبير جداً من العمالة الوافدة في قطر

بصفة عامة، يرى حوالي ثلاثة أرباع القطريين المشاركين في المسح (74%) أن هناك "عدد كبير جداً" من العمالة الوافدة في قطر اليوم، بينما يعتقد 22 بالمائة من القطريين أن عدد العمالة الوافدة الموجود حالياً "مناسب تقريباً". 4 بالمائة فقط من المستجيبين أشاروا إلى أن عدد العمالة الوافدة في قطر "قليل جداً" (انظر الشكل IV-2).

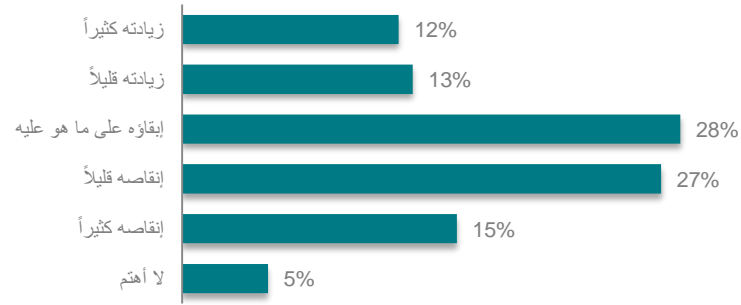
الشكل IV-2: هل تعتقد أن عدد العمالة الوافدة في قطر كبير جداً، أم قليل جداً، أم أنه عدد مناسب؟



حينما سئل المستجيبون عن رأيهم حول زيادة عدد العمالة الوافدة مستقبلاً، أجابوا بوجهات نظر متقبلة للأمر إلى حد كبير. أقل من نصف القطريين ذكروا أن عدد العمالة الوافدة الجديدة المسموح بها ينبغي أن يخفض (42%). من بين هؤلاء

المستجيبين، 15 بالمئة فقط ذكروا أن عدد العمالة الوافدة يجب أن يتم إنقاظه "كثيراً" بينما النسبة المتبقية 27 بالمئة رأوا أن العدد ينبغي أن يتم إنقاظه "قليلاً". كما وأعرب 28 بالمئة أن عدد العمالة الوافدة "يجب أن يبقى كما هو". على الرغم من أن 25 بالمئة فقط من القطريين يرون أن عدد العمالة الوافدة يجب زيادته، إلا أن هذا يظل أمراً مثيراً للاهتمام خاصة إذا ما عرفنا أن 4 بالمئة فقط من المستجيبين ذكروا أن عدد العمالة الوافدة في قطر في الوقت الحاضر قليل جداً. يرى ربع المستجيبين (25%) أن عدد العمالة الوافدة المسموح به في قطر يجب أن يزيد بينما 5 بالمئة أعربوا أن هذا الأمر "لا يهتمهم على الإطلاق" (انظر الشكل 3-IV).

الشكل 3-IV: هل تعتقد بأن عدد العمالة الوافدة الجديدة الذي يسمح به في قطر في كل عام يجب أن يتم زيادته كثيراً، أم زيادته قليلاً، أم إبقاؤه كما هو، أم إنقاظه قليلاً، أم إنقاظه كثيراً؟



اتجاهات القطريين نحو عدد العمالة الوافدة الجديدة المسموح به في قطر

تضمن الاستبيان سؤالاً ذا نسختين تم طرحه وفقاً إلى ما إذا كان المستجيبون يعتقدون أن عدد العمالة الوافدة المسموح بها في قطر كل عام يجب أن يتم زيادته، أو أن يبقى على حاله أو أن يتم إنقاظه.

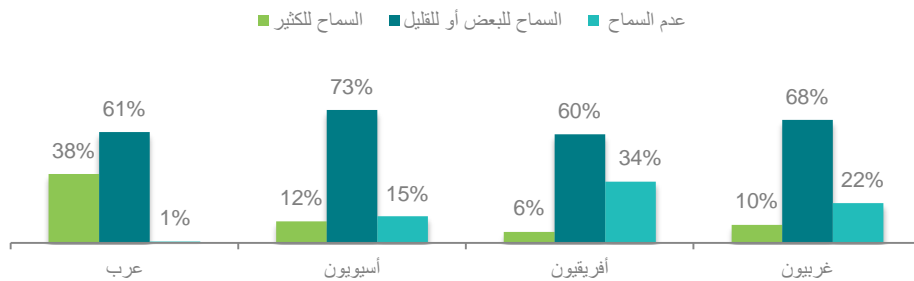
المستجيبون الذين ذكروا أن عدد العمالة الوافدة الجديدة المسموح بها في قطر في كل عام يجب أن يتم زيادته، سئلوا كم عدد المقيمين أو العمال من العرب، والآسيويين، والأفريقيين أو المقيمين الغربيين يجب السماح به لدخول البلد.

المستجيبون الذين ذكروا أن عدد العمالة الوافدة الجديدة المسموح بها في قطر في كل عام يجب أن يبقى على حاله، أو أن يتم إنقاظه، أو أشاروا أن هذا الأمر لا يهتمهم، قرئ عليهم عبارة عن الحاجة الكبيرة إلى استخدام العمالة الوافدة لقطر لغرض استضافة كأس العالم لعام 2022. بعد ذلك، تم سؤالهم مجدداً عما إذا كانوا، في ضوء هذا الوضع، لا يزالون يحملون نفس وجهة نظرهم السابقة.

القطريون يفضلون العرب

بالنسبة لسؤال المتابعة الأول حول جنسية العمالة الوافدة، بدأ القطريون أنهم يفضلون العرب ويلبهم الآسيويين (انظر الشكل 4-IV). بينما يعتقد كل المستجيبين تقريباً (99%) أنه يجب أن يسمح للعرب أن يأتوا إلى قطر للعمل فيها، فإن الأعداد المقابلة لها بالنسبة للآسيويين والأفريقيين والغربيين هي 85 بالمئة و66 بالمئة و78 بالمئة على التوالي. أكثر من ثلث المستجيبين (38%) رأوا أن قطر يجب أن تسمح "للكثير" من العرب بالدخول إلى قطر للعمل. على عكس هذا، بدت هذه النسب أقل للآسيويين والأفريقيين والغربيين، 12 بالمئة و6 بالمئة و10 بالمئة على التوالي (انظر الشكل 4-IV).

الشكل 4-IV: كم عدد العمالة الوافدة الذي تعتقد أنه ينبغي على قطر السماح لهم بالعمل في قطر؟



بشكل عامة، يعتقد ثلاثة أرباع المستجيبين (75%) أن عدد العمالة الوافدة المسموح بها في قطر كل عام يجب أن لا يزيد. المستجيبون الذين كانوا غير مكترئين بالأمر أو أنهم رأوا أن العدد ينبغي أن يبقى على ما هو عليه أو أن يتم إنقاصه، طرح عليهم سؤال حول ما إذا كانوا لا يزالون يرون نفس الرؤية بالنظر إلى حاجة قطر للمزيد من العمالة الوافدة لاستضافة بطولة كأس العالم لعام 2022. على الرغم من استخدام السؤال الإيجابي المتعلق بتنظيم قطر لكأس العالم لعام 2022 إلا أن أكثر من نصف المستجيبين في كل فئة ("يبقى على حاله"، "يجب إنقاصه"، أو "غير مهم") أبقوا على رأيهم السابق. على سبيل المثال 55 بالمئة من المستجيبين الذين ذكروا أن عدد العمالة الوافدة الجديدة المسموح بها في قطر في كل عام ينبغي أن يبقى على حاله، أعطوا الإجابة نفسها حتى بعد أن تم تذكيرهم أن قطر قد تحتاج لهذا العدد الإضافي من العمالة الوافدة للمساعدة في استعدادات تنظيم بطولة كأس العالم لعام 2022 (انظر الشكل 5-IV).

الشكل 5-IV: نسبة الذين أبقوا على نفس وجهة النظر السلبية أو عدم الاكترتات حول الزيادة في عدد العمالة الوافدة حتى بعد أن تم تذكيرهم بعبارة أن قطر تحتاج إلى الكثير من العمالة الوافدة للاستعداد لتنظيم بطولة كأس العالم لعام 2022

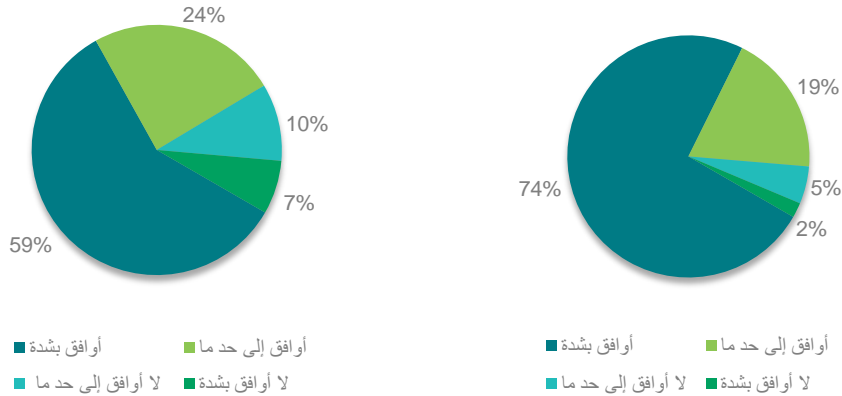


العمالة الوافدة تزيد من معدلات الجريمة

تعتقد الغالبية العظمى من المستجيبين أن العمالة الوافدة تزيد من معدلات الجريمة في قطر. وتشير البيانات التي يعرضها الشكل 6-IV أن القطريين يميلون أكثر للموافقة على أن العمال يزيدون من نسب الجريمة أكثر من المقيمين (93% و83% على التوالي).

الشكل 6-IV: هل توافق بشدة، أم توافق إلى حد ما، أم لا توافق إلى حد ما، أم لا توافق بشدة على أن العمالة الوافدة تزيد من معدلات الجريمة؟

هل توافق بشدة، أم توافق إلى حد ما، أم لا توافق إلى حد ما، أم لا توافق بشدة على أن العمالة الوافدة تزيد من معدلات الجريمة؟
 هل توافق بشدة على أن العمال يزيدون من معدلات الجريمة؟



V. ملخص المنهجية المستخدمة في الدراسة

تصميم العينة

تصميم العينة هي عملية اختيار أفراد العينة من مجتمع الدراسة لكي يتم إجراء المسح عليها، وهي تلعب دوراً هاماً في أي مسح لأن المقدرة على عمل استدلالات احصائية عن مجتمع الدراسة من العينة التي تم اختيارها يعتمد على تصميم دقيق جداً لهذه العينة. وفيما يلي نناقش القضايا المتعلقة بتصميم العينة المستخدمة في هذا المسح.

إطار العينة

في هذا المسح، يتضمن مجتمع هذه الدراسة أفراداً يعيشون في وحدات سكنية في قطر أثناء فترة إجراء المسح. لا يشمل مجتمع الدراسة أولئك الذين يعيشون في مؤسسات مثل الثكنات العسكرية أو المستشفيات أو المباني المهجيرة أو السجون. تم تحديث إطار العينة عن طريق معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية في شهري مارس وأبريل من عام 2011. في هذا الإطار تم تضمين كافة الوحدات السكنية في قطر مع إعطاء معلومات عن عنوان الوحدة السكنية ومعلومات أخرى لتحديد ما إذا كان القاطنون في تلك الوحدة السكنية من القطريين أم من المقيمين أم من فئة العمال. كما هو الحال في الدول الأخرى في منطقة الخليج العربي، هناك مجموعتان مختلفتان من السكان في قطر هما المواطنون القطريون والوافدون غير القطريين. الفئة الأخيرة في حد ذاتها مكونة من مجموعتين مختلفتين وهما فئة المقيمين وفئة العمال. يقتصر إطار العينة في هذا المسح على المواطنين القطريين فقط.

تصميم العينة

تقسم دولة قطر إلى سبع بلديات إدارية، كل بلدية منها تضم عدداً من المناطق وكل منطقة تضم عدداً من الأحياء السكنية. وفي إطار العينة هناك إجمالي 72 منطقة و320 حي سكني. في هذا المسح تم ترتيب الوحدات السكنية في كل بلدية حسب الموقع الجغرافي لكي يسمح ذلك بتوزيع متوازن لعينة الوحدات السكنية في مختلف المناطق وبعدها تم اختيار العينة بطريقة منتظمة. الفكرة الأساسية من اختيار العينة المنتظمة هي اختيار وحدات سكنية من خلال اختيار كل سابع أو ثامن (kth) ... إلخ وحدة سكنية في الإطار حيث يسمى العدد المختار (k) بخطوة اختيار العينة وهو العدد الصحيح من نسبة حجم الإطار إلى حجم العينة. ينتج عن اختيار العينة المنتظمة تقسيم طبقي متناسب لأن الحي السكني الذي يضم نسبة معينة من الوحدات السكنية القطرية في الإطار سيتم تمثيله بنفس نسبة مجموع الوحدات في العينة. وكذلك فإن العينة تم تقسيمها لثلاث مجموعات متساوية لكي يتم دراسة اتجاهات القطريين نحو المجموعات المختلفة للوافدين بشكل أفضل.

اختيار الأفراد

في هذا المسح، تم اختيار شخص واحد عشوائياً من كل أسرة قطرية على أن يكون بالغاً من العمر 18 عاماً فأكثر، وذلك لضمان الطبيعة التمثيلية للعينة، حيث إنه لو لم تستخدم طريقة صحيحة لاختيار العينة فإن العينة الناتجة ستكون من الأفراد الذين هم "الأكثر استعداداً" و"الأكثر تواجداً" في المنزل. وهذا يرجح أن يتضمن عدداً كبيراً جداً من الإناث ومن كبار السن ومن هم عاطلون عن العمل لأنهم هم الأكثر تواجداً وهم الأكثر ميلاً للتعاون مع طلبات المسح. وعليه فإن المسح في هذه الحالة لا يمكن أن يستخدم لتمثيل الإحصاءات على مستوى الشخص في مجتمع الدراسة. تعد طريقتنا "kish" و "last birthday" الأكثر شيوعاً في مجال اختيار العينة في المسوح في مختلف أنحاء العالم (على سبيل المثال، المسح الصحي العالمي، مسح غالوب العالمي، مسح بيو العالمي للاتجاهات).

يستخدم معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية طريقته الخاصة باختيار العينة وذلك لكي تناسب الثقافة الإسلامية السائدة في قطر¹. يمكن تلخيص هذه الطريقة كما يلي: أولاً، يسأل الباحث الميداني أول شخص بالغ في الأسرة يتواصل معه عن عدد الأفراد الذين يبلغ أعمارهم 18 عاماً فأكثر في الأسرة. واعتماداً على إجابة هذا السؤال، يتم استخدام عدد من الطرق وهي:

إذا كان عدد البالغين 1: وعليه فإن هذا الشخص يتم اختياره تلقائياً لإتمام المقابلة.

إذا كان عدد البالغين 2: يتم عمل اختيار عشوائي بين هذا الشخص والشخص البالغ الآخر في الأسرة.

1 للمزيد من التفاصيل حول هذه الطريقة ومزاياها على الطرق الأخرى يمكن الرجوع إلى هذا المصدر: Le, T. Kien, J. M. Brick, A. Diop, D. Alemadi. 2013. "Within Household Sampling Conditioning on Household Size." International Journal of Public Opinion Research. Vol 25: 1

إذا كان عدد البالغين 3: يتم اختيار عشوائي لهذا الشخص بواقع 33% من الوقت وإن لم يتم اختياره فيتم الاختيار العشوائي بين الأصغر والأكبر سناً من بين البالغين الآخرين.

إذا كان عدد البالغين 4: يتم اختيار عشوائي لهذا الشخص بواقع 25% من الوقت وإن لم يتم اختياره فيتم الاختيار العشوائي بين الأصغر والأكبر سناً والثاني من حيث كبر السن من بين الثلاثة البالغين الآخرين.

إذا كان عدد البالغين 5 أو أكثر: يسأل الشخص البالغ الذي تواصل معه الباحث الميداني أولاً عن عدد الذكور في الأسرة، يتم الاختيار العشوائي إما ذكر أو أنثى، وإذا كان عدد البالغين من الجنس المختار للعيينة أقل من 4 فتطبق طريقة الاختيار لـ 2 أو 3 بالغين في الأسرة، وإذا كان عدد البالغين 4 أو أكثر، فيسأل المستجيب أن يذكر أسماء كل البالغين من الجنس المختار ويتم اختيار شخص واحد بطريقة عشوائية.

ينتج عن هذه الطريقة اختيار عينة احتمالية صحيحة، حيث يكون لكل البالغين في الأسرة الفرصة نفسها في الدخول في العينة واحتمالية اختيار كل منهم مساوية لمقلوب عدد البالغين بصرف النظر عن حجم الأسرة. الشخص البالغ الذي يتواصل معه الباحث الميداني أولاً يجب عن أسئلة بسيطة نسبياً ومباشرة، توفر هذه الطريقة الوقت حيث إن معظم الأسر لا تُسأل إلا سؤالاً واحداً أو سؤالين.

حجم العينة، وعدم الاستجابة واحتمالية الخطأ في اختيار العينة

يبلغ حجم عينة هذا المسح 5,019 أسرة قطرية. الجدول التالي يبين نتائج التواصل الأخير بين الباحثين الميدانيين والوحدات السكنية والأشخاص المختارين في العينة. يشير الجدول إلى حالة المقابلات المسحية التي تم تنفيذها مع الأسر المختارة في العينة.

الجدول V-1: حالة المقابلات المسحية

العدد	المقابلات المسحية
2,394	مكتملة
2,625	غير مكتملة
849	مؤهلة
1,068	غير مؤهلة
708	أهلية غير معروفة
%61	نسبة الاستجابة الأولية (RR1)
%63	نسبة الاستجابة المعدلة (RR2)

على أساس الجدول V-1 تم حساب معدل الاستجابة. نعرض هنا معدلين للاستجابة، الأول معدل الاستجابة الأولية وهي النسبة بين عدد المقابلات المكتملة وحجم العينة الكلية بعد استبعاد غير المؤهلين: $RR1 = \frac{C}{C+E+UE}$ حيث أن C هو عدد الاستجابات المكتملة، و E هو عدد الاستجابات المؤهلة، و UE هو عدد الأهلية غير المعروفة. ثانياً، نسبة الاستجابة المعدلة وهي $RR2 = \frac{C}{C+E+eUE}$ حيث e هي النسبة المتوقعة للمؤهلات التي تعطي عن طريق هذه العبارة $e = \frac{C+E}{C+E+IE}$ حيث IE هو عدد غير المؤهلين.

بالنظر إلى عدد المقابلات المكتملة الموضحة في الجدول V-1، فإن الحد الأعلى للخطأ في اختيار العينة لنسبة مئوية واحدة هو 2.3 +/- نقطة مئوية. وحساب هذا الخطأ يأخذ في الحسبان تأثيرات التصميم (بمعنى تأثيرات الوزن والتقسيم الطبقي). أحد التفسيرات المحتملة للخطأ في اختيار العينة هو أنه إذا كان المسح قد أجري 100 مرة باستخدام الإجراء ذاته، فإن استنتاجات المسح زائد أو ناقص الخطأ في اختيار العينة سينتج عن "القيمة الحقيقية" في 95 مسحا من الـ 100 مسح. ينبغي ملاحظة أن الخطأ في اختيار العينة يمكن أن يحسب في هذا المسح لأن العينة قائمة على أساس نظام اختيار العينة باحتمالات معلومة. وهذه الخاصية من الاختيار العشوائي للعينة تعد عنصراً أساسياً يعول عليه في التفريق بين العينات الاحتمالية من الطرق الأخرى لاختيار العينة مثل اختيار العينة حسب الحصص أو حسب الملائمة.

وزن البيانات

يتم بناء الأوزان النهائية في البيانات من ثلاثة مكونات: الأوزان الأساسية التي تعكس احتمالات اختيار العينة، وعوامل الضبط لتصحيح عدم الاستجابة، والمعايرة لجعل نتائج المسح تتماشى مع خصائص السكان القائمة على أساس آخر تعداد سكاني أجري في عام 2010. إضافة إلى ذلك فإن تشذيب الأوزان يستخدم أيضاً لأن الأوزان عالية التباين يمكن أن تعطي تغيراً غير مرغوباً فيه في التقديرات الإحصائية².

الأوزان الأساسية

هذه الأوزان هي مقلوب احتمالية الاختيار للشخص في العينة، وبسبب استخدام العينة الطبقية التناسبية فكل أسرة في العينة تعد موزونة ذاتياً، وهذا يعني أن كل الوحدات السكنية لها نفس الفرصة في أن يتم اختيارها والأوزان يتم الحصول عليها من خلال هذه المعادلة:

$$W_{\text{base}}^{\text{housing unit}} = 1/p \text{ and } p = n/N$$

حيث $W_{\text{base}}^{\text{housing unit}}$ هو الوزن الأساسي للوحدات السكنية، و p هو احتمالية الاختيار، و n هو حجم العينة، و N هو عدد الوحدات السكنية في الإطار. الوزن الخاص بالشخص المختار في الأسرة هو الوزن المذكور أعلاه مضروباً بعدد الأشخاص المؤهلين في الأسرة:

$$W_{\text{base}}^{\text{person}} = W_{\text{base}}^{\text{housing unit}} * h$$

حيث h هو عدد الأشخاص المؤهلين في الأسرة.

عوامل ضبط عدم الاستجابة

إذا كان الأشخاص الذين يستجيبون والذين لا يستجيبون متشابهين في الأساس فيما يتعلق بالمواضيع الأساسية لموضوع البحث، فإن الأوزان الأساسية يمكن أن يتم ضبطها لمراعاة عدم الاستجابة عن طريق استخدام هذه المعادلة:

$$W_{\text{base}}^{\text{person}} = \alpha W_{\text{base}}^{\text{person}}$$

حيث α تسمى عامل الضبط لعدم الاستجابة والذي يقوم على النزعة التي تقول أن الشخص يميل إلى أن يكمل المسح³.

معايرة الوزن

يتم معايرة الأوزان لجعل النتائج متماسية مع تعدادات السكان على أساس آخر تعداد سكاني في عام 2010. وهذه المعايرة يمكن أن تساعد في تقليص آثار عدم الاستجابة وعدم التغطية من جانب إطار العينة. يستخدم معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية طريقة معروفة باسم "raking" في المعايرة لضبط الأوزان للحالات في العينة بحيث تتوافق نسب الأوزان المعدلة حسب خصائص معينة مع النسب المقابلة للسكان.

2 يمكن لعملية تشذيب الأوزان أن تقلص من التباين ولكنها تزيد من الانحياز في التقديرات الإحصائية، ولهذا فإن تشذيب الأوزان ينبغي أن يطبق فقط في حالات يكون فيها قيم كبيرة للأوزان. والهدف هو تقليص إجمالي متوسط الخطأ الترتيبي، للمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى Potter, F. (1990). A Study of Procedures to Identify and Trim Extreme Sampling Weights. Proceedings of the Section on Survey Research Methods, American Statistical Association, 1990, 225-230

3 هذه العملية تسمى وزن النزعة، ولمزيد من التفاصيل حول هذا الموضوع يمكن الرجوع إلى Varedian M. and G. Forsman (2003), "Comparing propensity score weighting with other weighting methods: A case study on Web data" In Proceedings of the Section on Survey Statistics, American Statistical Association; 2003, CD-ROM

تطوير الاستبانة وإدارة المسح

تطوير الاستبانة

صممت الاستبانة لجمع كافة المعلومات الضرورية المتعلقة باتجاهات القطريين نحو العمالة الوافدة، وقد تم تصميم الاستبانة أولاً باللغة الإنجليزية ومن ثم ترجمت إلى العربية من قبل مترجمين متخصصين. بعد الترجمة، تمت مراجعة النسخة العربية من الاستبانة بعناية من قبل باحثين متمكنين من اللغتين العربية والإنجليزية. بعد ذلك تم اختبار الاستبانة داخلياً في معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية، وهذا يمكّن فريق المشروع من معرفة ما إذا كان المستجيبون يستطيعون فهم الأسئلة والإجابة عنها وكذلك لتحديد الجوانب الهامة التي يمكن أن تؤثر على الاستجابات.

بعد عمل التعديرات اللازمة على الاستبانة بناء على الاختبار الداخلي، يتم برمجة الاستبانة في نظام المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسوب باستخدام برنامج BLAISE. بعد مراجعة البرنامج لغرض البحث عن أي أخطاء يتم تجربة الاستبانة في اختبار قبلي وجهاً لوجه على عدد محدود من الأسر القطرية التي يتم اختيارها عشوائياً. هذا الاختبار القبلي يعطي معلومات قيمة لتدقيق الأسئلة وصياغتها وطولها، وبناء على هذه المعلومات يتم وضع النسخة النهائية من الاستبانة ويتم بعد ذلك برمجتها في نظام المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسوب استعداداً لمرحلة العمل الميداني.

إدارة المسح

يتم إجراء هذا المسح باستخدام نظام المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسوب، وهو نظام جمع بيانات يتم فيه استبدال نظام الورقة والقلم بالحاسوب وعادة تجرى المقابلة في منزل أو في مكان عمل المستجيب باستخدام كمبيوتر منتقل مثل الكمبيوتر المحمول. الدفتر أو الكمبيوتر المحمول.

يتلقى كل باحث ميداني جلسة تعريفية على نظام المقابلة الشخصية بمساعدة الحاسوب، كما يشارك في برنامج تدريبي يشمل الأساسيات في إجراء المقابلات على أساس هذا النظام، وكذلك في البروتوكولات المعروفة في إدارة هذه الأدوات المسحية وكذلك تدريب على الكمبيوتر المحمول. أثناء فترة جمع البيانات تستخدم الإدارة نظام متابعة ورقابة لضمان أن الأسئلة قد تم طرحها بالطريقة المناسبة وأن الإجابات قد تم تدوينها بطريقة صحيحة. بشكل عام يتوقع ممن يجرون المقابلات ما يلي:

تحديد مكان المستجيبين وحثهم على التعاون بناء على العينة ونظام المعلومات الجغرافية الذي تم توفيره من قبل وحدة عمليات المسح.
تحفيز المستجيبين على أداء عمل جيد.
توضيح أي لبس أو إزالة أية مخاوف.
ملاحظة جودة الاستجابات.
إجراء مقابلة ذات نوعية جيدة.

يلتزم معهد البحوث الاجتماعية والاقتصادية المسحية بفكرة أن معرفة أساليب إجراء المقابلات والإجراءات الميدانية يجب أن تكملها معرفة الأساسيات في البحوث المسحية لتعزيز الحاجة لجمع بيانات ذات جودة ومصداقية. وهذا يتضمن تدريباً مستمراً لكل من يشارك في إجراء المقابلات، وكذلك تقديم دعم قوي لمن يجرون المقابلات في أثناء العمل الميداني، وكذلك تطبيق نظام رقابي باستخدام نظام يمكن المشرفين من مراقبة وتقييم أنشطة من يقومون بإجراء المقابلات.

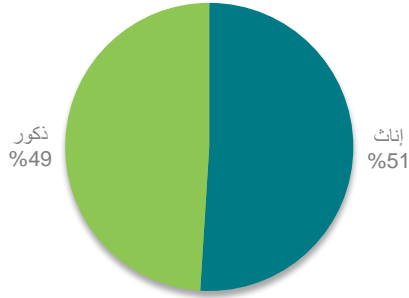
إدارة البيانات

بعد جمع البيانات، يتم دمج كل المقابلات الفردية وتخزينها في ملف بيانات BLAISE. قاعدة البيانات هذه يتم تنظيفها فيما بعد وتشغيلها وتخزينها بصيغة STATA استعداداً لعملية تحليل البيانات. بعد وزن الاستجابات النهائية لضبطها لغرض احتمالية الاختيار وعدم الاستجابة، يتم تحليل البيانات باستخدام نظام STATA وهو برنامج إحصائي للعلوم الاجتماعية حيث يتم عمل تحليلات أحادية المتغير وثنائية المتغير ومتعددة المتغير. ويتم عمل الجداول والرسوم البيانية باستخدام برنامج مايكروسوفت إكسل وبرنامج وورد.

الخصائص الديموغرافية

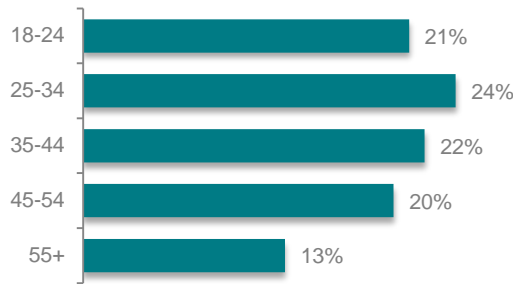
سئل المستجيبون عدة أسئلة عن أنفسهم وعن أسرهم للحصول على فهم أفضل للعينة وللحصول على تحليل أفضل للبيانات باستخدام الخصائص الشخصية والاجتماعية. بشكل عام، كانت العينة مقسمة بالتساوي تقريباً بين الجنسين الذكور والإناث، حيث يمثل الذكور 49 بالمئة والإناث 51 بالمئة من إجمالي أفراد العينة (انظر الشكل 1-1).

الشكل V-1: جنس المستجيبين



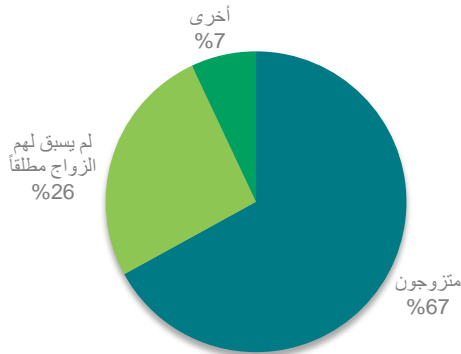
بصفة عامة، كان ثلثا عينة المستجيبين (67%) بين الـ 18 والـ 44 عاماً من العمر بينما يمثل ذوي الـ 45 عاماً فما فوق الثلث الباقي من العينة. المستجيبون الذين تتراوح أعمارهم ما بين الـ 18 و 34 عاماً يمثلون نصف العينة تقريباً (45%) بينما يمثل كبار السن (55 عاماً وأكثر) 13 بالمئة من العينة (انظر الشكل V-2).

الشكل V-2: فئات العمر



في الوقت الذي أجري فيه المسح كان ثلثا المستجيبين متزوجين (67%) بينما كان ربع المستجيبين تقريباً (26%) ممن لم يسبق لهم الزواج مطلقاً. أما الـ 7 بالمئة المتبقية فقد كانوا إما منفصلين أو مطلقين أو أرامل (انظر V-3). إضافة إلى ذلك فإن تسعة من بين كل عشرة مستجيبين (90%) الذين سبق لهم الزواج مرة واحدة على الأقل كان لديهم أطفال. وكان متوسط عدد الأطفال تحت سن الـ 18 عاماً هو 3 ومتوسط عدد الأطفال بين سن 6 و 12 سنة هو 1.

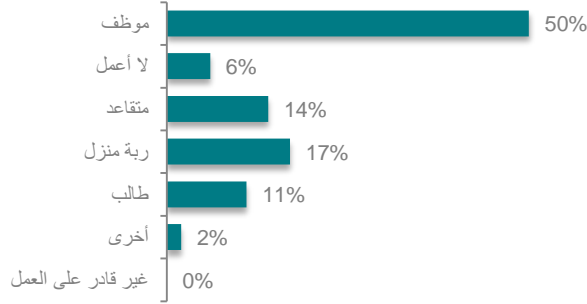
الشكل V-3: الحالة الاجتماعية



الحالة الوظيفية

فيما يتعلق بالحالة الوظيفية فقد كان نصف المستجيبين (50%) ممن يعملون، منهم 49 بالمئة يعملون بدوام كامل و 1 بالمئة المتبقية يعملون بدوام جزئي. أما العاطلون عن العمل فيمثلون نسبة 6 بالمئة من إجمالي المستجيبين، بينما 42 بالمئة كانوا إما من فئة الطلاب (11%) أو ربات المنازل (17%) أو المتقاعدين (14%) (انظر الشكل V-4).

الشكل V-4: الحالة الوظيفية



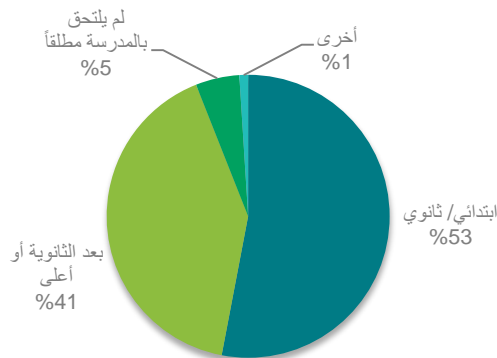
سئل المستجيبون أيضاً عن دخلهم الشخصي وعن دخل أسرهم وتبين المعلومات المتحصل عليها من السؤالين مستوى الثراء بين المواطنين القطريين. أكثر من ثلثي العينة (68%) ذكروا أن دخلهم الشخصي الشهري أكثر من 20,000 ريالاً قطرياً، بينما ذكر 32 بالمئة أن دخلهم الشهري الشخصي أقل من ذلك. من بين المستجيبين الذين يزيد دخلهم الشخصي الشهري عن 20,000 ريالاً قطرياً، 50 بالمئة منهم قالوا أنهم يكسبون بين 25,000 ريالاً قطرياً إلى أقل من 35,000 ريالاً قطرياً، بينما ذكر قرابة نصف المجموعة (43%) التي يقل دخلها الشهري عن 20,000 ريالاً قطرياً أن دخلهم الشخصي الشهري يتراوح ما بين 15,000 ريالاً قطرياً إلى أقل من 20,000 ريالاً قطرياً.

فيما يتعلق بالدخل الأسري ذكر ثلثا العينة (66%) أن دخل أسرهم الشهري يبلغ 30,000 ريالاً قطرياً أو أكثر، وما يقارب ثلاثة من كل عشرة مستجيبين (34%) ذكروا أنه أقل من 30,000 ريالاً قطرياً. من بين المستجيبين الذين ذكروا أن دخلهم الأسري أكثر من 30,000 ريالاً قطرياً ما يقرب من ثلاثة أرباعهم (72%) يبلغ دخلهم الأسري 40,000 ريالاً قطرياً أو أكثر. وبالمثل فإن 70 بالمئة من المستجيبين ممن يبلغ دخل أسرهم الشهري أقل من 30,000 ريالاً قطرياً ذكروا أن دخلهم الأسري يتراوح ما بين 15,000 ريالاً قطرياً إلى أقل من 30,000 ريالاً قطرياً شهرياً.

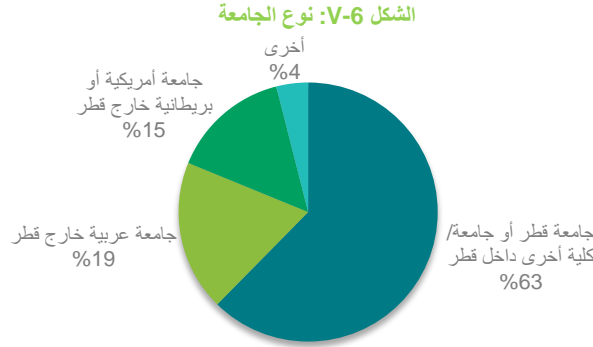
المستوى التعليمي

فيما يتعلق بالتعليم، طلب من المستجيبين أن يذكروا أعلى مستوى تعليمي أكملوه. كما هو موضح في الشكل V-5، 53 بالمئة من المستجيبين أكملوا المرحلة الابتدائية أو الثانوية، بينما حصل 41 بالمئة على درجة بعد الثانوية أو أعلى. 5 بالمئة لم يلتحقوا بالمدرسة مطلقاً. 1 بالمئة أخرى (انظر الشكل V-5).

الشكل V-5: المستوى التعليمي

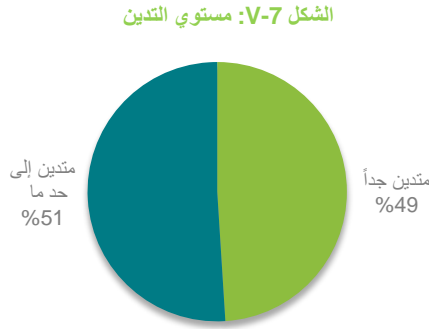


سئل المستجيبون الذين ذكروا حصولهم على تعليم بعد الثانوي أو أعلى عن الجامعات التي تحصلوا على شهاداتهم منها، فكانت الإجابة أن 63 بالمائة منهم حصلوا على شهادتهم من جامعة قطر (59%) أو من جامعات أو كليات أخرى داخل قطر (4%). ما يقرب من واحد من بين كل خمسة مستجيبين (19%) تلقوا شهاداتهم الجامعية من جامعات عربية خارج قطر و15 بالمائة تلقوا شهاداتهم إما من جامعات أمريكية أو بريطانية. أما بقية المستجيبين (4%) فقد ذكروا أنهم تحصلوا على شهاداتهم من جامعات أخرى (انظر الشكل 6-V).



التدين

عندما سئل المستجيبون عن مستوى تدينهم، وصف 49 بالمائة أنفسهم بأنهم "متدينين جداً"، بينما ذكر النصف الآخر أنهم متدينين إلى حد ما (انظر الشكل 7-V).



العمالة المنزلية

لدى القطريين أنواع مختلفة من الذين يعملون داخل منازلهم مثل الخادمت والمربيات والسائقين والطباخين وعمال الحدائق. في المتوسط، لدى القطريين خادمتان وسائق. الفئة الأقل تواجداً في منازل القطريين هي عمال الحدائق تليها فئة الطباخين والمربيات (انظر الجدول 2-V).

الجدول 2-V: متوسط أعداد عمال المنازل

المسمى	المتوسط	الوسيط
الخادمت	1.9	2
المربيات	0.2	0
السائقون	1	1
الطباخون	0.2	0
عمال الحدائق	0.1	0

وصف العينة الجزأة

قسمت الاستبانة إلى ثلاثة أقسام تضمنت أسئلة تمهيدية وأسئلة حول الاتجاهات وردود الفعل حول نظام الكفالة. ولكي يتم اختيار اتجاهات المواطنين نحو كل من المقيمين والعمال بشكل مباشر ولكي يتم تحديدها بشكل منفصل، تم استخدام أسلوب العينة الجزأة في تصميم المسح. تم تخصيص المستجيبين القطريين بطريقة عشوائية لواحدة من مجموعات ثلاث مختلفة. المجموعة الأولى تلقت أسئلة حول العمال والمجموعة الثانية تلقت أسئلة حول المقيمين، بينما سلّلت المجموعة الثالثة عن الفئتين (مقيمين وعمال) ولكن لم تطرح عليهم أسئلة الاتجاهات. قسّم هذا الأسلوب العينة إلى ثلاث مجموعات متساوية، 798 مستجيب في كل مجموعة، وبصفة عامة سلّلتنا العينة عن اتجاهاتهم نحو واحدة من الفئتين (مقيمين أو عمال) بينما لم تسأل المجموعة الثالثة قط أي سؤال فيه إشارة إلى هاتين الفئتين من الوافدين.

يوضح الجدول V-3 الخصائص الديموغرافية لهذه العينات الجزأة. فيما عدا العمر وعدد أفراد الأسرة لم يكن ثمة فروق ذات قيمة إحصائية بين العينات الفرعية الثلاث للمتغيرات الديموغرافية.

الجدول V-3: ديموغرافيات العينة الجزأة

الديموغرافيات	العينة 1 (المقيمين)	العينة 2 (العمال)	العينة 3 (بدون أسئلة الاتجاهات)
	(%)	(%)	(%)
الجنس			
• ذكر	48	48	51
• أنثى	52	52	49
متوسط العمر	37	39	38
الحالة الاجتماعية			
• متزوج	67	70	66
• لم يتزوج مطلقاً	27	23	28
• أخرى	6	7	6
الأولاد			
• لديه أبناء			
○ تحت سن 18	91	92	88
■ 12-6	83	78	79
■ تحت سن 6	72	73	71
	56	56	57
التعليم			
• مهني أو أقل	26	26	29
• ثانوي أو ما بعد الثانوي	44	42	44
• جامعي أو أعلى	30	32	27
العمل	49	50	52
الدخل الأسري			
• أقل من 30,000 ريالاً قطرياً	36	34	32
• 30,000 ريالاً قطرياً فأكثر	64	66	68