



## رؤى طلاب جامعة السلطان قابوس نحو نظم العمل: دراسة ميدانية على عينة من المتوقع تخرجهم ٢٠١٣م

---

أصيلا بنت علي الزرعي

---

مساعد باحث  
مركز البحوث الإنسانية  
جامعة السلطان قابوس  
asila1@squ.edu.om

## رؤى طلاب جامعة السلطان قابوس نحو نظم العمل: دراسة ميدانية على عينة من المتوقع تخرجهم ٢٠١٣م

أصيلة بنت علي الزرعي

المخلص:

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رؤى الطلاب الداخلين الجدد لسوق العمل حول نظم العمل في ظل مرحلة التحول التي يمر بها المجتمع العماني، ومحاولة الكشف عن مدى ملائمة تلك الرؤى مع متطلبات نظم العمل العصرية. وقد بلغ حجم العينة (٢٦٠) طالباً وطالبة من جامعة السلطان قابوس، والمتوقع تخرجهم في ربيع وصيف عام ٢٠١٣. وتمثلت أداة الدراسة في الاستبانة المكونة من عددٍ من الأسئلة الكمية والکیفیه. وأسفرت النتائج عن وجود اتفاق بين أفراد العينة حول عددٍ من المحاور المتعلقة باحتواء إعلان الوظيفة على مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، وشروط شغلها، وتكريس نظم العمل لاحترام عادات وتقاليده المجتمع، وتوافر التخصص المناسب، وتدريب وتأهيل الموظفين وفقاً لخطة تدريب سنوية، والسماح بساعات عمل إضافية في أيام العمل الرسمية أو الإجازات، ومضاعفة أجر العمل الإضافي خلال الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية، وعدم التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس أو الأصل أو اللغة أو الدين. وانتهت الدراسة إلى أن أكثر من نصف أفراد العينة يفضلون العمل في القطاع الحكومي عن العمل في القطاع الخاص أو قطاع الأعمال الحرة. كما أوضحت الدراسة إلى أن رؤى الطلاب نحو نظم العمل في المجتمع العماني تشهد حالة من الازدواجية بين النزعة التقليدية في نظم العمل، وبين تبعات مواكبة المجتمعات الحديثة؛ للتقدم في سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: رؤية، نظم العمل، بيئة العمل.

### Visions of Sultan Qaboos University Students Regarding the Work System: A Field Study on a Sample of Students who Expected to Graduate in 2013

Asila AL-Zarei

Abstract:

The aim of current study is to identify what visions those students are expecting to graduate and soon enter the labor market have regarding work systems in the light of changes in Omani society. It also aims to investigate the compatibility of these visions with modern work requirements. A questionnaire, containing qualitative and quantitative questions, was distributed among (230) students (both males and females) who expected to graduate in 2013. Results showed that participants agreed that job advertisement must include job title, financial degree, and its requirements. In addition, work systems must respect society's traditions, provide appropriate specialization, provide training for staff according to an annual plan, allow overtime during working days or holidays, double overtime work wage, and avoid preference in work wage according to gender, race, or religion. Results also showed that more than half of the study sample prefers working in the public sector rather than the private sector or entrepreneurship, and there is a duality in students' visions regarding work systems between traditional orientations and modern orientations.

Keywords: Vision, Work Systems, Work Environment

## مقدمة

لسوق العمل حول نظم العمل. ولتوضيح الصورة بشكل أكثر دقة نذكر هنا مثالاً على تداعيات التغييرات المعاصرة في سوق العمل على نظم العمل وتوجهات الأفراد حول ذلك؛ ما أورده (M. Twenge et al., 2010: 1118) في أن واحدة من أهم التحديات الكبيرة التي ستواجه منظمات العمل في أمريكا خلال السنوات القادمة هي تقاعد أكثر من ٧٥ مليوناً من العاملين كبار السن، واستبدالهم بعدد مشابه من الشباب في سوق العمل. ومن أجل الجذب البناء وإدارة هذه الدفعة من العاملين؛ فإن المنظمات بحاجة إلى فهم واضح لرؤى الفئات المقبلة على العمل حول نظم العمل، وكيفية اختلافها مقارنة بالأجيال السابقة. حيث أكد الاقتصاديون وأرباب العمل في الولايات المتحدة على مر العقود الثلاثة الماضية أن الاستقرار في العمل أصبح ظاهرة من الماضي؛ نتيجة للتغيرات السريعة التي حدثت في سوق العمل (Wray-Lake et al., 2009: 3). وهنا يمكن طرح السؤال الآتي: هل صاحب هذه التغيرات في نظم العمل تحول في معنى العمل ونظمه بين فئة الطلاب الداخلين الجدد لسوق العمل؟

وفي إطار مسيرة التنمية والتطوير في سلطنة عمان، فإنه لا بد من الاقتداء بالدول المتقدمة في هذا المجال والاستفادة بخبراتها وتجاربها الناجحة، من هنا فإن هذه الدراسة تركز على فهم قضية هامة مفادها أن "التغيرات الثقافية المعاصرة وفقاً لخصوصية المجتمع العماني، في إطار نظم العمل تنعكس على رؤى طلاب جامعة السلطان قابوس (الخريجين) الداخلين الجدد لسوق العمل".

## أهداف الدراسة:

تبلورت أهداف الدراسة في ثلاثة أهداف هي:

- ١- بيان مرحلة التحول في المجتمع العماني المعاصر، وتداعياتها في إطار سوق العمل.
- ٢- التعرف على رؤى الطلاب (الداخلين الجدد لسوق العمل) حول نظم العمل.
- ٣- الكشف عن مدى ملائمة رؤى الطلاب حول نظم العمل لمتطلبات نظم العمل العصرية.

ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة؛ سوف تعتمد الدراسة على أدبيات علم الاجتماع المتعلقة برؤى الشباب حول العمل في المجتمعات المتقدمة والنامية على حد سواء، إضافة إلى البيانات المستخلصة من أداة الدراسة.

## تساؤلات الدراسة

تحددت أسئلة الدراسة في الآتي:

- ١- ما ملامح مرحلة التحول في المجتمع العماني المعاصر وتداعياتها على نظم العمل؟
- ٢- ما رؤى الطلاب (الداخلين الجدد لسوق العمل) حول نظم العمل؟
- ٣- ما مدى ملائمة رؤى الطلاب حول نظم العمل لمتطلبات نظم العمل العصرية؟

تواجه أسواق العمل في وقتنا الحاضر تغيرات معاصرة؛ نتيجة ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتحرير التجارة داخل الدول وخارجها، وظهور منافسين جدد في مجال الصناعات ذات القيمة المضافة المرتفعة. وأصبحت الكثير من الأنشطة الاقتصادية تعتمد بصورة متزايدة على كثافة المهارات والمعرفة. ومع التغيير في أنماط الاستهلاك؛ يميل المستهلكون إلى رفض السلع والخدمات التقليدية، والإقبال على السلع الأكثر تطوراً وحداثة. ونتيجة لذلك، فإنه من المرجح أن ينخفض الطلب على الوظائف التي تتطلب مهارات تقليدية، وأن تتركز الوظائف الجديدة في المجالات التي تتطلب معارف ومهارات عالية. كما أن من تداعيات التغييرات المعاصرة ما حدث لنظم العمل في تنظيم عمليات التوظيف، وتوفير أكبر قدر ممكن من الاستقرار والأمن الوظيفي، ومن حيث شروط العمل وظروفه، والأجور، والتدريب والتأهيل، وأوقات العمل، والإجازات، وعلاقات العمل، وتسوية الخلافات، وتحديد أوقات الفراغ، وما إلى ذلك من نظم العمل المختلفة. واستناداً إلى عملية البحث في المراجع؛ تبين أن الفكر الاجتماعي -على مستوى العالم- غني بالدراسات والبحوث المتعلقة بموضوع رؤى الطلاب والمراهقين حول نظم العمل، في الوقت الذي تقل فيه على المستوى المحلي، ومن هنا تظهر أهمية دراسة الموضوع ضمن إطار المجتمع المحلي، ومعرفة ما إذا كانت هذه الفئة تعطي أهمية أكبر لما ترى أنه ممكن التحقيق، وأهمية أقل لما ترى أنه صعب التحقيق. وما إذا كانت نظم العمل -وفق رؤيتهم الذاتية- ترتبط بكل ما من شأنه إشباع حاجات الفرد، سواء كان ذلك ممكن أم غير ممكن التحقيق؛ فذلك من شأنه أن يساهم في تغذية منظمات العمل بخلفية كافية عن الاحتياجات المرتبطة بالعمل لهذه الفئة؛ استعداداً لاستقبال وفود الخريجين الجدد الداخلين في سوق العمل، وبذل الجهود اللازمة لتوفير بيئة العمل الملائمة لتلك الأفواج؛ لمساعدتهم على الإنتاج والعطاء، والعمل على النهوض بالمجتمع وتنميته.

## أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من الناحية العلمية في الإضافة التي ستقدمها للتراث الفكري المتعلقة بالعمل ونظمه. أما من الناحية العملية، فهي توفر قاعدة معرفية للمسؤولين وصناع القرار؛ حول أهم رؤى الطلاب نحو نظم العمل في إطار خصوصية المجتمع العماني، ومدى ملائمة تلك الرؤى مع متطلبات النظم العصرية في المجتمع، ومن ثم بناء حلقة تعاون بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات العمل؛ للمساهمة في تدعيم بعض تلك الرؤى لدى الطلاب، وتعديل البعض الآخر؛ ليتلاءم مع سوق العمل العصري.

## مشكلة الدراسة

إن ما تعرض له سوق العمل من تغيرات سريعة كما أشارت إلى ذلك بعض الدراسات منها (Wray-Lake et al., 2009: 3)، وانعكاس تلك التحولات على بنية قوة العمل في بلدان العالم المتقدم والنامي على حد سواء؛ يمثل مدعاة للتركيز على رؤى الفئات الشابة الداخلة

بالآخرين من خلال توضيح نظم العمل التي يجهلها، سواء كانت تلك النظم المعمول بها في المجتمع، أم تلك التي يفترض وجودها ويفتقر المجتمع لها.

#### الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية:

توصلت عملية المراجعة الأدبية إلى عدد من الدراسات العربية حول موضوع الدراسة منها دراسة (علوط، ٢٠١٧) بعنوان "تحويلات العمل واتجاهاته المستقبلية"، وهي دراسة نظرية هدفت إلى التوصل إلى أثر التحويلات المعرفية والتقنية في ممارسة العمل، وإلقاء الضوء على أهم الاتجاهات المستقبلية الموجهة للعمل، وأشار إلى أن انعكاسات تطور المعارف انعكست في العمل تمثلت في عدة محاور أهمها: التضاعف المستمر لحجم المعرفة الضرورية في العمل مقابل تضائل حجم الجهد العضلي البشري، وتحول المعارف العملية إلى الآلة لتعويض حجماً كبيراً من العمل البشري، والتفاعل بين المعرفة والممارسة في العمل بين الاتصال والانفصال، فتطبيق العمل في العالم الخارجي لا يغير الطبيعة فحسب؛ وإنما يغير طبيعة العامل بذاته في نفس الوقت.

ودراسة (زكريا وآخرون، ٢٠١٣) بعنوان "اتجاهات القطريين نحو العمل في القطاع الخاص"، التي سعت إلى معرفة أسباب عزوف الأفراد عن العمل في القطاع الخاص، والعوامل التي تشجعهم للعمل في هذا القطاع. وقد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي لتحليل البيانات. وخلصت الدراسة إلى أن مجالات العمل المفضلة لدى الشباب هي مجال التعليم والتجارة ثم الشؤون المالية والبنوك. في حين فضلت النسبة الأكبر من الذكور العمل في التجارة. وبينت الدراسة أن العمل في القطاع الحكومي يعد ثابتاً ومستقراً وتوجد به تشريعات تضمن حقوق الموظف. في حين تمثلت مميزات العمل في القطاع الخاص في الأجر المرتفع والمكافآت التي تتناسب مع الجهد المبذول. وأشارت الدراسة أن المواطنين القطريين -لا سيما الفئة الأكثر تعليماً- يدركون خطورة اعتماد القطاع الخاص بشكل أساسي على العمالة الوافدة، وأن اتجاهاتهم السلبية نحو العمل فيه ليست ناجمة عن عدم إدراك تلك الخطورة، بقدر ما هي ناجمة عن عدم توفر الشروط التي تشجعهم على العمل فيه.

بينما أجريت دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٠) محلياً تحت عنوان (ظاهرة دوران العمل في مؤسسات القطاع الخاص بسلطنة عمان في ظل سياسات التعمين: دراسة ميدانية)، وطبقت على عينة حجمها (١٤٠) فرداً، وهدفت إلى الكشف عن العوامل المؤدية إلى استمرار تزايد ظاهرة الدوران الوظيفي بين العاملين العمانيين بمؤسسات القطاع الخاص، من خلال الكشف عن العلاقات الارتباطية بين كل من: مستوى التدريب، الخبرات العملية، الاستقرار الوظيفي، درجة الالتزام التنظيمي، خصائص البنية التنظيمية للعمل، التوجيه الوظيفي للعاملين، ومستوى التسهيلات والخدمات بمنظمات العمل. واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي. وانتهت الدراسة إلى عدد من العوامل (الشخصية والبنائية والتنظيمية والثقافية) والتي كانت سبباً في ظاهرة الدوران الوظيفي وتزايدها

#### الخلفية النظرية للدراسة

ركزت الدراسة على بعض القضايا النظرية لتكون موجهة لها في تحليل ومناقشة النتائج، وتمثلت تلك القضايا في الآتي:

١- "تلعب التحويلات الاجتماعية وتداعياتها في إطار سوق العمل دوراً في تحديد التوجهات نحو العمل"

يرى ريسمان أن التحويلات الاجتماعية في المجتمعات أدت إلى تغيرات عدة في مجال العمل. إذ أصبحت قيمة الاستهلاك تطفى على المجتمع بعد أن كانت قيمة العمل هي القيمة السائدة. وأصبح الأفراد يشكلون توجهاتهم نحو نظم العمل وفق ما يرضي ويمائل من حولهم؛ وليس وفق ما يتناسب مع أوضاعهم أو قدراتهم. إذ أصبح جل اهتمامهم من العمل الحصول على المكانة التي ترفع من قدرهم في نظر الآخرين، والحصول على الأموال الطائلة، واقتناء الكماليات والمنازل والسيارات وغيرها مما يماثل ممتلكات الغير. كما أوضح جيدنز في هذا الصدد أن نظام العمل أصبح يميل إلى اكتساب خصائص المجتمعات الصناعية الحديثة مثل تكوين الأعمال وتحللها. إلى جانب تقسيم العمل، وارتفاع الأجور نتيجة سيطرة أيديولوجية النزعة الإستهلاكية، ونزعة جمع المال والاقتناء وفق ما أكده فير، إضافة إلى تعقد العلاقات الاجتماعية، والتركيز على تعليم وتدريب وتأهيل القوى العاملة، والاهتمام بالجوانب المعنوية كالتميز والإبداع وإبراز الذات وغيرها. أما جالبراث فيرى أنه على الأفراد تغيير توجهاتهم نحو نظم العمل، وإضفاء الروح المعنوية على تلك التوجهات من خلال الاهتمام بالحصول على زيادة أوقات الفراغ، ومناهضة الأعمال التي تتطلب مهارة ومستويات ذهنية عالية، والتي تولي اهتماماً بالمتعة في أداء العمل وما إلى ذلك.

٢- "مدى تأثير رؤى الفرد نحو نظم العمل بثقافته وإلمامه بمتطلبات سوق العمل العصري"

وفقاً لخصائص المجال في نظرية إعادة الإنتاج، فإن التوجهات نحو نظم العمل وأي تغير فيها، يتأثر بالتغيرات الحاصلة سوق العمل، والنظام التعليمي، ومن ثم المستوى الثقافي للفرد. فالمجتمع يسعى للحفاظ على بناءه الاجتماعي أو لتطويره، وذلك من خلال النهوض بمستوى التعليم لتزويد سوق العمل بالقوى المدربة والمؤهلة؛ القادرة على مواكبة التطورات والتحويلات المعاصرة. ومن ثم فإن المجتمعات الحديثة كمجال يتسم برأس مال اقتصادي كبير، اتخذت إستراتيجيات إعادة التحويل التي تعمل على توظيف رأس المال الاقتصادي إلى رأس مال تعليمي من خلال تحسين جودة النظام التعليمي. ومن خلال الاهتمام برأس المال الثقافي المتعلق بالعمل -كما أوضح بورديو- يمكن إيجاد ثقافة عمل معاصرة للتحويلات الاجتماعية في المجتمعات، ومن ثم مواكبة متطلبات سوق العمل المعاصر بشكل تدريجي؛ منعا للآثار السلبية للتغير الاجتماعي السريع. وذلك الاهتمام يكون من خلال تطوير النظام التعليمي، وتعزيز القدرات الثقافية حول نظم العمل الحديثة، ونقلها من خلال العملية التربوية جيلاً بعد جيل؛ من أجل إعداد الفرد للخروج لسوق العمل، وللتفاعل بإيجابية مع مواقف التنافس، وتفسير العلاقات والأحداث الثقافية المتعلقة بنظم العمل. أما بالنسبة لرأس المال الاجتماعي عند بورديو فإن الفرد يتأثر

لدى الموظف. وطُبقت على عدد من المدرء والموظفين في (١٠٢) من مؤسسات الخدمات الإسبانية المحترفة لبحث كيف يساهم نظام العمل عالي الأداء في تحسين تصرفات الموظف المتعلقة بروح المبادرة من خلال عنصرين محفرين: الكفاءة الذاتية؛ لاتساع نطاق الدور بالنسبة للموظف، واتجاه الوظيفة المرنة. وأظهرت نتائج الدراسة أن الكفاءة الذاتية لاتساع نطاق الأدوار التي يقوم بها الموظف تقع ما بين نظام العمل عالي الأداء وروح المبادرة للموظف، بينما لا ينطبق هذا الوصف بالنسبة لاتجاه الوظيفة المرنة.

ودراسة (Twenge, et. al 2010). بعنوان "الاختلافات الجيلية لقيم العمل: تزايد القيم الخارجية والترفيه، وانخفاض القيم الداخلية والاجتماعية"، وسعت إلى معرفة الاختلافات في قيم العمل بين أربعة أجيال، هي: (الجيل الصامت ١٩٤٥-١٩٦٤، ١٩٦٤-١٩٤٦، Baby Boomers، جيل الطفرة السكانية، GenX ١٩٦٥-١٩٨١، و ١٩٨٢-١٩٩٩ GenMe، من حيث الاختلاف في قيم الترفيه، وازدياد قيم العمل الخارجية، والتراجع في القيم الاجتماعية والداخلية للعمل. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي. وأوضحت نتائجها ارتفاع قيمة وقت الفراغ بشكل ثابت عبر الأجيال، فجاء ترتيب الأجيال من حيث أهمية قيمة وقت الفراغ على النحو الآتي: جيل GenX ١٩٦٥-١٩٨١، ثم جيل الطفرة أو Baby Boomers ١٩٦٤-١٩٤٦، وأخيرا الجيل الصامت ١٩٤٥-١٩٦٥ على التوالي. وهذا الارتفاع في قيمة وقت الفراغ مرده إلى تزايد ساعات العمل في المجتمع الأمريكي بشكل ملحوظ خلال السنوات الماضية. في حين سجلت الدراسة انخفاض قيمة مركزية العمل. وانتهت الدراسة إلى أن تلك النتائج يمكن الاستفادة منها في مسألة توظيف وإدارة القوى العاملة الناشئة، وأن المحاولات الحالية للحفاظ على القوى العاملة في المجتمع تقتضي الاهتمام بتوفير أوقات فراغ مناسبة للموظفين خلال فترات العمل، مع الحفاظ على عدد ساعات العمل. إلى جانب الاهتمام بجدول العمل البديلة حيث أن لذلك تأثير إيجابي على دافعية الموظف، والارتياح، والالتزام التنظيمي.

وقد اهتمت بعض الدراسات بعقد مقارنات لقيم العمل وفق التتابع الزمني مع الأخذ في الاعتبار الاختلافات الثقافية بين الفئات، منها دراسة (Laura Wray, et. al. 2009) بعنوان "استكشاف المعنى المتغير للعمل لدى طلاب المدارس الثانوية الأمريكية خلال الفترة من ١٩٧٦ إلى ٢٠٠٥". إذ هدفت إلى الكشف عن مدى تأثير مجموعة من الأبعاد في بناء توجهات الطلاب نحو العمل. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج التاريخي وانتهت إلى انخفاض بعض القيم الضمنية كأهمية العمل والعمل الإضافي ووقت الفراغ لدى العينة. وفي المقابل سجلت الدراسة ارتفاع في بعض القيم الظاهرية للعمل كالإجازات، وارتفاع تدريجي لقيم المكانة والهيبة والاحترام والنهوض بالذات، والحصول على فرص الترقيات واستثمار الأموال. كل ذلك يرجع إلى التقلبات الاقتصادية في سوق العمل والتحولت الوظيفية المتعددة التي مر بها أولياء أمور الطلاب، إلى جانب وسائل الإعلام التي تشير إلى تغير خصائص الصناعة وسوق العمل، مما أدى إلى تغير رؤى وتوقعات الطلاب نحو العمل. وجاءت دراسة (Morin, 2008) بعنوان "معنى العمل والصحة

في القطاع الخاص العماني، كما خلصت الدراسة إلى مجموعة من المقترحات التطبيقية، من شأنها المساهمة في التقليل من فرص التنقل الوظيفي بين العاملين بمؤسسات القطاع الخاص، وإنجاح سياسات التعميم التي تنتهجها الدولة.

وسعت دراسة (عرفة، ٢٠١٠) بعنوان "البعد الحضاري في قيم العمل، مدخل لتحديد دور التربية في صناعة التقدم في مصر" إلى معرفة المعالم المميزة للبعد الحضاري في قيم العمل بين طلاب المرحلة الثانوية، وإلقاء الضوء على المعوقات التي تواجه التربية في صناعة التقدم في المجتمع المصري. واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي، وطُبقت الدراسة على عينة عمدية من طلاب المرحلة الثانوية الصناعية، وكشفت نتائجها وجود ضعف في الاتجاه الإيجابي لدى الطلاب نحو العمل التطوعي، وانخفاض وعيهم بأهمية العمل من أجل تحقيق النهضة الحضارية في المجتمع. بإضافة إلى ملاحظة قصور وعي الطلاب بأهمية إتقان العمل ودوره في تحقيق الجودة؛ والتي تسهم بشكل كبير في تحقيق التقدم والتنمية المجتمعية. وخلصت الدراسة إلى أن أساليب التقويم المتبعة تقتصر على قياس الجانب المعرفي دون الاهتمام بمقاييس الاتجاه والقيم والمهارات، إلى جانب ضعف تنمية القدرات الإبداعية لدى الطلاب، كما أن ضعف الإمكانيات، وكثرة الطلاب، والخوف من المسؤولية، تجعل الورش غير منتجة وغير مدربة.

وهدف دراسة (محمد، ٢٠١٠) الموسومة بـ "قيم العمل لدى الشباب العربي"، إلى التعرف على أوجه التشابه والاختلاف في قيم العمل لدى الشباب في بعض الأقطار العربية (مصر، الأردن، العراق، الجزائر، المغرب، المملكة العربية السعودية)، وجمعت بين المنهج الوصفي والمقارن، واستخدمت مسح القيم العالمي بعد ترجمته. وخلصت إلى أن: الدخل الجيد، وأمان العمل، وملائمة الوظيفة لقدرات الشخص، والمكانة الاجتماعية الجيدة، وإمكانية تحقيق شيء مهم من خلال العمل، وساعات العمل الملائمة جاءت في مقدمة خصائص العمل المرغوبة لدى الشباب العربي. وأن قيمة أهمية العمل تصدرت لدى شباب المغرب لما يعانيه مجتمعهم من ظروف اقتصادية صعبة، يليهم شباب العراق، ومصر والأردن، والسعودية. كما انتهت الدراسة إلى وجود فروق جوهرية بين الذكور والإناث في قيم أمان العمل، وساعات العمل الملائمة، وتحمل المسؤولية، وملائمة الوظيفة لقدرات الفرد لصالح الذكور. ووجود فروق جوهرية في المكانة الاجتماعية، وتوفير فرص المبادرة إبداء الرأي للمبادرة لصالح الإناث.

#### ثانياً: الدراسات الأجنبية:

خلصت عملية البحث في المراجع الأجنبية إلى تعدد الدراسات حول موضوع العمل، إلا أنه تم انتقائها وإلقاء الضوء على تلك التي لها صلة بطريقة بموضوع الدراسة الحالية. ومن هذه الدراسات (Beltrán-Martín, et. al., 2017) الموسومة بـ "العلاقة بين أنظمة العمل عالية الأداء وروح المبادرة لدى الموظف"، والتي حاولت تقديم أدلة تجريبية جديدة في تأثير السياق التنظيمي للمؤسسة (خصوصاً إستراتيجية الموارد البشرية للمؤسسة) على روح المبادرة

من المجتمعات الأخرى، ومن ثم فإن المنهج الوصفي يسعى إلى وصف الظاهرة وصفاً دقيقاً واستجلاء علاقاتها المتداخلة في ظل الظروف التي يعيشها المجتمع العماني.

#### مجتمع الدراسة وعينته

تمثل مجتمع الدراسة في جامعة السلطان قابوس، وأختيرت العينة بطريقة عشوائية طبقية منتظمة ليلبغ حجمها (٢٦٠) طالب وطالبة من المتوقع تخرجهم خلال السنة الأكاديمية ٢٠١٢/٢٠١٣ في الجامعة، وهي تشكل ما نسبته (١٥٪) من إجمالي الطلاب المتوقع تخرجهم في ربيع ٢٠١٣ وصيف ٢٠١٣ (١٧٢٠) طالباً وطالبة، وجاء الاختيار مع مراعاة خاصة النسبة والتناسب بين الكليات التطبيقية والإنسانية، وبين الذكور والإناث.

#### أداة الدراسة

اعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتضمنت (٤٤) عبارة حول نظم العمل الحالية موزعة على ثلاثة أبعاد رئيسية تمثلت في:

- بُعد الأحكام العامة في نظم العمل والذي تضمن (١٠) عبارات.  
- بُعد طبيعة العمل وما يتعلق به، وتضمن (٢٤) عبارة.

- بُعد الأجور والحوافز والعقوبات والذي تكون من (١٠) عبارة. وأستعين بقانون العمل، وقانون الخدمة المدنية في إعداد أداة الدراسة. كما تضمنت الاستبانة عدداً من الأسئلة الكمية والكيفية بالاعتماد على عدد من المتغيرات التحليلية تمثلت في: النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، الكلية، ومحل الإقامة، إلى جانب بعض الأسئلة التي تحاول التي تحاول التوصل إلى مدى إلمام عينة الدراسة بقانون العمل، وقانون الخدمة المدنية، وأي القطاعات أفضل للعمل فيها وفقاً لوجهات نظرهم.

#### صدق وثبات أداة الدراسة

عرضت الاستبانة في صورتها الأولية على عدد من المحكمين في الجامعة؛ للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس (بمعنى أن تقيس ما وضعت لقياسه)؛ من حيث مدى مناسبة المحور لموضوع الدراسة، وانتماء العبارات للمحور الذي أدرجت فيه، والوضوح اللغوي، والابتعاد عن الازدواجية في الأفكار، وأجريت التعديلات المطلوبة، وإضافة بعض الأسئلة، وحذف بعضها الآخر، وفقاً لجمل آراء المحكمين. كما طبقت الاستبانة على عينة من أفراد العينة الأصلية بلغت (٤٠) طالباً وطالبة المقبلين على التخرج من الجامعة؛ بهدف التأكد من مدى ملائمة أسئلة الدراسة لتحقيق الأهداف المرجوة، ومن ثم التأكد من واقعية الأسئلة، ودقتها، ومدى ثباتها وتجانس نتائجها، من خلال إجراء اختبار معامل الثبات (Reliability)؛ الذي أكد وجود تجانس واضح في النتائج، وإذ بلغ معامل الارتباط (Correlation) بين الفقرات (٠,٨٥) وبشكل طردي وموجب، مما يعني أن هناك ثبات في القياس، وتجانس واضح في النتائج، ما يعزز مصداقية بيانات الدراسة.

العقلية والالتزام التنظيمي"، لتحديد مميزات العمل التي تكسبه معنى لدى الفرد، والكشف عن العلاقة بين معنى العمل والصحة العقلية، والتزام العاملين بالمنظمة التي يعملون بها، وجمعت الدراسة بين المنهج الوصفي التحليلي، والمنهج المقارن، وانتهت إلى أن مميزات العمل تتركز في الجانب الأخلاقي في العمل مثل: الاهتمام بالعدالة والمساواة، توفير بيئة صحية وأمنة للعمل، توفير فرص التعلم والتطوير، إتاحة الفرصة للفرد الاستمتاع بأدائه، تحقيق أهدافه، تحقيق التوازن بين حياته العملية والخاصة، والتطلع إلى المستقبل بثقة. هذا إلى جانب ميزة الحكم الذاتي بمعنى أن يمكن العمل الفرد من تحمل المسؤوليات، واتخاذ القرارات وممارسة الخبرة الذاتية لحل المشكلات. وإتاحة المجال أمام الموظف للتواصل مع الآخرين وبناء علاقات. وترى الدراسة أن منظمة العمل هي المسؤولة عن تحديد صحة العاملين ومواقفهم وأدائهم. فإذا اهتمت المنظمة بتوعية الفرد بأنشطة عمله، والظروف التي يجب أن يقوم فيها بأداء عمله، وضرورة تكوين علاقات إيجابية مع مسؤوله وزملائه في العمل؛ فإنه سيكون لديه معنى لعمله، وسيشعر بصحة جسدية ونفسية جيدة تجاه عمله. أما إذا لم تهتم المنظمة بذلك فسينعكس على حالته النفسية، ويؤثر على أدائه لعمله.

#### مفاهيم الدراسة:

١- الرؤية: أنها نظرة الشخص التي يتبناها حكماً على فكرة معينة، أو اعتقاداً لمبدأ محدد (التونجي، ١٩٨٦: ٤٧١). وتعرف رؤية الطلاب إجرائياً في هذه الدراسة على أنها: نظرة عينة الدراسة التي تعكس أفكارهم، ورؤيتهم، ومن ثم أولوياتهم، وتفضيلاتهم حول نظم العمل السائدة في المجتمع.

٢- العمل: هو سمة أساسية وهامة يتميز بها الأفراد والجماعات في كل المجتمعات الإنسانية باعتباره يمثل مظاهر السلوك اليومي التي تدور حوله كافة الأنشطة الإنسانية في المجتمع، وهو أسلوب من أساليب معيشة الإنسان بهدف تحقيق غايات الفرد والجماعة (الزيات، ٢٠٠١: ١٢٤). أما إجرائياً فيقصد به في هذه الدراسة الوظيفة التي يطمح الأفراد عينة الدراسة الالتحاق بها، سواء كانت في القطاع الحكومي أم الخاص أو مجال الأعمال الحرة.

٣- نظم العمل: تعرف بعض المراجع نظم العمل أنها فلسفة ومناخ الإدارة، والمفاهيم والأساليب والأوضاع الإدارية، وما يرتبط بذلك من السياسات التي تساعد على إنجاز العمليات الإستراتيجية في منظمات العمل (غنيم، ٢٠٠٩: ٦٠). في حين يتمثل المفهوم الإجرائي لنظم العمل في هذه الدراسة في تنظيم عمليات التوظيف من حيث شروط العمل وظروفه والأجور المناسبة، وتدريب وتأهيل للموظفين، وأوقات العمل، والإجازات، وعلاقات العمل، وتسوية الخلافات، وأوقات الفراغ وما إلى ذلك.

#### منهج الدراسة

سعيًا لتحقيق تكامل الإطار المنهجي وملائمته لموضوع الدراسة ومشكلتها؛ فقد استندت الدراسة على المنهج الوصفي، ويرجع السبب في استخدام هذا المنهج إلى دراسة موضوع الدراسة في عدد

جدول (١) الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة

النسبة%	التكرار	النوع الاجتماعي
٤٤,٦	١١٦	ذكر
٥٥,٤	١٤٤	أنثى
١٠٠	٢٦٠	المجموع
النسبة%	التكرار	العمر
١٥,٤	٤٠	٢١
٤٠,٤	١٠٥	٢٢
٢٥	٩١	٢٣
٢,٧	٢٠	٢٤
١,٥	٤	٢٥
١٠٠	٢٦٠	المجموع
النسبة%	التكرار	الحالة الاجتماعية
٩٢,٧	٢٤١	أعزب
٦,٥	١٧	متزوج
٠,٨	٢	غير ذلك
١٠٠	٢٦٠	المجموع
النسبة%	التكرار	الكلية
٢٠,٨	٥٤	الآداب والعلوم الاجتماعية
١٣,١	٣٤	الاقتصاد والعلوم السياسية
١٣,١	٣٤	التربية
٢,٧	٢٠	الحقوق
١٢,٣	٣٢	العلوم
٨,٥	٢٢	العلوم البحرية والزراعية
٢٠,٨	٥٤	الهندسة
١,٩	٥	التمريض
١,٩	٥	الطب والعلوم الصحية
١٠٠	٢٦٠	المجموع
النسبة%	التكرار	مكان الإقامة
٥٨,٥	١٥٢	منطقة حضرية
٣٤,٦	٩٠	منطقة ريفية
٦,٩	١٨	منطقة بدوية
١٠٠	٢٦٠	المجموع

دول العالم، والتي كانت تتسم بالعدالة نوعاً ما. وفي ظل هذه القوة الأيديولوجية؛ لم يتوافر لهذه الدول بديل آخر (النبلاوي، ٢٠٠٧، ٤٦). وكشفت عولة الاقتصاد عن العديد من المضامين المتعلقة بالاستثمار العالمي للتكنولوجيا من خلال تنمية التعاون العلمي التكنولوجي، وتدويل الأسواق بحيث تصبح النظم الاقتصادية المحلية جزءاً من نموذج ما بعد الفوردية (التراكم المرن) الذي يجمع بين أنماط من القطاعات الاقتصادية المختلفة، فإلى جانب نظم الشركات الصغيرة المتنوعة والقطاعات الصناعية التقليدية والمناطق الحرة؛ هناك مؤسسات عمل ذات طابع دولي تتدرج من المستوى المحلي إلى عبر الإقليمية ثم إلى متعددة الجنسيات (Belussi & Garibaldi, 2000: 291). كما ترمي تلك العولة إلى تحقيق الاعتماد الاقتصادي المتبادل بين دول العالم؛ وذلك من خلال زيادة حجم وتنوع المبادلات في السلع والخدمات عبر الحدود الوطنية، وتعاضم التدفقات الرأسمالية الدولية، وحركة الموارد البشرية، ومن ثم الإعلاء من شأن القدرة القائمة بالإنسان وللإنسان، إذ الاهتمام بمهارات التعليم والتدريب والتأهيل لقوة العمل والارتقاء بعطائه وإنتاجيته. بالإضافة إلى ذلك فإن عولة الاقتصاد تتبنى

الخصائص الديموغرافية والاجتماعية لعينة الدراسة يتناول هذا الجزء من الدراسة الخصائص الديموغرافية والاجتماعية المختلفة لعينة الدراسة؛ باستخدام التوزيعات التكرارية والنسب (Percentage and Frequency)، من أجل طرح تصورات دقيقة حول هذه الخلفيات على النحو الآتي:

بلغ إجمالي أفراد عينة الدراسة كما هو واضح من الجدول (١) (٢٦٠) طالب وطالبة، منهم (١١٦) من الذكور، بنسبة (٤٤,٦%)، و(١٤٤) من الإناث، بنسبة (٥٥,٤%). وشكل أفراد العينة البالغين من العمر (٢٢) و(٢٣) سنة أعلى نسبة مقارنة بالأعمار الأخرى، إذ بلغ عددهم في عمر (٢٢) سنة (١٠٥) طالب وطالبة، بنسبة (٤٠,٤%). أما في عمر (٢٣) سنة فقد بلغ عددهم (٩١) طالب وطالبة، وبنسبة (٣٥%). أما بالنسبة للحالة الاجتماعية فإن أغلب أفراد العينة هم من فئة غير المتزوجين (٩٢,٧%)؛ ويعزى ذلك إلى انشغال الطلاب في هذه المرحلة العمرية بالدراسة. أما المتزوجين فقد بلغ عددهم (١٧) طالب وطالبة، بنسبة (٦,٥%) وهي نسبة بسيطة. كما يشير الجدول (١) إلى أن أغلب أفراد العينة ينتمون إلى كليتي الآداب والعلوم الاجتماعية والهندسة، وذلك بنسبة (٢٠,٨%). يليهما كليتي الاقتصاد والعلوم السياسية والتربية، إذ شكل الطلاب المتوقع تخرجهم نسبة (١٣,١%). ومن ثم تأتي كلية العلوم التي يتوقع أن يتخرج منها خلال العام الأكاديمي الحالي ٢٠١٢/٢٠١٣ (٣٢) طالب وطالبة، أي ما يشكل نسبة (١٢,٣%) من إجمالي المتوقع تخرجهم. يليها كلية العلوم البحرية والزراعية بنسبة (٨,٥%). ومن ثم كلية الحقوق ويشكلون نسبة (٧,٧%). بينما تنتمي النسبة الأقل من العينة إلى كليتي التمريض والطب والعلوم الصحية (١,٩%). وتوضح بيانات الجدول أعلاه أن أكثر من نصف أفراد العينة ينتمون لمناطق حضرية (١٥٢) أي بنسبة (٥٨,٥%). بينما بلغ عدد أفراد العينة الذي ينحدرون من مناطق ريفية (٩٠) طالب وطالبة، بنسبة (٣٤,٦%). أما بالنسبة للأفراد الذين ينتمون للمناطق البدوية فهم يشكلون أقل نسبة (٦,٩%)؛ ويرجع ارتفاع أفراد العينة ممن يقطنون المناطق الحضرية مقارنة بالمناطق الأخرى إلى عامل التنمية والتطور في محافظات السلطنة، وعلى وجه الخصوص في المناطق الحضرية، الذي أدى إلى تركيز أعداد السكان في المناطق الحضرية مقارنة بغيرها من المناطق الريفية والبدوية، سعياً إلى الحياة الرفهة والمتمدنة.

التحولات الاجتماعية والاقتصادية العالمية والمحلية وتداعياتها على سوق العمل

شهد العالم الاقتصادي منذ منتصف الثمانينيات جملة تغيرات واكبت نمو الليبرالية، سواء في التجارة والاستثمار أو تدفق رأس المال، الأمر الذي ساعد على تزايد عمليات الاتصال البيئي بين الاقتصاديات الوطنية. وقد وضفت هذه العملية أنها عولة بما تحمله من أطر نظرية وسياسية، إذ أوضحت إلين ميكسنس وود Ellen Meiksins Wood أن مفهوم العولة مفعم "بأيديولوجية ثقيلة تهب من جهة الغرب"، ومن خلالها تقوم الدول المتقدمة بتدمير الأبنية الاقتصادية والاجتماعية السائدة في العديد من

وعمل وتسجيل النقابات العمالية والاتحادات العمالية والاتحاد العام لعمال سلطنة عمان في ٢٠١٠ أحد القرارات العصرية التي شهدها نظام العمل في السلطنة لماكبة المستويات العالمية، وبذلك يكتمل التشكيل الثلاثي لأطراف الإنتاج في السلطنة (الحكومة، أصحاب الأعمال، العمال).

٢- تطوير القدرات المهنية والتقنية للقوى العاملة الوطنية: عملت وزارة القوى العاملة على إعداد منظومة متكاملة للتعليم التقني والتدريب المهني وتطوير البنية الأساسية والمؤسسية لها، والتوسع في التخصصات التعليمية والتدريبية، وتنوع المهارات، وتطور القدرات الاستيعابية للكليات التقنية والمراكز والمعاهد التدريبية. وبهدف مواكبة التغيرات الاجتماعية في المجتمع؛ ومن قبيل الاهتمام بفئة الباحثين عن عمل؛ فقد صدر في فبراير ٢٠١١ قرار صرف منحة مقدارها (١٥٠) ريالاً للباحثين عن عمل ممن تنطبق عليهم الشروط. ومن المتوقع أن يؤدي هذا القرار إلى تحسين وتوحيد قواعد البيانات الخاصة بالباحثين عن عمل.

### ٣- سياسات التشغيل:

ركزت سياسات التشغيل والتعمين في القطاع الخاص على زيادة مساهمة القوى العاملة الوطنية في مختلف الأنشطة الاقتصادية وزيادة مساهمة المرأة العمالية في سوق العمل. وقد جاء توجيه جلالته السلطان دعماً لهذه السياسات بعقد ندوات تشغيل القوى العاملة الوطنية، وقد كان ارتفاع الطلب على القوى العاملة وبمعدلات عالية في السلطنة أحد أهم نتائج النمو الاقتصادي المستمر، وقد صرح المركز الوطني للإحصاء والمعلومات مؤخراً أن إجمالي المشتغلين في السلطنة لعام ٢٠١٦ بلغ (٢,٣) مليون بزيادة تقارب (٨,٧٪) عن العام السابق، كما صرح أن (٨٩,٦٪) من إجمالي المشتغلين في السلطنة لعام ٢٠١٦ يعملون في القطاع الخاص، وقد شكّل العمانيون (١١,٦٪) من إجمالي المشتغلين في هذا القطاع، مقابل (١٠,٤٪) من إجمالي المشتغلين في القطاع الحكومي، من بينهم (٨٣,٥٪) من العمانيين (الكتاب الإحصائي السنوي، ٢٠١٧: ١٠٣-١٠٤). ومن الملاحظ تزايد حجم القوى العاملة في المجتمع العماني سنوياً، مما تستدعي الحاجة إلى التركيز على توجهات الفئات الداخلة لسوق العمل نحو نظم العمل، وتوفير بيئة العمل الملائمة؛ ضماناً لاستمرار عملية التنمية الاقتصادية بالمستوى المأمول.

### ٤- مشاركة المرأة في سوق العمل:

يعد عمل المرأة العمالية أمراً جوهرياً، خاصة إذا ما كانت متعلمة، فعملها سيسهم في دفع عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية، والتغلب على تبعات الأزمة الاقتصادية التي تمر بها السلطنة في الوقت الراهن، فضلاً عن أن مساهمته في تكوين شخصيتها، واعتمادها على نفسها، وشعورها بالثقة والأمان للمستقبل، إلى جانب تأثيره الإيجابي على مكانتها الاجتماعية. غير أن عملها يواجه بعض التحديات الاجتماعية؛ لوجود بعض الاتجاهات السلبية حول احتمالية تعارض عمل المرأة مع قيم وعادات

أيديولوجية "حرية السوق"، و التي تحفز إطلاق قدرات القطاع الخاص من أجل تكوين ديناميكية تجارية واقتصادية، ومن ثم بلورة قيم ومفاهيم جديدة تحض على المبادرة الفردية وتشجع الابتكار والقبول بالمخاطرة، والتخلي التدريجي عن الأعمال التقليدية سعياً للارتقاء بمستوى الإدارة الاقتصادية، وتعزيز القدرة التنافسية للسلع والخدمات الوطنية.

ويبدو أن هناك جملة تحديات تواجه سياسات العمل الوطنية في العديد من الدول النامية برزت من خلال عمليات تدويل قطاع العمل والأعمال. وفي إطار سبل مواجهة تحديات العولمة في قطاع الأعمال فقد تبنت بعض الدول النامية مجموعة إجراءات كفيلة بتهيئة المناخ الملائم لدفع عملية الاستثمار وعملية التنمية الاقتصادية. وتعد سلطنة عمان إحدى الدول النامية التي شهدت تغيرات اجتماعية واسعة النطاق خلال فترة قصيرة من الزمن، تكاثفت في إحداثها مجموعة من العوامل والمؤثرات، ويأتي في مقدمة هذه العوامل القيادة الرشيدة لصاحب الجلالة السلطان قابوس من خلال الأخذ بسياسة التخطيط كأسلوب علمي لإعادة بناء عمان. إلى جانب الاستخدام الرشيد لعائدات النفط، والاعتماد على التكنولوجيا الحديثة في مختلف مجالات الإنتاج والخدمات. وفي إطار الاهتمام بقطاع العمل، جاء في تقرير التنمية البشرية للمجتمع العماني ٢٠١٢ أن الفترة التالية للعام ٢٠٠٠ شهدت العديد من التطورات في ميدان تشريعات العمل لمسايرة التطورات الاقتصادية والاجتماعية والتنظيمية محلياً وعالمياً، وذلك بالانسجام مع روح النظام الأساسي للدولة (تقرير التنمية البشرية عمان، ٢٠١٢: ١٤٩). وتتلخص أهم التحولات المعاصرة في المجتمع العماني في إطار سوق العمل على النحو الآتي:

#### ١- تطور تشريعات العمل في السلطنة:

خضعت مجموعة من قوانين ولوائح العمل في السلطنة إلى عملية تطوير وتحديث لماكبة التطور في البيئة العالمية، إذ حُدث قانون الخدمة المدنية بإصدار قانون جديد للخدمة المدنية عام ٢٠٠٤؛ وجعل مبدأ تكافؤ الفرص والجدارة أساساً للتعين، وحدد أسس ترقية الموظفين ورواتبهم ومكافآتهم. كما ركز على التدريب وتوفير الفرص الدراسية لرفع قدرات العاملين، واهتم بتنظيم مواعيد العمل والإجازات، وعمل على مراعاة حقوق المرأة العاملة بمنحها إجازة خاصة في حالة وفاة زوجها براتب كامل، وإجازة خاصة لرعاية أطفالها، وإجازة أمومة براتب كامل ولمدة خمسين يوماً. كما تضمن القانون بنوداً تتعلق بمحور الإصابات العمل وحق التعويض المناسب، إلى جانب تحديد واجبات الموظفين، وتنظيم العلاقة بين الموظف والوحدة الحكومية (تقرير التنمية البشرية عمان، ٢٠١٢: ١٥٠). وإلى جانب ذلك؛ صدر قانون العمل عام ٢٠٠٣، لتنظيم الأحكام والإجراءات المتعلقة بتشغيل القوى العاملة الوطنية، وتنظيم العمالة الوافدة في القطاع الخاص. وتم بموجبه إصدار اللائحة التنظيمية لتدابير السلامة والصحة المهنية في المنشآت الخاضعة لقانون العمل. وإضافة إلى ذلك، فقد تم عدل قانون التأمينات الاجتماعية - الصادر عام ١٩٩١؛ ليكون أكثر ملائمة للتطورات في ظروف الحياة. ويعد صدور نظام تشكيل



جدول (٣) مصفوفة الارتباط بين بعدي معنى العمل

المجموع	الأجور والحوافز والعقوبات	طبيعة العمل	أحكام عامة	البعد	
٠,٨١٣	٠,٥٧٩	٠,٦٩٩	١	الارتباط	أحكام عامة
٠	٠	٠	٠,٠١ دال عند	الدلالة	
٠,٩٥٤	٠,٧٣	١	٠,٦٩٩	الارتباط	طبيعة العمل
٠	٠	٠,٠١ دال عند	٠	الدلالة	
٠,٨٦٤	١	٠,٧٣	٠,٥٧٩	الارتباط	الأجور والحوافز والعقوبات
٠	٠,٠١ دال عند	٠	٠	الدلالة	
١	٠,٨٦٤	٠,٩٥٤	٠,٨١٣	الارتباط	المجموع
٠,٠١ دال عند	٠	٠	٠	الدلالة	

جدول (٢) الحساب الوصفي لأبعاد نظم العمل

الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الدرجة الكبرى	الدرجة الصغرى	البعد
٢,٥	٢٣,٣	٢٩	١٧	أحكام عامة في نظم العمل
٥,٧	٥٤,١	٦٦	٣٨	نظم متعلقة بطبيعة العمل وما يتعلق به (بيئة العمل)
٢,٤	٢٧,٧	٣٦	١٩	الأجور والحوافز والعقوبات
١١,٦	١٠٥,١	١٣١	٧٤	مجموع الأبعاد

تكشف البيانات الإحصائية في الجدول (٤) درجة وضوح وأهمية العبارات في البعد، إذ يشير إلى أن بعد الأحكام العامة في نظم العمل قد حقق قوة نسبية كبيرة قوامها (٧٧,٦٦٪). وقد بلغ المتوسط الحسابي للبعد (٢٣,٣)، وانحرافه المعياري (٢,٥)، في حين بلغت الدرجة الصغرى للبعد (١٧)، أما الدرجة الكبرى فقد بلغت (٢٩). وتكشف هذه الإحصاءات أهمية الأحكام العامة المتصلة بالعمل بالنسبة للطلاب الذين أوشكوا على الالتحاق بسوق العمل، وأنها محط اهتمامهم أثناء خوضهم تجربة البحث عن الوظيفة المناسبة. كما كشف الجدول أعلاه وجود موافقة متفاوتة ما بين (موافق) و (موافق بشدة) من قبل الطلاب حول الأحكام العامة التي تنصها نظم العمل. وقد جاءت العبارات مرتبة تنازلياً من حيث الأهمية في معدل (موافق بشدة)، ومقترنة بما شغلته من النسب من إجمالي العينة. إذ تشير إجابات العينة إلى الأهمية الكبيرة لشمول إعلان الوظيفة مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، وشروط شغلها، وذلك بنسبة موافقة شديدة (٧١,١٥٪) من قبل (١٨٥) طالب وطالبة، وبوزن نسبي مقداره (٩٠,١٢٪)، وبمتوسط حسابي (٢,٧٠)، وانحراف معياري (٤٧٤٠)؛ فهذا من شأنه ضبط عملية التقدم للوظائف، وضمان شغلها من قبل ذوي الكفاءات المناسبة لأداء مهام تلك الوظائف بالمستوى المطلوب. وبطبيعة حال مجتمعنا المحافظ كان من المتوقع أن تحصل أهمية تكريس نظم العمل لاحترام التقاليد وأعراف المجتمع على نسبة موافقة شديدة (٦٦,٥٤٪)، وبتأييد من قبل (١٧٣) طالب وطالبة، وقد حصل هذا البند في

وتقاليد المجتمع، أو التغيير في بناء الأسرة، وفي وظائف المرأة الأخرى. ومع ذلك، فإن جملة من العوامل ساهمت في فتح المجال أمام المرأة للتعليم والعمل، وتحقيق قدر كبير من الاستقلال الاقتصادي مثل اتساع معدل النمو الحضري، انتشار التعليم في السلطنة، ظهور خدمات رعاية الأطفال، وتمسك المرأة بحق العمل ونضالها في سبيل الحصول على حقوقها الاقتصادية والسياسية والاجتماعية.

#### رؤى الطلاب نحو نظم العمل:

يتناول هذا الجزء مناقشة النتائج الميدانية للدراسة حول رؤى الطلاب نحو نظم العمل، وذلك من خلال ثلاثة أبعاد تمثل البعد الأول في (أحكام عامة في نظم العمل)، أما البعد الثاني فتمثل في (طبيعة العمل وما يتعلق به)، في حين تمثل البعد الأخير في (الأجور والحوافز والعقوبات). ويوضح الجدول (٢) أن الأحكام العامة تأتي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، إذ شكل متوسطها الحسابي قيمة مقدارها (٢٣,٣)، وانحرافها المعياري (٢,٥)، وتأتي الأجور والحوافز والعقوبات في المرتبة الثانية، إذ بلغ متوسطها الحسابي (٢٧,٧)، وانحرافها المعياري (٣,٤٤). أما النظم المتعلقة بطبيعة العمل وما يتعلق به فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية، إذ بلغ متوسطها الحسابي قيمة مقدارها (٥٤,١)، في حين بلغ انحرافها المعياري (٥,٧).

ومن خلال العمليات الإحصائية اللازمة؛ توصل إلى مصفوفة الارتباط بين الأبعاد الثلاثة لنظم العمل، والتي يوضحها الجدول (٣)، الذي يشير إلى وجود علاقة ارتباط دالة بين كل بعد من الأبعاد الثلاثة، وبين البعدين الآخرين عند مستوى دلالة (٠,٠١).

#### ١- البعد الأول: أحكام عامة في نظم العمل

يكشف هذا الجزء استجابات أفراد العينة حول الأحكام العامة في نظم العمل؛ وذلك من خلال تناول نسبة الموافقة لكل عبارة، وتوضيح القوة النسبية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري للعبارات؛ للكشف عن درجة وضوح وأهمية العبارات كما هو في الجدول (٤).

جدول رقم (٤) رؤى الطلاب نحو الأحكام العامة في نظم العمل

م	العبارة	غير موافق %	موافق %	موافق بشدة %	المتوسط النسبي	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
١	يجب أن تهتم الإدارة بما هو جديد في مجال العمل	٥٧,٣١	٢٨,٨٥	١٣,٨٥	٤٠,٧	٥٢,١٧	١,٥٧	٠,٧٢٤	
٢	من الضروري أن يتضمن عقد العمل مؤهل العامل ووظيفته، ومحل إقامته، ومدة العقد، والأجر الاساسي، وأي علاوات أو مزايا، أو مكافآت يستحقها العامل	٢٣,٤٦	٥٧,٣١	١٩,٢٣	٥٠,٩	٦٥,٣٥	١,٩٦	٠,٦٥٣	
٣	إن نظم العمل الحالية تنص على فترة اختبار لإثبات كفاءة الموظف الجديد	١٢,٦٩	٧١,٥٤	١٥,٧٧	٥٢,٨	٦٧,٦٩	٢,٠٣	٠,٥٣٤	
٤	يفضل أن يتم الاختيار للوظيفة حسب أسبقية الترتيب النهائي لنتائج الامتحان المتعلق بها	٦,٥٤	٥٠	٤٣,٤٦	٦١٦	٧٨,٩٧	٢,٣٧	٠,٦٠٤	
٥	أن يكون المتقدم لوظيفة معينة مستعداً للخضوع للوائح وقوانين المنظمة لها	٣,٠٨	٥٤,٦٢	٤٢,٣١	٦٢٢	٧٩,٧٤	٢,٣٩	٠,٥٤٩	
٦	اللوائح المنظمة للعمل لا ينبغي أن تكسر حتى عندما يظن الموظف أنه لصلحة العمل	٣,٤٦	٥١,١٥	٤٥,٣٨	٦٢٩	٨٠,٦٤	٢,٤٢	٠,٥٦٠	
٧	من المهم أن يتوافر في الموظف الجديد التخصص المناسب لشغل مهام وظيفته	٥,٧٧	٢٨,٠٨	٦٦,١٥	٦٧٧	٨٦,٧٩	٢,٦٠	٠,٥٩٧	
٨	من الضروري إلزام أصحاب الأعمال بنشر بيانات حول فرص التشغيل المتوفرة سنوياً	١,٥٤	٣٥,٣٨	٦٣,٠٨	٦٨٠	٨٧,١٧	٢,٦٢	٠,٥١٨	
٩	ينبغي أن تركز نظم العمل احترام التقاليد وأعراف المجتمع	٢,٣١	٣١,١٥	٦٦,٥٤	٦٨٧	٨٨,٠٧	٢,٦٤	٠,٥٣٦	
١٠	يجب أن يشمل إعلان الوظيفة مسمى الوظيفة، ودرجتها المالية، وشروط شغلها	٠,٧٧	٢٨,٠٨	٧١,١٥	٧٠٣	٩٠,١٢	٢,٧٠	٠,٤٧٤	
		القيمة الصفري=١٧							
		القيمة الكبرى=٢٩							
		٧٧,٦٦ % = القوة النسبية							

على وجود فترة اختبار لإثبات كفاءة الموظف الجديد، إذ حظيت بموافقة من قبل (١٨٦) طالب وطالبة، بنسبة (٧١,٥٤٪). وهذه النتيجة تؤكد أهمية توفر عنصر الكفاءة في شغل الوظائف. فيما أُيدَ (٥٧,٣١٪) من مجمل أفراد عينة الدراسة مبدأً وضوح عقد العمل وتضمنه مؤهل العامل ووظيفته، ومحل إقامته، ومدة العقد، والأجر الاساسي، وأي علاوات أو مزايا، أو مكافآت مستحقة، إذ إن معرفة الفرد بجميع حقوقه وواجباته ينعكس بالإيجاب على إخلاصه في عمله وسعيه لأداء مهامه على أكمل وجه. ويرى أكثر من نصف العينة - أي ما نسبته (٥٤,٦٢٪) - أنه لا بد أن يكون المتقدم لوظيفة معينة مستعداً للخضوع للوائح وقوانين المنظمة لها، وهذا ما يؤكد النتيجة السابقة وأهمية أن يكون الفرد على بينة بكل تفاصيل الوظيفة المتقدم لها، وأن يكون على علم بواجباته فيها قبل معرفته بحقوقه. وكما يتضح من الجدول (٥)؛ فإن بعض الأحكام العامة في نظم العمل قد حصلت على رفض من قبل الطلاب، وعلى غير المتوقع فإن نسبة تفوق النصف من أفراد العينة (٥٧,٣١٪) أبدوا رفضهم لضرورة اهتمام الإدارة بما هو جديد في مجال العمل.

بعد الأحكام العامة في العمل على وزن نسبي (٨٨,٠٧٪)، ومتوسط حسابي (٢,٦٤)، وهي نتيجة تؤكد وجود تحفظات واضحة لدى أفراد المجتمع العماني حول طبيعة الأعمال التي يرغبون الالتحاق بها. ومن باب التوفيق بين تخصصات الخريجين الجدد مع متطلبات سوق العمل فإن أكثر من نصف العينة (٦٦,١٥٪) بموافقة شديدة من قبل (١٧٢) طالب وطالبة يرون أنه من المهم أن يتوافر في الموظف الجديد التخصص المناسب لشغل مهام وظيفته، والجدير بالذكر أن هذا الرأي له دور كبير في الموائمة بين العرض والطلب في سوق العمل وبين مبدأ تقسيم العمل وفقاً للمهارات والتخصصات، فينعكس بدوره على الكفاءة في الإنتاج، وتوسيع نطاق الفرص أمام الطلاب في دراسة التخصصات المختلفة، وبالتالي التنوع في الوظائف، والتقليل من أعداد الباحثين عن عمل، والنهوض بمستوى التنمية المحلية تباعاً. كما يرى أكثر من نصف العينة أيضاً (٦٣,٠٨٪) أنه من الضروري إلزام أصحاب الأعمال بنشر بيانات حول فرص التشغيل المتوفرة سنوياً، وقد شكل هذا البند أهمية كبيرة لدى العينة، إذ بلغ الوزن النسبي له (٨٧,١٧٪). ومن جهة أخرى، فقد حصلت بعض التوجهات على موافقة في معدل (موافق)، جاء في مقدمتها أهمية نص نظم العمل الحالية

ذات الرواتب العالية تهيب للفرص محدوداً للترقي بالنسبة لـ (٥٢,٣١٪) من أفراد العينة. ويكشف الجدول (٥) أيضاً أن البند الخاص بالترقي للوظائف الأعلى بناء على معايير الخبرات والمؤهلات جاء في مقدمة البنود بالنسبة لمعدل الاستجابة (غير موافق) وذلك بنسبة رفض (٧٨,٠٨٪). كما أن نسبة كبيرة من أفراد العينة بلغت (٧١,٥٤٪) رفضوا مشاركة المرأة الرجل أغلب مجالات العمل، وتظهر هنا النزعة الذكورية التي لا زال لها أثر واضح على المجتمع العماني، والذي يميل إلى حصر بعض الوظائف للذكور دون الإناث، إلى جانب بعض المعتقدات التي ترى عدم ملائمة تلك الوظائف للمرأة خاصة تلك التي تطلب منها مزيداً من الجهد، إلى جانب عدم تناسب ساعات العمل مع الالتزامات الأخرى للمرأة كالتزامات المنزلية والاعتناء بالأبناء وما إلى ذلك. وعلى نظيره السابق فقد حصل البند الخاص بـ"استخدام التجهيزات والتكنولوجيا الجديدة يساعد على تسهيل المهام الوظيفية" على نسبة رفض مماثلة من قبل أفراد العينة، فلا زال بعضهم يظن أن التكنولوجيا الجديدة قد تكون سبباً في تعقيد العمل البيروقراطي، إلى جانب زيادة فرص الأخطاء الفنية الناتجة عن التكنولوجيا على عكس الأيدي العاملة البشرية، ومن ثم التأخير في سير العمل، والإضرار بمصلحته.

٢- البعد الثالث: الأجور والحوافز والعقوبات  
يتناول هذا الجزء النتائج الميدانية التي توصلت لها الدراسة فيما يتعلق برؤى الطلاب حول بعد الأجور والحوافز والعقوبات في نظم العمل، وهذا ما يوضحه الجدول (٦) من خلال التكرارات والنسب المئوية لعبارات البعد، وترتيبها وفقاً للقوة النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية.  
تكشف العمليات الإحصائية التي يوضحها الجدول (٦)، نجد أن القوة النسبية لبعده الأجور والحوافز والعقوبات تعادل (٧٧,٠٦٪). وبلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (٢٧,٧٤)، بينما بلغ انحرافه المعياري (٣,٣٧)، ودرجته الصغرى (١٩)، ودرجته الكبرى (٣٦). ومن خلال هذه الإحصاءات يمكن استنتاج الأهمية التي تشكلها الأجور والحوافز والعقوبات بالنسبة لعينة الدراسة؛ نتيجة الدور الذي تلعبه في تحديد نمط الأعمال التي يرغب الطلاب الالتحاق بها مستقبلاً. وبقراءة الأوزان النسبية يمكن ملاحظة اختلاف كل عبارة من حيث أهميتها بين العبارات الأخرى، إذ إن بعض العبارات قد حظيت باهتمام أكبر من قبل الطلاب مقارنة بغيرها، فاحتلت ضرورة توفر إجازة سنوية للعامل بأجر شامل لا تقل عن ٣٠ يوماً المرتبة الأولى، وذلك بوزن نسبي يعادل (٨٧,٩٤٪). ويوضح الجدول (٦) أن توفير إجازة سنوية للعامل بأجر شامل لا تقل عن ٣٠ يوماً قد تصدر بنود هذا البعد في معدل الاستجابة (موافق بشدة)، إذ حصل على موافقة شديدة بلغت (٦٧,٣١٪)؛ لما لذلك من دور في رفع الروح المعنوية للموظف، ودفعه للعمل بجهد وتفاني. بينما جاء بند مضاعفة أجر العمل الإضافي خلال الراحة الأسبوعية والإجازات الرسمية في المرتبة الثانية بموافقة (١٤٨) طالباً وطالبة، بنسبة (٥٦,٩٢٪). يليه تفضيل نظام العمل غير

٢- البعد الثاني: طبيعة العمل وما يتعلق به (بيئة العمل). يتضمن هذا الجزء عرضاً لأهم النتائج الميدانية المرتبطة باستجابات الطلاب ببعد طبيعة العمل وما يتعلق به. إذ يكشف الجدول رقم (٥) تكرارات، ونسب الموافقة، والرفض بالنسبة لرؤى الطلاب نحو النظم المتعلقة بهذا البعد. ويبين ترتيب العبارات وفقاً للقوة النسبية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وذلك على النحو الآتي:  
حقق بُعد طبيعة العمل وما يتعلق به (بيئة العمل) قوة نسبية كبيرة تعادل (٧٥,٠٨٪) حسب ما يوضحه الجدول (٥). إذ بلغ المتوسط الحسابي للبعد (٥٤,٠٦). أما انحرافه المعياري فقد بلغ (٢,٧٤)، علماً أن الدرجة الصغرى بلغت (٣٨)، والدرجة الكبرى بلغت (٦٦). وتؤكد هذه التحليلات الإحصائية أن الطلاب يهتمون إلى حد كبير بطبيعة العمل والبيئة التي سيعملون فيها؛ نظراً للدور المباشر الذي يلعبه جو وطبيعة العمل في الأداء والمستوى الوظيفي للموظفين. كما يبين الجدول الأوزان النسبية لعبارات البعد، والتي تشير إلى وجود تفاوت في الأهمية التي تشكلها كل عبارة من عبارات نظم العمل المتعلقة بطبيعة العمل وما يتعلق به، إذ حصل بند ضرورة تدريب وتأهيل الموظفين وفقاً لخطة تدريب سنوية على أعلى وزن نسبي (٩٠,١٢٪)، ومتوسط حسابي (٢,٧٠)، وانحراف معياري (٤٧٤٠).

وبالإطلاع على الجدول أعلاه، نجد أن بند تدريب وتأهيل الموظفين حصل على أعلى معدل استجابة (موافق بشدة) (٧١,١٥٪)، وذلك بموافقة من قبل (١٨٥) طالب وطالبة، وهذا يعكس وعي الطلاب بضرورة الاهتمام بمستوى الخبرات والمؤهلات لدى الموظف؛ لما لذلك من دور ملموس وواضح في تنمية مجال العمل والنهوض به، ومن ثم رفع مستوى معيشة الفرد. كما فضلت نسبة كبيرة من العينة (٧٠٪) العمل في إطار نظام يسمح بساعات عمل إضافية سواء في أيام العمل الرسمية أم الإجازات، وهي نتيجة متوقعة بالنسبة لعينة الدراسة؛ إذ إن هؤلاء الطلاب ما زالوا في مراحل حياتهم الأولى، وهم على وشك الدخول إلى مرحلة تحتم عليهم تحمل مسؤولياتهم بأنفسهم، مما يضيف على العمل أهمية كبيرة لديهم مقارنة بفئات المجتمع الأخرى. فهؤلاء الطلاب موقنون أن الحياة المستقلة لها تكاليفها ومتطلباتها التي تستدعي ضرورة العمل للحصول على مال أكثر لمقابلة تلك الاحتياجات. كما يميل البعض (٦٥٪) إلى ضرورة وجود معايير للترقي وفقاً لطبيعة العمل. أما بالنسبة لترتيب بنود هذا البعد وفقاً لمعدل الاستجابة (موافق)؛ فقد فضلت الغالبية العظمى من العينة (٥٥٪) مشاركة الموظف في المشورة واتخاذ القرارات مع رئيسته المباشر، فبعض القرارات تتعلق باحتياجات الموظفين ومشكلاتهم، وهم أكثر عناصر مؤسسة العمل ملائمة لواقع تلك المتطلبات، من هنا تظهر أهمية المشاركة بين الموظف ورئيسته. في حين يرى ما يقارب نصف العينة (٥٣,٨٥٪) أنه من الضرورة إتاحة فرص المبادرة وتحمل المسؤولية، وتترتب هذه النتيجة على سابقتها، إذ إن المشاركة بين الموظف ورئيسته تفتح المجال أمام الموظف للمبادرة والعمل؛ لتحقيق مصلحة المؤسسة التي تنعكس على مصلحته الخاصة. كما يوضح الجدول أن الوظائف



جدول رقم (٦) رؤى الطلاب نحو الأجور والحوافز والعقوبات في نظم العمل

م	العبارة	غير موافق %	موافق %	المتوسط النسبي	الوزن النسبي %	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
١	يتم التحقيق مع الموظف الذي ارتكب مخالفة في الوحدة التي يعمل بها.	٣٩,٢٢	٤٦,١٥	١٤,٦٢	٤٥٦	٥٨,٤٦	١,٧٥
٢	يقبل الفرد بنظم العمل التي تزوده بالدخل المرتفع بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضاه عنه.	٤١,١٥	٣٩,٦٢	١٩,٢٣	٤٦٣	٥٩,٣٥	١,٧٨
٣	من المهم أن تحدد نظم العمل عقوبة عدم الالتزام بالتعمين من قبل أصحاب الأعمال عن كل عامل عماني مطلوب تعيينه.	٢١,٥٤	٤٨,٤٦	٣٠	٥٤٢	٦٩,٤٨	٢,٠٨
٤	يهتم نظام العمل الحالي بإعطاء الموظف إجازة طارئة بأجر شامل لمدة ٦ أيام طوال السنة.	٦,٩٢	٦٢,٣١	٣٠,٧٧	٥٨٢	٧٤,٦١	٢,٢٤
٥	يفضل الموظف العمل الذي يمنحه راحة اسبوعية لا تقل عن يومين متتاليين.	١٠,٧٧	٤٥,٣٨	٤٢,٨٥	٦٠٦	٧٧,٦٩	٢,٣٣
٦	يفضل نظام عمل غير قائم على التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة أو الدين.	١٦,٩٢	٣١,١٥	٥١,٩٢	٦١١	٧٨,٣٣	٢,٣٥
٧	يفضل الموظف العمل في نظام يمنح تعويضات لإصابة العمل.	٦,٩٢	٤٤,٦٢	٤٨,٤٦	٦٢٨	٨٠,٥١	٢,٤٢
٨	لو أتيح للفرد حرية الاختيار بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب، فإنه يختار العمل الذي يتطلب أقل قدر ممكن من الجهد.	١,١٥	٤٩,٦٢	٤٩,٢٣	٦٤٥	٨٢,٦٩	٢,٤٨
٩	تنص نظم العمل على مضاعفة أجر العمل الإضافي خلال الراحة الاسبوعية والإجازات الرسمية.	٨,٨٥	٣٤,٢٣	٥٦,٩٢	٦٤٥	٨٢,٦٩	٢,٤٨
١٠	من الضروري أن توفر نظم العمل إجازة سنوية للعامل بأجر شامل لا تقل عن ٣٠ يوماً.	٣,٤٦	٢٩,٢٣	٦٧,٣١	٦٨٦	٨٧,٩٤	٢,٦٤
	القيمة الصغرى =						
	القيمة الكبرى =						

٧٧,٠٦% = القوة النسبية

العينة فقط لديهم إلمام بقانون العمل وقانون الخدمة المدنية، ويرجع ذلك إلى انشغال الطلاب بدراساتهم الجامعية، وتأجيل مسألة الإلمام بالقوانين المنظمة للعمل لحين الالتحاق بسوق العمل. وأفاد أغلب أفراد العينة أن التعديلات التي أجريت على قانوني العمل والخدمة المدنية مكرسة لصلحة الموظف، ولكن هناك حاجة ماسة إلى متابعة مؤسسات العمل بهدف معرفة مدى تطبيقها لتلك القوانين. كما خلصت الدراسة إلى أن ما يقارب ثلثي عينة الدراسة يفضلون العمل في القطاع الحكومي (٦٤,٢٪)؛ لتمييزه بالاستقرار الوظيفي، والدخل الثابت مقارنة بالقطاع الخاص، إلى جانب أن الأجر قابل للزيادة وأن عدد ساعات العمل ثابتة في أغلب الأحيان، وبطبيعة الحال فهي مناسبة للمرأة إذ تتيح لها فرصة التوفيق بين عملها خارج المنزل، والقيام بمسؤولياتها داخل المنزل. كما أن عدد ساعات العمل في القطاع الحكومي أقل مقارنة بوظائف القطاع الخاص، إضافة إلى ضمان الترقيات على الأغلب في القطاع الحكومي، إذ تعتمد معايير الترقيات في أغلب الأحيان على عدد سنوات العمل، وبالتالي إمكانية التدرج في السلم الوظيفي بسهولة أكبر. كما أن العمل في القطاع الحكومي يتميز بنظام إجازات مريح من حيث عدد الأيام. وتتفق هذه النتيجة مع ما توصلت إليه دراسة (Laura Wray, et. al. 2009)، التي ترى أن القيم الظاهرية للعمل دائماً ما تحصل على موافقة من قبل الأفراد كالإجازات، وارتفاع تدريجي لقيم المكانة والهيبة والاحترام والنهوض بالذات، والحصول على فرص الترقيات. هذا إلى جانب أن ميزات راتب التقاعد بالنسبة للموظف العماني في القطاع الحكومي أفضل مقارنة بالعاملة الوافدة

قائم على التمييز في الأجور بسبب اختلاف الجنس، أو الأصل، أو اللغة، أو الدين، بنسبة موافقة (٥١,٩٢٪)، وهذه نتيجة إيجابية لها أثر في تشجيع العمانيين على العمل في مختلف القطاعات، والتقليل من الاعتماد على العمالة الوافدة، وعلى وجه الخصوص تلك الأعمال التي تتطلب قدرًا من الخبرة والمؤهلات. وجاء بند الإجازة الطارئة بأجر شامل لمدة ٦ أيام طوال السنة في مقدمة البنود في معدل الاستجابة (موافق)، إذ وافق عليها (١٦٢)، بنسبة (٦٢,٣١٪)؛ فهي تشكل أهمية كبيرة في حياته؛ لتعرضه لظروف حياتية خارج إرادته تستلزم منه ترك العمل لعدة أيام. ويبدو أن العمل الشاق والطويل غير مرحب به لدى العينة، إذ سجل بند اختيار العمل الذي يتطلب أقل قدر ممكن من الجهد من بين الأعمال التي تمنح نفس الراتب فيما لو أتيح للفرد حرية الاختيار نسبة موافقة (٤٩,٦٢٪). وفي المرتبة الثالثة جاء بند تحديد عقوبة عدم الالتزام بالتعمين من قبل أصحاب الأعمال عن كل عامل عماني مطلوب تعيينه بنسبة (٤٨,٤٦٪)، فتوظيف الأيدي العاملة الوطنية يسهم بدوره في تقليل أعداد الباحثين عن عمل، وفي المقابل تقليل عدد الأيدي العاملة الوافدة. وحصل بند قبول الفرد بنظم العمل التي تزوده بالدخل المرتفع بصرف النظر عن تقبله لهذا العمل أو رضاه عنه على أعلى نسبة رفض (٤١,١٥٪) من إجمالي عينة الدراسة.

- مدى ملائمة رؤى الطلاب نحو نظم العمل مع متطلبات نظم العمل العصرية:  
أسفرت نتائج الدراسة الميدانية بشكل عام أن (١٦,٢٪) من أفراد

الحديثة للتقدم في سوق العمل، وبين محاولة تطبيق القواعد البيروقراطية التي تفضي بضرورة التوظيف وفقاً للمستوى التعليمي، وبين حالة من اللامساواة نتيجة حرمان ذوي المستويات التعليمية الدنيا من نصيبهم في بعض الوظائف. وهذا ما أشار إليه جيدنز في أن العالم الثالث يتصف بالازدواجية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية. فالمجتمع العماني يمر بنوع من الإزدواجية الثقافية بين أنماط العمل القديمة والحديثة، إلى جانب الإزدواجية الاقتصادية المتمثلة في تحقيق مصلحة المجتمع من خلال التعاون بين القطاعين الخاص والحكومي. لذا لا بد من العمل على تحقيق التوافق بين بعض القيم والمعايير التقليدية المتعلقة بالعمل من ناحية، وبين التحديات الجديدة لسوق العمل العصري، وذلك من خلال تفعيل دور الدولة في تحقيق تكافؤ الفرص والعدل أمام جميع الأفراد، وإتاحة الفرصة للأفراد بإبداء آرائهم وتوضيح توجهاتهم نحو معنى ونظم العمل من أجل السعي لتحقيقها. والعمل على تحسين نظم العمل وتحقيق التوازن بين عنصري المخاطرة والأمان عن طريق الاهتمام بالناحية المادية والمعنوية للعاملين. والتقليل من الاعتماد الكلي على نظام الجدارة في الحصول على الوظائف، والعمل على إحداث تغيير بنائي في الوظائف، واتباع معايير مساندة أخرى للتوظيف تكفل تحقيق المساواة بين الفراد الراغبين في العمل.

وبصفة عامة، انتهت الدراسة إلى أن رؤى الطلاب نحو نظم العمل بحاجة إلى المزيد من الاهتمام والتغيير بما يتناسب والتغيرات الحاصلة في سوق العمل سواء على المستوى العالمي أم على مستوى المجتمع العماني. فالتحولات في سوق العمل تتطلب قدرًا عاليًا من الكفاءة الإنتاجية، ومواكبة المستجدات في مجال العمل والإنتاجية سواء على مستوى التكنولوجيا أم الإدارة؛ وذلك بهدف دفع عجلة التنمية والتطور في المجتمع العماني، ومواكبته للتغيرات العالمية. ولمواجهة تلك التحولات؛ لا بد من: تطوير وسائل الإنتاج الحديثة، الإنتاج الضخم، تدفق رأس المال، الأسواق الكبيرة، اليد العاملة الماهرة، إلى جانب توفير مراكز البحوث وما إلى ذلك. كل ذلك لا يمكن تحقيقه إلا بتوفير القوى العاملة المؤهلة، والتشغيل الممكن للقطاع الخاص والأعمال الحرة التي تنمي الفكر والإبداع.

الهوامش:

- ١- Silent Generation: (الجيل الصامت) الجيل الذي ولد في فترة الكساد الكبير Great Depression ، قبل الحرب العالمية الثانية في الفترة ما بين ١٩٢٥-١٩٤٥.
- ٢- Baby boomers: الجيل الذي ولد خلال فترة الحرب العالمية الثانية في الفترة ما بين ١٩٤٦-١٩٦٤.
- ٣- Generation X: ويسمى أيضاً الجيل العاشر، ويختصر إلى X، وهو الجيل الذي ولد بعد الحرب العالمية الثانية في الفترة ما بين ١٩٦٥-١٩٨١.
- ٤- Generation Me: (الألفية) الجيل الذي ولد بعد جيل X، أي في الفترة ما بين ١٩٨٢-١٩٩٩.

ومقارنة بالعاملين في القطاع الخاص، فضلاً عن قلة الضغط الناتج عن العمل، مما ينعكس على الراحة النفسية للموظف. وأشارت عينة الدراسة أيضاً إلى أن القطاع الحكومي أكثر مناسبة لعمل المرأة من حيث قلة الاختلاط بالذكور في مقر العمل، هذا إضافة إلى عدد من الميزات الأخرى.

في حين أبدت نسبة (٢٧,٣%) من أفراد العينة رغبتهم في العمل في القطاع الخاص؛ إذ يتميز بالدخل المرتفع، ونظام إجازات مريح يصل إلى أسبوعين متتاليين من كل شهر في بعض المؤسسات، إلى جانب تحديد أجر الموظف بناء على معايير المؤهلات والخبرات، والمساهمة في كسب الموظف بعض الصفات الإيجابية كصفة الرقابة الذاتية وتحمل المسؤولية، والإبداع والابتكار والتحدي والارتقاء بالفكر. كما أنه يتميز بإتاحة فرص أكبر للعمل بنفس المؤهل الجامعي للطالب، وإمكانية العمل لوقت إضافي بمقابل مادي، والعمل على دعم الأفراد مادياً في الحالات التي تستدعي ذلك، وسهولة إجراءات التنقل بين الوظائف، وسهولة بلوغ مكانة اجتماعية عالية في المجتمع. هذا إلى جانب إتاحة الفرصة للموظف بالمشاركة في المشورة واتخاذ القرارات بشكل ملحوظ مقارنة بالقطاع الحكومي. كما أشار بعض أفراد العينة أن نظام الترقية في هذا القطاع أسرع مقارنة بالنظام الحكومي؛ لاعتماده على معايير الجهد والكفاءة. وأضاف بعضهم أن أهم ما يميز العمل في القطاع الخاص هو إتاحة الفرصة أمام الموظف لتطوير مهاراته وخبراته من خلال برامج التدريب والدورات الخارجية، وتوفير فرص تبادل الخبرات مع الجنسيات الأخرى، إضافة إلى سهولة إكمال الدراسة الجامعية سواء داخل السلطنة أو خارجها، وكثرة الامتيازات والمكافآت والعلاوات التي يحصل عليها الموظفين، والاهتمام بالموظفين الجيدين. فضلاً عن توفير العديد من الميزات والعروض الأخرى مثل: التأمين الصحي، القروض السكنية بدون أرباح، قسائم التسوق، وما إلى ذلك.

وأفادت نسبة قليلة من الطلاب برغبتهم بالعمل في قطاع الأعمال الحرة، وذلك بنسبة (٨,٥%)، وقد جاءت هذه النتيجة متفقة إلى حد ما مع دراسة (عرفة، ٢٠١٠) التي أشارت إلى أنه في الغالب لا يوجد تقبل للأدوار القيادية وتحمل المسؤولية من قبل الطلاب، على الرغم من أن قطاع الأعمال الحرة يتميز بعدم خضوعه لقوانين مؤسسية، وحرية التصرف واتخاذ القرارات، إذ يكون صاحب العمل هو صاحب السلطة ومسؤول عن عمله، ويستطيع التصرف بما يراه مناسباً بكل بساطة. فباستطاعته تحديد مقر العمل وألبسته وساعاته حسب ما يتناسب مع ظروفه. إضافة إلى أن هذا القطاع يتيح فرصة أكبر للإبداع والابتكار، وتنمية القدرات والمهارات القيادية، والاستقلالية، والتخطيط الذاتي، والتواصل الاجتماعي، والمغامرة وحب التحدي. كما أنه يتيح وقتاً أكبر للحياة الشخصية والعائلية، فضلاً عن المرونة والحرية في اختيار المشاريع وتعدد المجالات التي يرغب فيها الفرد، إلى جانب عددٍ من الميزات الأخرى.

واستناداً إلى ما سبق؛ نجد أن رؤى الطلاب في المجتمع العماني نحو نظم العمل تشهد حالة من الإزدواجية - كما أشار فيبر- بين النزعة التقليدية في معاني ونظم العمل، وبين تبعات مواكبة المجتمعات

٣٠١-٣٣٨، مصر.

## المراجع الأجنبية

Belussi, F. & Garibaldi, F., (2000), Variety of Pattern of the Post. Fordist Economy, Why are the “ Old Times ” still with us and the “New Times” yet to come. In Keith Grint (eds.) Work and Society, p. 279300-, Polity Press, in association with Black Well Publisher Ltd.

Beltrán-Martín, Inmaculada. Bou-Llugar, Juan Carlos. Roca-Puig, Vicente. Escrig-Tena, Ana Belén, (2017), The relationship between high performance work systems and employee proactive behaviour: role breadth self-efficacy and flexible role orientation as mediating mechanisms, Human Resource Management Journal, Vol 27, no 3, 403–422, Department of Business Management and Marketing, Universitat Jaume I.

Morin, Estelle, (2008), The meaning of work, mental health and organizational commitment, Psychological health Studies and Research Projects.

M. Twenge et. al, 1 March (2010), Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing, Journal of Management, Published by sages.

Wray-Lak et. al, September (2009), Exploring the Changing Meaning of Work for American High School Seniors from 1976 to 2005, Network on Transitions to Adulthood Research Network Working Paper, The Pennsylvania State University.

## المراجع

الزيات، كمال عبدالحميد، (٢٠٠١)، العمل وعلم الاجتماع المهني: الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

الكتاب الإحصائي السنوي، (٢٠١٧)، الإصدار ٤٥، المركز الوطني للإحصاء والمعلومات مسقط.

الكفري، مصطفى عبدالله، (٢٠٠٨)، عولة الاقتصاد والتحول إلى اقتصاد السوق في الدول العربية، منشورات اتحاد الكتاب العرب، سلسلة ١٧، دمشق.

النبلاوي، عايدة فؤاد عبد الفتاح، (٢٠٠٧)، عولة الاقتصاد وسياسات العمل ومنظمات الأعمال: دراسة سوسولوجية، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

النبلاوي وآخرون، (٢٠١٢)، التحولات الاجتماعية وقيم العمل في المجتمع العماني: دراسة ميدانية في إحدى قطاعات العمل، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

تقرير التنمية البشرية عمان، (٢٠١٢)، وزارة القوى العاملة، مسقط.

زكريا وآخرون، مارس، (٢٠١٣)، اتجاهات القطريين نحو العمل في القطاع الخاص: دراسة ميدانية، دراسات سكانية، سلسلة ١٧، اللجنة الدائمة للسكان.

عبدالوهاب، جودة، ٢٠١٠، ظاهرة دوران العمل في مؤسسات القطاع الخاص بسلطنة عمان في ظل سياسات التعمين: دراسة ميدانية، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، السلسلة ٣٦، العدد ١٣٧، الكويت.

عرفة، وليد أبو بكر، (٢٠١٠)، البعد الحضاري في قيم العمل- مدخل لتحديد دور التنمية في صناعة التقدم في مصر، مجلة كلية التربية، العدد ٧٣، الجزء الثاني، جامعة المنصورة، مصر.

علوط، عمر، (٢٠١٧)، تحولات العمل واتجاهاته المستقبلية، المجلة العربية لعلم الاجتماع، ٣٦٤-٣٧، ٣٠٣-٣٢٤، لبنان.

غنيم، أحمد محمد، (٢٠٠٩)، إعادة هندسة نظم العمل، الثورة الإدارية المضادة، دار الإدارة للبحوث والتدريب والاستشارات، سلسلة إصدارات (م.ها.ر.ت.ك.)، ٧، المكتبة المصرية، مصر.

محمد، محمد سعد، (٢٠١٠)، قيم العمل لدى الشباب العربي: دراسة عبر ثقافية، مجلة دراسات عربية في علم النفس، مجلد ٩، العدد ٢،