



أسباب الاستقالة والفصل للقوى العاملة الوطنية

بأجر في القطاع الخاص

خلال الفترة من (يناير - أكتوبر ٢٠١٢م)

«دراسة ميدانية»

أسباب الاستقالة والفصل للقوى العاملة
الوطنية بأجر في القطاع الخاص
خلال الفترة من (يناير - أكتوبر ٢٠١٢م)

«دراسة ميدانية»

إعداد

المديرية العامة للتخطيط والتطوير
دائرة التخطيط والدراسات
(٢٠١٢/١٤٣٤م)





يُخْلَعُ صَاحِبُ الْإِسْلَامِ قَابُوسُ بْنُ سَعِيدٍ الْوَطَنِي

His Majesty Sultan Qaboos bin Said

كلمة شكر

نتوجه بالشكر الجزيل لكل من المنتهية خدماتهم ومديري الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص لمشاركتهم الفاعلة التي لعبت دورا جوهريا في هذه الدراسة، حيث كانت آراؤهم وتجاربهم الخاصة رافدا أمد الدراسة بالكثير من الآراء القيمة.

كما نتوجه بالشكر أيضا لكل المسؤولين في وزارة القوس العاملة والذين شاركوا في الدراسة كجهات مرجعية استطاعت أن توجه مختلف مراحل الدراسة من خلال المساهمة بكثير من الآراء والاقتراحات بدءا من مرحلة تطوير المنهجية مروراً بمرحلة البحث وانتهاء بالمساهمة في تقديم الدراسة في صورتها النهائية.

مع كل التقدير لكل من ساهم في دعم المراحل المختلفة من هذه الدراسة.

معدو الدراسة

المحتويات

٦	 الملخص التنفيذي
٩	 المقدمة
* الباب الأول: الإطار النظري للدراسة	
١٣	 الفصل الأول : مدخل الدراسة
٢٧	 الفصل الثاني : واقع المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاصة وخصائصهم
٣٩	 الفصل الثالث: التشريعات المنظمة لإنهاء خدمة العامل في قانون العمل
* الباب الثاني: الدراسة الميدانية	
٤٩	 الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية وخصائص عينة الدراسة
٥٥	 الفصل الخامس: تحليل البيانات وتفسيرها
٨١	 الفصل السادس: مناقشة النتائج والمعالجات المقترحة
٨٦	 المراجع
٨٧	 فريق البحث
٨٩	 الملاحق

المخلص التنفيذي

تتأثر حركة تشغيل القوى العاملة الوطنية في منشآت القطاع الخاص بحالات الاستقالة أو الفصل من الأعمال التي يتم تعيينهم فيها بهذه المنشآت ، حيث تؤدي حالات الاستقالة والفصل إلى ارتفاع في معدل دوران العمل في صفوف القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص.

ونظرا لندرة الدراسات التي أجريت في السلطنة بصورة خاصة حول أسباب الفصل والاستقالة في القطاع الخاص ، فإن مضمون هذه الدراسة يتمحور في السؤال الآتي : **ما هي الأسباب التي تدفع القوى العاملة الوطنية إلى إنها، خدماتها من منشآت القطاع الخاص بالسلطنة؟**

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تشخيص الأسباب الكامنة وراء ارتفاع أعداد المنتهية خدماتهم من الأعمال التي يتم تعيينهم فيها بمنشآت القطاع الخاص من وجهة نظر المنتهية خدماتهم من جهة ومديري الموارد البشرية من جهة أخرى ، ولتحقيق أهداف الدراسة اختيرت عينة عشوائية من المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بلغ عددها (٣٠٠) مستقيلا ومستقلة و(١٥٠) مفصولا ومفصولة و(٥٠) مديرا للموارد البشرية من العاملين بمنشآت القطاع الخاص.

وقد أظهرت نتائج الدراسة التي اعتمدت الاستبانة والمقابلة أداتين لها ، أن غالبية المنتهية خدماتهم هم دون الخامسة والعشرين حيث شكلوا نسبتة (٧٠٪) من إجمالي أفراد العينة من المستقلين ، ونسبة (٥٧,٣٪) من إجمالي أفراد العينة من المفصولين ، وبينت كذلك أن غالبية أفراد الدراسة من المستقلين كانوا من بين المعينين في محافظات مسقط وشمال الباطنة وجنوب الباطنة والداخلية حيث شكلت المحافظات الأربع ما نسبته (٧٥,٤٪) من إجمالي المستقلين بينما تركز المفصولون في محافظات شمال وجنوب الباطنة والداخلية وشمال وجنوب الشرقية بنسبة (٧٢٪) من إجمالي أفراد العينة من المفصولين.

أما بالنسبة للمستوى التعليمي فقد سجلت بيانات الدراسة الميدانية ما نسبته (٨٨٪) للمستقلين و(٩٣,٣٪) للمفصولين من إجمالي أفراد العينة هم من حملة شهادة دبلوم التعليم العام فما دون وهو ما يبرر انخفاض الأجور الشهرية حيث أن ما يزيد عن ثلاثة أرباع العينة (٧٨,٤٪) من إجمالي المستقلين و (٧٦,٧٪) من إجمالي المفصولين تتقاضى أجورا تقدر بـ (٣٠٠) ريالاً عمانياً فما دون.

كما كشفت الدراسة أن الفترة التي قضاها أفراد العينة المبحوثة في العمل قبل انتهاء الخدمة كانت سنة أو أقل بنسبة (٧٣٪) للمستقلين ، و (٧٦٪) للمفصولين وهذا يدل أن هذه الفئة هي ذاتها التي كانت تشكل الباحثين عن عمل والمعينين في ذات العام.

وأشارت نتائج الدراسة كذلك إلى أن من أهم أسباب الاستقالة من وجهة نظر المنتهية خدماتهم هي عدم كفاية الأجر الشهري والحوافز المادية بنسبة (٨٠٪) حيث أكد بعضهم عدم التزام المنشأة بالحد الأدنى للأجور في حين يسعى ما يقارب نصفهم (٤٧٪) إلى البحث عن فرص عمل في مؤسسات أخرى ذات مميزات أفضل ، وجاءت سوء المعاملة من قبل الإدارة والمسؤولين من أهم الأسباب التي دفعت أكثر من ثلث المبحوثين للاستقالة بنسبة (٣٥,٧٪) ، بينما اختلفت أسباب الفصل لدى العينة المبحوثة حيث شكل إغلاق المنشأة أو إغلاق المشروع السبب الأهم بنسبة (٥٠٪) بينما أكد (٢٢,٧٪) أن فصلهم كان تعسفياً ، وجاءت كثرة الغياب من العمل من الأسباب الرئيسية للفصل من العمل بنسبة (٢٢٪).

واختلفت أسباب انتهاء خدمة القوى العاملة من وجهة نظر مديري الموارد البشرية حيث كشفت الدراسة أن أبرز أسباب الاستقالة كانت رغبة القوى العاملة في الانتقال إلى مؤسسات أخرى ذات مميزات أفضل بنسبة (٦٧٪) ، يليه عدم كفاية الراتب بنسبة وصلت إلى (٤٣٪) ، وكان بعد المسافة بين مقر العمل ومكان الإقامة الدائمة في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (٣٤٪) ، ولم يعقب المسؤولين في المنشآت على الجوانب المتعلقة بتأخر تسليم الرواتب وعدم التزام المؤسسة باللوائح التنظيمية و الظروف

البنية والصحية في موقع العمل و معاملة الإدارة و المسؤولين ووجود عمل إضافي إجباري في أوقات الراحة ووجود فوارق في الجانب المادي بالمؤسسة لأصحاب نفس المؤهل والخبرة.

أما أهم الأسباب في فصل القوي العاملة الوطنية من وجهة نظر مديري الموارد البشرية فكان كثرة الغياب بنسبة (٨٣,٣)٪. وعند سؤال المؤسسات عن أسباب الغياب تبين أنه لتوجه المفصولين للالتحاق في القطاع العسكري عند سماعهم بفتح باب التسجيل للتجنيد ، ثم جاء انتهاء المشروع وعدم كفاءة القوي العاملة الوطنية من أهم الأسباب من وجهة نظر العينة المبحوثة بنسبة (٣٣,٣)٪ لكل منهما.

أظهرت الدراسة أثريين مهمين نتجا من انتهاء الخدمة أولهما: ارتفاع نسبة البحث عن عمل حيث أكد ما يقارب من النصف بنسبة (٤٧)٪ من المستقلين أنهم لم يجدوا فرصة عمل بعد انتهاء خدمتهم ، في حين ارتفعت النسبة لتصل إلى (٦٧,٣)٪ بين المفصولين الذين لم يجدوا فرصة عمل بعد فصلهم ، أما الأثر الثاني فهو ارتفاع معدل الدوران الوظيفي لدى العينة المبحوثة حيث بلغت نسبة من عملوا في منشأتين أو أكثر نسبة (٢٤,٥)٪ للمستقلين ونسبة (١٤,٥)٪ للمفصولين.

وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بدعم أصحاب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة للنهوض بالاقتصاد العماني وتوفير فرص وظيفية أكثر للقوي العاملة الوطنية ، وتفعيل جهاز التفتيش بالوزارة نحو متابعة المنشآت التي لا تلتزم بتنفيذ قوانين وأحكام قانون العمل وخاصة فيما يتعلق بالحد الأدنى للأجور ، ومتابعة الوزارة لشكاوى القوي العاملة الوطنية والمتعلقة بسوء معاملة الإدارة والتواصل مع المنشآت المعنية لإيجاد الحلول المناسبة تجنباً لارتفاع نسبة الاستقالة ، كما أوصت الدراسة بمزيد من تفعيل لبرامج التدريب قبل الالتحاق بالعمل والتدريب على رأس العمل باعتبار التدريب تنمية لقدرة العامل على التعيين بما يسهم في تحقيق مصلحة مشتركة للعامل والمنشأة التي يعمل بها ، وخلصت الدراسة إلى ضرورة إجراء المزيد من الدراسات المشابهة حول المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص.

المقدمة

تعد حالات المنتهية خدماتهم سواء، بالفصل أو الاستقالة من العمل أكبر تحد يواجه تشغيل القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص، وحقيقة الأمر أن حالات الاستقالة والفصل التي تشهدها منشآت القطاع الخاص ليست وليدة التغييرات التي حدثت عام ٢٠١١م، بل هي مشكلة مستمرة منذ عدة سنوات وتحتاج إلى دراسة، وعلى الرغم من الخطوات التنظيمية الصادرة خلال عام ٢٠١١م لتنظيم سوق العمل بد، ١ بالمرسوم السلطاني رقم (٢٠١١/١١٣)م بتعديل بعض أحكام قانون العمل والتي تشكل دعماً قوياً لترسيخ عوامل الاستقرار الوظيفي وانتهاء، بالقرار الوزاري رقم (٢٠١١/٧٧) بشأن تحديد الحد الأدنى لأجور القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص وتوجيهات مجلس الوزراء، في جلسته في بداية فبراير ٢٠١٣م لرفع الحد الأدنى للأجور، إلا أن أعداد المنتهية خدماتهم مازالت في ارتفاع مستمر.

وانتهاء، خدمات القوى العاملة لأعمالها في منشآت القطاع الخاص سواء، بالفصل أو الاستقالة مشكلة تواجه حركة التشغيل بصورة خاصة والتعمين بصورة عامة لما لها من آثار سلبية على خطط التعمين وارتفاع نسبة البحث عن عمل، كما تؤدي إلى انتشار مناخ عدم الاستقرار الوظيفي في منشآت القطاع الخاص.

ويعد تقييم الوضع في ضوء، أحدث البيانات المتوفرة والتي ترسم صورة واضحة لواقع المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص ومن أهم عناصر التخطيط السليم لتوفير فرص العمل لكل فئات المجتمع.

ومن هنا تنبع أهمية إصدار مثل هذه الدراسة، حيث أنها تهدف إلى تحديد أهم الأسباب التي تدفع القوى العاملة الوطنية إلى إنها، خدماتها في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة، وقد اتسمت الدراسات حول أسباب إنها، خدمات القوى العاملة لأعمالها في منشآت القطاع الخاص بالندرة في السلطنة، حيث أن كثيراً من الدراسات ناقشت أسباب الاستقالة من نظرة صحية أو اجتماعية أو نفسية ولم تتناول الجانب العملي، وهذا ما تناولته الدراسة الحالية، وتتجلى أهميتها في أنها قد تساهم في إثراء، الدراسات المتعلقة بأوضاع القوى العاملة في القطاع الخاص، كما ستساهم نتائجها إذا أخذت بعين الاعتبار في تحسين أوضاع القوى العاملة في منشآت القطاع الخاص.

الباب الأول

الإطار النظري للدراسة

الفصل الأول : مدخل الدراسة

الفصل الثاني : واقع المنتهية خدماتهم في منشآت

القطاع الخاص وخصائصهم

الفصل الثالث : التشريعات المنظمة لإنهاء الخدمة

في قانون العمل

الفصل الأول: مدخل الدراسة

- ١-١ مشكلة الدراسة
- ٢-١ أهمية الدراسة ومبررات اختيارها
- ٣-١ أهداف الدراسة
- ٤-١ تساؤلات الدراسة
- ٥-١ مفاهيم الدراسة
- ٦-١ الدراسات السابقة
- ٧-١ الاتجاهات النظرية

١-١ مشكلة الدراسة

تعد حالات المنتهية خدماتهم من القوى العاملة الوطنية بأجر العاملين في منشآت القطاع الخاص مشكلة تؤثر على حركة تشغيل واستقرار القوى العاملة في أعمالهم بهذه المنشآت حيث أن ترك القوى العاملة الوطنية لأعمالها بسبب الاستقالة أو الفصل يؤدي إلى ارتفاع في معدل دوران العمل في صفوفهم، وقد لوحظ في هذا الشأن بأن (٥١,٨٩٦) مواطناً ومواطنة تركوا أعمالهم في منشآت القطاع الخاص منذ بداية يناير ٢٠١٢م حتى نهاية أكتوبر ٢٠١٢م وفقاً لإحصائيات وزارة القوى العاملة منهم (٣٥,٨٨٧) مواطناً ومواطنة استقالوا من العمل بنسبة (٦٩,٢%) و(١٦,٠٠٩) مواطناً ومواطنة فصلوا من العمل بنسبة (٣٠,٨%).

وتتلخص مشكلة الدراسة في محاولة للتعرف على واقع وحجم مشكلة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص من خلال رصد هذه الحالات، والتعرف على خصائصهم المهنية والتعليمية والعمرية ومستوى المهارة لكل منهم.

٢-١ أهمية الدراسة ومبررات اختيارها

تسعى هذه الدراسة إلى الوقوف على العديد من المعطيات الخاصة بالأسباب الرئيسية التي تدفع الكثير من القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص إلى إنهاء خدماتها من أعمالهم، وتسهيل مزيداً من الضوء عليها، لما لها من نتائج سلبية على حركة تشغيل القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص، مع وضع تصور وتوصيات لمعالجة هذه المشكلة، ولعل من أهم مبررات اختيار هذه الدراسة ما يلي:

- ارتفاع أعداد المنتهية خدماتهم سواء بالفصل أو الاستقالة، وتداعياته السلبية على نسبة القوى العاملة الوطنية في منشآت

القطاع الخاص.

- مظلة التوظيف في القطاع الحكومي والقطاعات الأمنية والتي قد تنعكس آثارها على التشغيل في القطاع الخاص.
- قلة الدراسات العلمية الخاصة بقضايا العمل في القطاع الخاص وندرتها بشكل خاص في السلطنة ، مما يعطي هذه الدراسة بيانات دقيقة لتستفيد منها الجهات المعنية في وضع الاستراتيجيات المناسبة والآليات الواضحة أثناء تشغيل القوى العاملة الوطنية.
- إعطاء صورة واقعية وموضوعية عن الأسباب الكامنة وراء عدم استمرار البعض من القوى العاملة الوطنية في العمل بالقطاع الخاص .

٣-١ أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدد من الأهداف وهي:

- التعرف على أسباب انتهاء خدمات القوى العاملة في منشآت القطاع الخاص من وجهة نظر المنتهية خدماتهم من جهة ومديري الموارد البشرية من جهة أخرى .
- التعرف على نسبة وخصائص المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص.
- تشخيص الأسباب الكامنة وراء ارتفاع أعداد المنتهية خدماتهم من الأعمال التي يتم تعيينهم فيها بمنشآت القطاع الخاص.

- التعرف على التداعيات السلبية الناجمة عن زيادة أعداد المنتهية خدماتهم وتأثيرها على حركة التشغيل.
- وضع مقترحات للحد من الارتفاع المستمر في أعداد المستقلين أو المفصولين.

١-٤ تساؤلات الدراسة

تسعى الدراسة إلى الإجابة على التساؤلات الآتية:

- ١- ما هي نسبة المنتهية خدماتهم من إجمالي القوى العاملة الوطنية بأجر بالقطاع الخاص ، وخصائصهم؟
- ٢- ما هي الأسباب الحقيقية وراء إنهاء خدمات القوى العاملة الوطنية من أعمالها سواء بالفصل أو الاستقالة؟
- ٣- ما التداعيات الناجمة عن عدم استمرار القوى العاملة الوطنية في أعمالها بمنشآت القطاع الخاص؟
- ٤- ما هي الحلول المقترحة للتغلب على ارتفاع نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص؟

١-٥ مفاهيم الدراسة

يحتوي موضوع الدراسة على مجموعة من المفاهيم أهمها ما يلي:

١- العامـل بأجر:	هو الفرد الذي يعمل لحساب الغير سواء أكان هذا الغير فردا أو منشأة حكومية أو خاصة وذلك لقاء أجر نقدي (أو عيني) مقطوع يتقاضاه على نحو دوري منتظم (يومي، أسبوعي، شهري).
٢- القوى العاملة الوطنية بأجر:	هم جميع الأفراد المواطنين الذين تربطهم علاقة عمل مقابل أجر يحصلون عليه نهاية كل فترة صرف (يومي، أسبوعي، شهري) أو بدون اجر سواء كان هؤلاء الأفراد يعملون كل الوقت أو جزءا منه ذكورا أو إناث دائمين أو مؤقتين ويشمل ذلك المتغيبيون في إجازات مرضية أو اعتيادية أو دورات تدريبية أو منح دراسية.
٣- صاحب العمل:	هو الفرد الذي يعمل في منشأته الخاصة أو يعمل مستقلا في مهنة أو تجارة يستخدم في عمله مشغلا (عاملا) أو أكثر لقاء أجر نقدي (أو عيني) مقطوع.
٤- عقد العمل:	كل عقد يتعهد بمقتضاه شخص طبيعي بأن يعمل لمصلحة صاحب عمل وتحت إدارته وإشرافه لقاء أجر
٥- الاستقالة:	ترك الخدمة بشكل طوعي أو اختياري من قبل العامل.
٦- إنهاء الخدمة:	ترك العامل للعمل بشكل قصري أو إجباري من قبل المنشأة
٧- انتهاء الخدمة:	مصطلح يشمل كل من الاستقالة أو إنهاء الخدمة معاً.

٦-١: الدراسات السابقة

أجريت العديد من الدراسات والبحوث في دول مختلفة ، انطلق بعضها من حقول معرفية مختلفة ، إلا أنها اشتركت جميعها في تناول أسباب الاستقالة والفصل والدوران الوظيفي وتأثيره على إنتاجية العمل.

١- من بين تلك الدراسات: دراسة استطلاعية أجرتها الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية عام ٢٠٠٣ بعنوان «الدوران الوظيفي للعمالة العمالية في القطاع الخاص» ، هدفت الدراسة معرفة الأسباب الرئيسية المؤدية إلى سرعة انتقال العماليين العاملين في القطاع الخاص من منشأة إلى أخرى، بلغ حجم العينة (١١٤١) عاملاً ، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها: تقديم الشركات العاملة في المقاولات لأسعار تنافسية على حساب خفض أجور عمالة المشروع إلى مستوى الحد الأدنى للأجور والذي تعتبره المنشآت مرتفعاً قياساً بأجور العمالة الوافدة في هذا المستوى ، وفي مستويات مهنية أعلى ، تركز نصف العمال المنتهية خدماتهم في أعمال بمستوى العامل محدود المهارة خاصة في مهن الخدمات، غياب تشريع ينص على حصول العمال العماليين على علاوة دورية توازي نسبة الزيادة السنوية في تكاليف المعيشة ، وقصور صور الرعاية العمالية بالمنشآت والمقررة في قانون العمل مثل توفير وسائل النقل من وإلى مكان العمل ، والعناية الطبية وغيرها ، كوسيلة غير مباشرة لدعم الأجور وتمكين العامل من مواجهة الأعباء العيشية ، وأوصت الدراسة بإعادة صياغة القرار الوزاري بشأن الحد الأدنى للأجور ، والنظر في إقرار نظام للعلاوات الدورية للعاملين العماليين وتوفير فرص التدريب التأهيلي للباحثين عن عمل في إطار المشروعات الوطنية لتحسين فرص حصولهم على وظائف مهنية ذات أجور أفضل.

٢- ويوجد دراسة أجراها محمد أبو حوزة عام ٢٠١٠م بعنوان (مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي) ، هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي من وجهة نظر العاملين في الأجهزة الحكومية السعودية، بلغ حجم العينة الدراسة من (٧٤٢) شخصاً، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها: أن عامل الاستقرار النفسي يشكل ما نسبته (٤٩,٦%) من التباين في الدوران الوظيفي ، في

حين شكل عامل الاستقرار المادي ما نسبته (٦٧,٣%) من التباين ، وأوصت الدراسة بضرورة التركيز على عوامل الاستقرار النفسي والمادي من خلال تحديث وتغيير الأنظمة والتعليمات بشكل يسمح بإعطاء الفرصة للمستويات الدنيا من العاملين للمشاركة في اتخاذ القرار وتفعيل العمل الجماعي، ووضع برامج تدريبية لتمكين العاملين في المؤسسات وزيادة المساندة الإدارية لهم لزيادة ثقتهم بأنفسهم، للتخفيف من حدة دوران العمل.

٣- وأجرى معهد الأبحاث الاجتماعية في جامعة ميشيغن الأمريكية دراسة عام ٢٠٠٦م حول (**الاستقرار في العمل وعلاقته بالصحة العقلية والجسدية للموظفين**) بلغ حجم العينة أكثر من ألف رجل وامرأة دون سن الستين أجابوا على الأسئلة على دفعتين تفصل بينهما ثلاث سنوات ، وأوضحت الدراسة أن (٢٥%) من العينة يشعرون بعدم الاستقرار على صعيد عملهم وأن هذا الشعور له تأثير سلبي على الصحة العقلية والجسدية سواء فقد الشخص عمله أو لم يفقده ، كما أوضحت الدراسة أن الأشخاص الذين يقلقون بسبب عدم الاستقرار في عملهم يعانون من مشاكل صحية أكثر بضعفين من الذين يعتبرون عملهم آمناً ، ويؤثر هذا الشعور أكثر على الموظفين في القطاع الخاص منهم في القطاع العام.

٤- ومن بين البحوث بحث أجراه موقع (bayt.com) وهو أكبر موقع الكتروني توظيف في الشرق الأوسط عام ٢٠١٢م بعنوان (**خمسة أسباب تدفع المهنيين إلى الاستقالة**) استخدمت العديد من الاستبيانات في مواضيع مختلفة لجمع البيانات ، وقد توصل البحث إلى أن هناك خمسة أسباب رئيسية تدفع المهنيين إلى الاستقالة وهي: التدريب الغير كافي ، سوء الإدارة ، والتعويضات غير المرضية ، وبيئة عمل سيئة ، وغياب المسيرة المهنية ، حيث أظهرت النتائج أن حوالي (٤٥,٨%) من المهنيين وبحسب استبيان «ظروف العمل الجيدة في الشرق الأوسط» ، أشاروا إلى أن المعايير الأكثر أهمية لخلق ظروف عمل جيدة هي برامج التدريب والتطوير المهنية المناسبة ، ونسبة (١٧%) من المهنيين يصفون علاقتهم بمدرائهم سيئة في حين أن (٢٤%) قالوا إن علاقتهم مع مديريهم

ليست مستقرة، وتعتمد في العادة على مزاج رئيسهم في العمل وذلك بحسب استبيان حول ”العلاقة بين المدير والموظف في منطقة الشرق الأوسط” حيث أوضحت النتائج أن المهنيين لا يتركون الشركات السيئة بل المدراء السيئين ، وأكد (٦٠,٨ %) من المهنيين على عدم رضاهم عن رواتبهم في وظيفتهم الحالية وذلك بحسب استبيان حول ”الرضا الوظيفي في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا” ، كما أكد (٣٢,٧ %) من المهنيين المشاركين في استبيان حول ”التغيب عن العمل في منطقة الشرق الأوسط” يقولون أن بيئة العمل في شركاتهم تتراوح ما بين سيئة ومقبولة ، بينما ما نسبته (٢٣,٤ %) من الموظفين يشعرون أن نسبة التغيب في شركاتهم عالية ، كما أكد (٣٤,٣ %) من المهنيين المشاركين في استبيان حول ”توظيف الكوادر الإدارية في الشرق الأوسط وشمال إفريقيا” أن ما من مسار واضح للإدارة في شركاتهم.

تعقيب على الدراسات السابقة

بالمقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية تبين وجود تشابه واختلاف ، فالدراسة الحالية تنفرد عن الدراسات السابقة بأمر أهمها:

- ١- الوقوف على نسبة المنتهية خدماتهم من إجمالي القوى العاملة الوطنية بأجر بالقطاع الخاص ، وخصائصهم.
- ٢- الوقوف على أهم الأسباب الحقيقية وراء إنهاء خدمات القوى العاملة الوطنية من أعمالها سواء بالفصل أو الاستقالة في السلطنة ، وقد أشارت بعض الدراسات إلى الأسباب المتعلقة ببيئاتها العملية أو مجتمعاتها.
- ٣- الوقوف على التداعيات الناجمة عن عدم استمرار القوى العاملة الوطنية في أعمالها بمنشآت القطاع الخاص.
- ٤- وضع مقترحات للتغلب على ارتفاع نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص.

٧-١ الاتجاهات النظرية

هناك العديد من المداخل النظرية التي تتناول الاستقرار الوظيفي والتي سوف نلقي عليها الضوء في هذا المجال.

● نظرية المبادئ الإدارية:

تقوم هذه النظرية على مجموعة من المبادئ الإدارية التي تحكم التنظيم في البيئات المختلفة ، ولذلك فإن أفكار هذه النظرية كانت أكثر عمقاً وتجريداً من نظرية الإدارة العلمية ، وتقوم على (١٤) مبدأ هي: تقسيم العمل ، السلطة ، الفهم ، وحدة مصدر الأوامر ، خطة عمل واحدة ، إخضاع الاهتمامات الفردية للاهتمامات العامة ، الأجر ومكافآت الموظفين ، الموازنة بين تقليل وزيادة الاهتمامات الفردية ، قنوات الاتصال ، الأوامر ، العدالة ، استقرار الموظفين ، روح المبادرة ، إضفاء روح المرح للمجموعة.

● نظرية العاملين

تقول هذه النظرية بأن هناك مجموعتان من العوامل:

المجموعة الأولى وهي التي يسميها هيرزبرج العوامل الصحية (أي الأساسية) تشمل:

● الاستقرار الوظيفي بمعنى الشعور باستمرارية العمل وعدم التهديد بالفصل

● عدالة نظم المؤسسة

● المنزل المناسبة وهي تشمل المركز الوظيفي والسلطات وساعات العمل ومكان العمل المحترم مثل المكتب المناسب

● الدخل المادي الكافي والمميزات وتشمل جميع ما يتقاضاه العامل من أجر ومميزات مثل العلاج والإجازات ووسيلة

مواصلات وغير ذلك

• الإشراف والذاتية وتعني وجود قدر من التحكم الذاتي في كيفية أداء العمل

• العلاقات الاجتماعية الجيدة في العمل

• ظروف العمل وهي تعني ظروف العمل المناسبة من حيث وسائل الأمان وتوفر أدوات العمل والخدمات الأساسية للعاملين

حسب هذه النظرية فإن هذه العوامل ليست محفزات بل إن نقصها يعتبر عامل تثبيط ومصدر إحباط وبالعكس فإن توفيرها يجعل العامل راضيا وليس محفزا ، أي أنها أشياء لابد من تلبيتها ولكنها وحدها غير كافية للتحفيز.

المجموعة الثانية هي التي يسميها هيزبرج مجموعة الحوافز وتشمل:

• العمل المثير أي العمل الذي يرضي اهتمامات العامل وقدراته

• التقدير أي التقدير من الرؤساء والزملاء

• فرص النمو أي الشعور بوجود فرص للترقي والتطور وزيادة الدخل

• تحمل المسئوليات أي وجود فرص لتحمل مسئوليات واتخاذ قرارات وقيادة الآخرين

• الإنجازات وهي وجود مجال لتحقيق إنجازات وتجاوز الأداء المطلوب كما أو كيفا

هذه النظرية توضح أهمية تصميم العمل بحيث يكون مُمتعاً للعاملين فيعطيههم مجالا للإبداع واتخاذ القرارات وتحمل المسئولية وتحقيق الإنجازات ، من الحقائق التي تتفق عليها هذه النظريات أن المال ليس هو المحفز الوحيد وأن المال وحده لا يكفي

فالمال يلبي الاحتياجات الأساسية أو الفسيولوجية فقط ولكن الإنسان له احتياجات اجتماعية واحتياجات الاحترام فهو يريد أن يشعر أنه يقوم بعمل له قيمته وأن أمامه في عمله تحديات يحاول التغلب عليها وأن هناك من يقدره. فالمال ليس هو المحفز الخارق ولا فلماذا يريد الشخص عظيم الثروة أن يستمر في العمل؟ الإنسان يسعى لأن يعامل كإنسان فهو يريد البقاء ويريد أن يحيا كإنسان له احترامه وله فكره وله شخصيته وله أصدقاؤه وله نجاحاته وله تأثيره في العمل.

● نظرية Z

هي إحدى النظريات الإدارية الحديثة والتي حققت نجاحاً لافتاً، ابتكرها العالم الياباني وليم أوشي، طرحها في كتاب ”نظرية Z“، وكنيجة حققت الشركات اليابانية إنتاجية أكبر من الشركات الأمريكية، استحدثت فكرة الإدارة اليابانية من البيئة الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الياباني، وبخاصة الأسرة اليابانية التي تقوم على مبدأ الاحترام لرب الأسرة، وإطاعة أوامره، في حين يكون مسئولوا عنهم ومشاركاً إياهم في اتخاذ القرار، وانعكس هذا بدوره على العمل الإداري داخل المؤسسات، على اعتبار أن المديرين والأفراد بمثابة الأسرة الواحدة، مما كان له أحسن الأثر على إنتاجية الأفراد وإخلاصهم لمؤسستهم بشكل ليس له مثيل. ضمان الوظيفة للموظف مدى الحياة، أي الاستقرار والأمن الوظيفي، إذ لا تلجأ المؤسسات اليابانية إلى الاستغناء عن الأفراد حتى في أصعب الظروف الاقتصادية، مما كان له أكبر الأثر على إبداعه وإنتاجيته. وتقوم هذه النظرية على العناصر الآتية:

١- العمل كفريق، والشعور الجماعي بالمسؤولية عن العمل الذي يقوم به الفرد، فزي كثير من الأحيان يتم قياس الإنتاج بالجهد الجماعي، وبالتالي تكون المكافأة جماعية لا فردية.

٢- أسلوب المشاركة في اتخاذ القرار، مما يخلق انسجاماً وتوافقاً بين أهداف العاملين، وأهداف المؤسسة، ويوفر نوعاً من الرقابة

الذاتية، ويتمثل أسلوب المشاركة في ما يسمى بحلقات الجودة Quality Circles وهي مجموعة عمل صغيرة تتشكل على مستوى المؤسسة بهدف تأمين الجميع ومشاركتهم في جهود تحسين ما تنتجه المؤسسة، وتحليل المشكلات الفنية والإدارية واقتراح حلول لها.

٣- الاهتمام الشامل بالأفراد، من حيث تكافؤ الفرص والعدالة والمساواة والتعامل مع القوى البشرية دون تمييز، وتوفير مقومات الحياة والاستقرار لهم؛ من حيث السكن والرفاهية ومتطلبات العيش الكريم، مما يخلق أجواءً من التعاون والاحترام المتبادل بينهم، ونوعاً من التفاعل الطبيعي بين العمل والحياة الاجتماعية.

٤- عدم التسرع بالتقييم والترقية، والتركيز على تطوير المهارات المهنية للأفراد، حيث يتم نقل الموظف من موقعه إلى موقع آخر على المستوى الإداري الواحد نفسه، ليعطي العمل صفة الشمولية والكمال.

٥- تحسين إنتاجية المؤسسة من خلال المشاركة في وضع الأهداف والمشاركة في تنفيذها.

● نظرية إنتاجية العمل

تنبثق هذه النظرية من النظرية العامة لتوزيع الدخل القومي في الاقتصاد الحر أو اقتصاد السوق، إذ تنطلق نظرية التوزيع من فرضية «ثمان عوامل للإنتاج» التي تزعم أن كل من يشترك في الإنتاج يحصل على نصيب منه يعادل إنتاجيته أي بمقدار إسهامه في تكوين ذلك الإنتاج، وبما أن الأجر بحسب أنصار هذه النظرية هو ثمن العمل، فإن العامل يحصل على الثمن الكامل للعمل الذي يقدمه، ويتحدد مستوى الأجر مباشرة بإنتاجية العمل، وقد وضع الاقتصادي الفرنسي جان باتيست ساي أساس نظرية إنتاجية

العمل، إذ رأى في الأجر مكافأة على الخدمة الإنتاجية التي يقدمها العامل، وبالتالي فإن العامل يحصل على أجر يعادل إسهامه في تكوين الإنتاج، وفي أواخر القرن التاسع عشر حلت نظرية «القيمة» - المنفعة محل نظرية القيمة - التكلفة، وترتب على ذلك فهم جديد بأنه ليست للسلعة قيمة، إلا إذا كانت تحمل قيمة استعمالية نافعة ومطلوبة في السوق، وليس لعوامل الإنتاج - والعمل أحد عوامل الإنتاج - إلا قيمة مشتقة من قيمة السلع التي تسهم في إنتاجها. وبالتالي فإن ما يحدد الأجور هو إنتاجية العمل، أي ما يعادل نصيب العمل في تكوين الإنتاج، وفي بداية القرن العشرين طور عدد من الاقتصاديين ج.ب. كلارك وفون فيزر وهانس ماير هذه النظرية فقالوا إن ما يحدد الأجر ليس إنتاجية العمل بصورة مطلقة بل إنتاجية وحدة العمل الأخيرة أو الإنتاجية الحدية، ويقول كلارك إنه في كل فروع الإنتاج يمارس قانون المردود المتناقص عمله إذ يتزايد الإنتاج بمعدلات أقل من تزايد العمل الحي المصروف في إنتاجه، وإنتاجية وحدة العمل الأخيرة هي الإنتاجية الحدية للعمل وهي التي تحدد مستوى الأجر فيميل الأجر إلى التطابق مع الإنتاجية الحدية للعمل.

(مطانيوس حبيب)

الفصل الثاني

واقع المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص

وخصائصهم

١-٢ : نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة

٢-٢ : خصائص المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص

٢-١ نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة

نعرض في هذا المحور نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة خلال الخمس سنوات الماضية (٢٠٠٨-٢٠١٢م)، حيث ارتفع عدد المنتهية خدماتهم في السلطنة من (٢٨,٧٧٣) في عام ٢٠٠٨م إلى (٦٢٤٨٢) عاملاً وعاملة في عام ٢٠١٢م وبمعدل نمو مقداره (٢١,٤%) كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (١)

تطور أعداد الأشخاص المنتهية خدماتهم من منشآت القطاع الخاص خلال الأعوام (٢٠٠٨-٢٠١٢م)

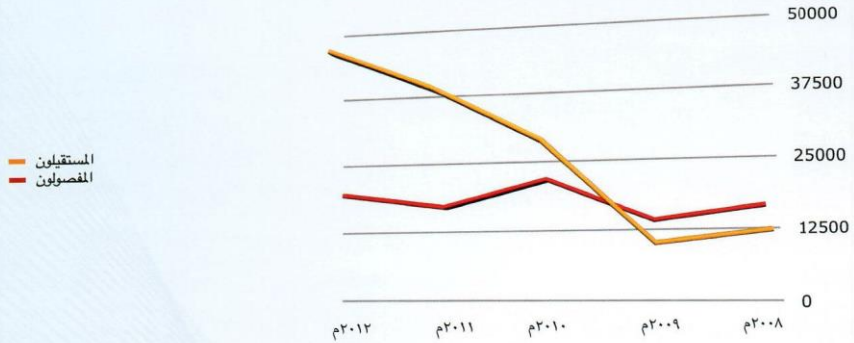
العام	إجمالي المعينين	المستقيلون	المفصولين	إجمالي المنتهية خدماتهم
٢٠٠٨م	٧٩٦٢٤	١٢٣٨٢	١٦٣٩١	٢٨٧٧٣
		×(١٥,٦%)	(٢٠,٦%)	
٢٠٠٩م	٧١٤٧٧	١٠٤٥٣	١٤١٢٧	٢٤٥٨٠
		(١٤,٦%)	(١٩,٨%)	
٢٠١٠م	٨٧١٩٨	٢٧٢٣٧	٢١٢١٤	٤٨٤٥١
		(٣١,٢%)	(٢٤,٣%)	
٢٠١١م	٦٢٧٦٢	٣٦٢٩٢	١٦٨٠١	٥٣٠٩٣
		(٥٥,٨%)	(٢٦,٧%)	
٢٠١٢م	٥٦٤٤٣	٤٣٣٣٥	١٩١٤٧	٦٢٤٨٢
		(٧٦,٨%)	(٣٣,٩%)	

«نسبة المستقيلين والمفصولين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقارير السنوية للأعوام (٢٠٠٨ إلى ٢٠١٢م)

شكل رقم (١)

تطور أعداد الأشخاص المنتهية خدماتهم من منشآت القطاع الخاص خلال الأعوام (٢٠٠٨م-٢٠١٢م)



٢-٢ توزيع المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة

١-٢-٢ المستقيلون من أعمالهم من القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص حتى نهاية ٢٠١٢م

١-٢-٢ أ التوزيع الجغرافي للمستقيلين

يتضح من المعلومات المبينة في الجدول رقم (٢) بأن النسبة الأعلى من المستقيلين خلال عام ٢٠١٢م كانوا من بين المعينين في محافظة مسندم حيث بلغت نسبتهم (١٣٩,٤ %) من الإجمالي، تليها في الأهمية النسبية كلا من محافظتي جنوب الباطنة ومحافظة ظفار بنسبة (٩٠,٧ %) و (٨٧,٧ %) على التوالي.

جدول رقم (٢):

المستقيلون حسب المحافظات خلال عام ٢٠١٢م

المحافظات	إجمالي المعينين	إجمالي المستقيلين	نسبة المستقيلين (%) ×
مسندم	١٣٧	١٩١	١٣٩,٤
جنوب الباطنة	٦٢٦٣	٥٦٨٠	٩٠,٧
ظفار	٣١٠٣	٢٧٢٠	٨٧,٧
مسقط	١٧١٢٢	١٤٨٥١	٨٦,٧
الداخلية	٧٢٧٤	٥٧٥٤	٧٩,١
شمال الشرقية	٤٠٨٦	٢٩٣٤	٧١,٨
الظاهرة	٢٤٤٠	١٧١١	٧٠,١
شمال الباطنة	١٠٤٩٦	٦٥٢٩	٦٢,٢
الوسطى	٥٠٠	٣٠٣	٦٠,٦
البريمي	٩٥٥	٥٢٣	٥٤,٨
جنوب الشرقية	٤٠٦٧	٢١٣٩	٥٢,٦
الإجمالي	٥٦٤٤٣	٤٣٣٣٥	٧٦,٨

× نسبة المستقيلين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢م

٢-١-٢ ب المستوى التعليمي للمستقلين

وفقاً للبيانات الموضحة في الجدول رقم (٣) فإن غالبية المستقلين من أعمالهم بالمنشآت الخاصة خلال عام ٢٠١٢ م هم بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام حيث بلغت نسبتهم (٨٥,٣ %) من إجمالي المعينين .

جدول رقم (٣) :

المستقلون حسب المستوى التعليمي خلال عام ٢٠١٢ م

المستوى التعليمي	إجمالي المعينين	إجمالي المستقلين	نسبة المستقلين (%) ×
أقل من شهادة الدبلوم العام	٣٠٥٠٩	٢١٧٣٠	٧١,٢
شهادة دبلوم التعليم العام	٢٠٣٧٨	١٧٣٧٩	٨٥,٣
دبلوم بعد شهادة دبلوم التعليم العام	٢٤٦٦	١٨٥١	٧٥,١
جامعي	٣٠٩٠	٢٣٧٥	٧٦,٩
الإجمالي	٥٦٤٤٣	٤٣٣٣٥	٧٦,٨

× نسبة المستقلين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢ م

يشير توزيع المستقلين وفقاً للفئات العمرية خلال عام ٢٠١٢م والمبين في جدول رقم (٤) إلى أن النسبة الأعلى منهم في الفئة العمرية (٢٥-٢٩) سنة بنسبة (٩٢,٢%) من إجمالي المعينين في نفس الفئة.

جدول رقم (٤):

المستقلون حسب الفئات العمرية خلال عام ٢٠١٢م

الفئات العمرية	إجمالي المعينين	إجمالي المستقلين	نسبة المستقلين (%) ×
أقل من ٢٥ سنة	٢٣٨٥٩	١٦٨٥٥	٧٠,٦
٢٥-٢٩ سنة	١٣٩٣١	١٢٩٧٧	٩٣,٢
٣٠-٣٩ سنة	١٢٣٢٨	٩٨٤٨	٧٩,٩
٤٠ سنة فأكثر	٦٣٢٥	٣٦٥٥	٥٧,٨
الإجمالي	٥٦٤٤٣	٤٣٣٣٥	٧٦,٨

× نسبة المستقلين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢م

يوضح الجدول رقم (٥) بأن ظاهرة عدم الاستقرار في العمل خلال عام ٢٠١٢م كانت الأعلى في فئة العامل المهني الذين شكلوا نسبة مقدارها (٨١,٤%) من إجمالي المعينين في نفس المستوى ، في حين بلغت نسبة المستقلين للعامل محدود المهارة نسبة (٧٧,٢%). من إجمالي المعينين في نفس المستوى

جدول رقم (٥):

المستقلون حسب مستوى المهارة خلال عام ٢٠١٢م

نسبة المستقلين (%)	إجمالي المستقلين	إجمالي المعينين	مستوى المهارة
٧١,٨	٣٣٣٧	٤٦٤٩	الاختصاصيون
٦٨,٦	٢٣٣٥	٣٤٠٤	الفنيون
٨١,٤	١٣٤٩٣	١٦٥٧٥	العامل المهني
٧٤,٢	٩٧٨٦	١٣١٨٧	العامل الماهر
٧٧,٢	١٤٣٨٤	١٨٦٢٨	العامل محدود المهارات
٧٦,٨	٤٣٣٣٥	٥٦٤٤٣	المجموع

× نسبة المستقلين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢م

٢-٢-٢ المفضولون من أعمالهم من القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص حتى نهاية ٢٠١٢م

٢-٢-٢-أ التوزيع الجغرافي للمفضولين

سجلت محافظتي الوسطى وشمال الباطنة وجنوب الشرقية النسبة الأكبر للذين أنهت خدماتهم من القوى العاملة الوطنية في القطاع الخاص خلال عام ٢٠١٢م بسبب الفصل من العمل الناجم عن تغييبهم من أعمالهم في القطاع الخاص حيث شكل هؤلاء نسب (٤٠,٦٠%) و (١٠,٥٣%) و (٨,٥٠%) من إجمالي المعينين في هذه المحافظات.

جدول رقم (٦):

المفضولون حسب المحافظات خلال عام ٢٠١٢م

المحافظات	إجمالي المعينين	إجمالي المفضولين	نسبة المفضولين (%) ×
الوسطى	٥٠٠	٣٠٢	٦٠,٤
شمال الباطنة	١٠٤٩٦	٥٥٧٣	٥٣,١
جنوب الشرقية	٤٠٦٧	٢٠٦٥	٥٠,٨
مسندم	١٣٧	٦٥	٤٧,٤
الظاهرة	٢٤٤٠	١١١٣	٤٥,٦
البريمي	٩٥٥	٤٠٣	٤٢,٢
جنوب الباطنة	٦٢٦٣	٢٠٤٥	٣٢,٧
الداخلية	٧٢٧٤	٢٠٩٠	٢٨,٧
شمال الشرقية	٤٠٨٦	١٠٧٠	٢٦,٢
ظفار	٣١٠٣	٧٥٠	٢٤,٢
مسقط	١٧١٢٢	٣٦٧١	٢١,٤
الإجمالي	٥٦٤٤٣	١٩١٤٧	٣٣,٩

× نسبة المفضولين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢م

٢-١-٢- ب المستوى التعليمي للمفصولين

وكما هو الحال بالنسبة للمستقيين من أعمالهم في القطاع الخاص خلال عام ٢٠١٢م فإن البيانات بالجدول رقم (٧) تشير إلى أن غالبية المفصولين وفقاً للمستوى التعليمي كانت في صفوف العاملين بمستوى شهادة الدبلوم العام حيث شكلوا نسبة مقدارها (٣٢,٤%) من إجمالي المعينين في نفس المستوى.

جدول رقم (٧):

المفصولون حسب المستوى التعليمي خلال عام ٢٠١٢م

المستوى التعليمي	إجمالي المعينين	إجمالي المفصولين	نسبة المفصولين (%) ×
أقل من شهادة الدبلوم العام	٣٠٥٠٩	١١٨٦٩	٣٨,٩
شهادة دبلوم التعليم العام	٢٠٣٧٨	٦٦٠٤	٣٢,٤
دبلوم بعد شهادة دبلوم التعليم العام	٢٤٦٦	٣٤٩	١٤,٢
جامعي فأعلى	٣٠٩٠	٣٢٥	١٠,٥
الإجمالي	٥٦٤٤٣	١٩١٤٧	٣٣,٩

× نسبة المفصولين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢م

يشير توزيع المفصولين وفقاً للفئات العمرية خلال عام ٢٠١٢م والمبين في جدول رقم (٧) إلى أن النسبة الأعلى منهم هم أقل دون الثلاثين بنسبة (٦٣,٢٪) للفئة العمرية ، بينما سجلت الفئة العمرية (٤٠ سنة فأكثر) أدنى نسبة لأعداد المفصولين بمقدار (١٣,٢٪) من الإجمالي.

جدول رقم (٨):

المفصولون حسب الفئات العمرية خلال عام ٢٠١٢م

الفئات العمرية	إجمالي المعينين	إجمالي المفصولين	نسبة المفصولين (%)×
أقل من ٢٥ سنة	٢٣٨٥٩	٧٢٦٦	٣٠,٥
٢٥-٢٩ سنة	١٣٩٣١	٤٨٤٩	٣٤,٨
٣٠-٣٩ سنة	١٢٣٢٨	٤٥٠٠	٣٦,٥
٤٠ سنة فأكثر	٦٣٢٥	٢٥٣٢	٤٠,٠
الإجمالي	٥٦٤٤٣	١٩١٤٧	٣٣,٩

×نسبة المفصولين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢م

٢-١- د مستوى المهارة للمفصولين

يوضح الجدول رقم (٩) بأن النسبة الأعلى للمفصولين من عملهم في المنشآت الخاصة كانت في فئة العمال محدودي المهارة الذين شكلوا نسبة مقدارها (٤٥,٤%) من إجمالي المعينين في نفس المستوى، وبلغت هذه النسبة (٣٦,٢%) و(٢٦,٨%) للعامل المهني والعامل الماهر وذلك على التوالي في حين أن النسبة الأقل من المفصولين كانت للاختصاصيين بنسبة (١٨,٣%).

جدول رقم (٩):

المفصولون حسب مستوى المهارة خلال عام ٢٠١٢م

مستوى المهارة	إجمالي المعينين	إجمالي المفصولين	نسبة المفصولين (%)
الاختصاصيون	٤٦٤٩	٨٤٩	١٨,٣
الفنيون	٣٤٠٤	٦٣٤	١٨,٦
العامل المهني	١٦٥٧٥	٤٤٣٩	٢٦,٨
العامل الماهر	١٣١٨٧	٤٧٧٦	٣٦,٢
العامل محدود المهارات	١٨٦٢٨	٨٤٤٩	٤٥,٤
المجموع	٥٦٤٤٣	١٩١٤٧	٣٣,٩

× نسبة المفصولين من إجمالي المعينين خلال نفس العام

المصدر: التقرير السنوي ٢٠١٢م

الفصل الثالث

التشريعات المنظمة لإنهاء خدمة العامل في قانون العمل

٣-١ قانون العمل

صدر قانون العمل العماني - الجاري تطبيقه حالياً - بموجب المرسوم السلطاني رقم (٢٠٠٣/٣٥) ويتضمن القانون في بابه الثالث والثامن كل ما يتعلق بانتهاء خدمة العامل.

١-٣-١ الباب الثالث: عقد العمل

المادة (٤٠)

لصاحب العمل فصل العامل دون سبق إخطاره وبدون مكافأة نهاية الخدمة في أي من الحالات الآتية:

- إذا انتحل شخصية غير صحيحة أو لجأ إلى التزوير للحصول على العمل.
- إذا ارتكب خطأ نشأت عنه خسارة مادية جسيمة لصاحب العمل بشرط أن يبلغ الأخير الدائرة المختصة بالواقعة خلال ثلاثة أيام من تاريخ علمه بوقوعها.
- إذا لم يراع التعليمات اللازم إتباعها لسلامة العمال و مكان العمل رغم إنذاره كتابة بشرط أن تكون هذه التعليمات مكتوبة ومعلقة في مكان ظاهر وكان من شأن مخالفتها إلحاق ضرر جسيم بمكان العمل والعمال.
- إذا تغيب دون عذر مقبول عن عمله أكثر من عشرة أيام خلال السنة الواحدة أو أكثر من سبعة أيام متصلة، على أن يسبق الفصل إنذار كتابي من صاحب العمل للعامل بعد غيابه خمسة أيام في الحالة الأولى.
- إذا أفشى الأسرار الخاصة بالمنشأة التي يعمل فيها.

- إذا حكم عليه نهائيا في جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة أو في جنحة ارتكبت في مكان العمل أو أثناء القيام به.
- إذا وجد أثناء ساعات العمل في حالة سكر أو متأثرا بما تعاطاه من مادة مخدرة أو مؤثر عقلي.
- إذا وقع منه اعتداء على صاحب العمل أو المدير المسؤول، أو إذا وقع منه اعتداء جسيم على أحد رؤسائه أثناء العمل أو بسببه. أو إذا اعتدى بالضرب على أحد زملائه في موقع العمل ونجم عن ذلك مرض أو تعطيل عن العمل لمدة تزيد على عشرة أيام.
- إذا أخل العامل إخلالا جسيما بالتزامه بأداء عمله المتفق عليه في عقد عمله.

المادة (٤١)

- للعامل ترك العمل قبل نهاية مدة العقد مع الاحتفاظ بكامل حقوقه بعد إخطار صاحب العمل بذلك في أي من الحالات الآتية:
- إذا كان صاحب العمل أو من يمثله قد أدخل عليه الغش وقت التعاقد فيما يتعلق بشروط العمل.
 - إذا لم يقيم صاحب العمل تجاه العامل بالتزاماته الجوهرية طبقا لأحكام هذا القانون و عقد العمل.
 - إذا ارتكب صاحب العمل أو من يمثله أمرا مخلا بالآداب نحو العامل أو أحد أفراد أسرته.
 - إذا وقع عليه اعتداء من صاحب العمل أو من يمثله.
 - إذا كان هناك خطر جسيم يهدد سلامة العامل أو صحته بشرط أن يكون صاحب العمل قد علم بوجود هذا الخطر ولم يقم بتنفيذ التدابير المقررة والتي تفرضها الجهات المختصة في الموعد المحدد لها.

ينتهي عقد العمل في أي من الحالات الآتية:

- إذا كان انتهاء مدته أو إنجاز العمل المتفق عليه.
- وفاة العامل.
- عجز العامل عن تأدية عمله.
- الاستقالة أو الفصل أو ترك العمل طبقاً لأحكام هذا القانون.
- مرض العامل مرضاً أستوجب انقطاعه عن العمل مدة متصلة أو منفصلة لا تقل عن عشرة أسابيع خلال سنة واحدة.
- يكون إثبات عجز العامل أو مرضه بشهادة طبية كما يكون إثبات السن بذات الأداة إذا تعذر إثباته بشهادة الميلاد أو مستخرج رسمي منها، وتصدر الشهادة الطبية من اللجنة الطبية المشكلة بقرار من وزير الصحة بالتنسيق مع الوزير لأغراض تنفيذ القانون ويجب أن يتضمن هذا القرار تنظيم إجراءات العمل، وتكون قراراتها نهائية
- ولا يجوز إنهاء العقد من جانب صاحب العمل إلا ببلوغ سن الستين على الأقل.
- وعلى صاحب العمل في حالة انتهاء العقد لأحد الأسباب المشار إليها أداء المكافأة المنصوص عليها في المادة (٣٩) للعامل أو للمستحقين عنه إذا لم يكن العامل خاضعاً لأحكام قانون التأمينات الاجتماعية.

مادة (٤٦)

- على صاحب العمل أن يعطي العامل بدون مقابل بناء على طلبه في نهاية عقده شهادة نهاية خدمة يبين فيها تاريخ دخوله الخدمة وتاريخ خروجه منها ونوع العمل الذي كان يؤديه والأجر والمكافآت الأخرى وغيرها من الامتيازات أن وجدت.
- وعلى صاحب العمل أن يرد للعامل ما يكون قد أودعه لديه من أوراق أو شهادات.

مادة (٤٧)

- حل المنشأة أو تصفيتها أو إغلاقها أو إفلاسها أو إدماجها في غيرها أو انتقالها بالإرث أو بالبيع أو التأجير أو التنازل أو الوصية أو الهبة أو غير ذلك من التصرفات لا يمنع من الوفاء بجميع التزاماتها.
- وفيما عدا حالات التصفية والإفلاس والإغلاق النهائي المخصص به يبقى عقد العمل قائماً ويكون الخلف مسئولاً بالتضامن مع أصحاب الأعمال السابقين عن تنفيذ جميع الالتزامات المقررة قانوناً مع مراعاة الأولوية المقررة لحقوق العمال

مادة (٤٨)

- يكون أصحاب العمل مسئولين بالتضامن فيما بينهم عن أية مخالفة لأحكام هذا القانون كما يكون المتنازل لهم عن الأعمال كلها أو بعضها متضامنين مع صاحب العمل الأصلي في الوفاء بجميع التكاليف التي تفرضها الأحكام المشار إليها.

مادة (١٠٦)

- للعامل الذي يفصل من العمل أن يطلب من الدائرة المختصة خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إخطاره بالقرار إلغاء قرار الفصل ، وعلى الدائرة اتخاذ الإجراءات اللازمة لتسوية النزاع ودياً فإذا تمت التسوية كان عليها إثباتها ومتابعة تنفيذها ، ويلزم صاحب العمل الذي يمتنع عن التنفيذ بدفع ما يعادل أجر العامل عن الفترة من تاريخ التسوية وحتى قيامه بتنفيذها، فإذا لم تتم التسوية خلال أسبوعين أو تمت وامتنع أي من الطرفين عن تنفيذها تعين على الدائرة المختصة إحالة الموضوع خلال مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ انتهاء المدة المذكورة أو بدء الامتناع عن تنفيذ التسوية إلى المحكمة المختصة وتكون الإحالة مشفوعة بمذكرة تتضمن ملخصاً للنزاع وحجج الطرفين، وعلى أمانة سر المحكمة أن تقوم خلال ثلاثة أيام من تاريخ إحالة الموضوع، بعرضه على رئيس المحكمة لتحديد جلسة لنظره في ميعاد لا يتجاوز أسبوعين من تاريخ الإحالة ويعلن بها العامل وصاحب العمل والدائرة المختصة ويرفق بالإعلان صورة من مذكرة هذه الدائرة . وعلى المحكمة أن تفصل في طلب وقف التنفيذ - إن وجد - في مدة لا تتجاوز أسبوعين من تاريخ أول جلسة ويكون حكمها نهائياً ، فإذا حكمت بوقف التنفيذ التزم صاحب العمل بإعادة العامل إلى العمل أو أن يؤدي إليه مبلغاً يعادل أجره حتى تاريخ الفصل في موضوع الدعوى ، وعلى المحكمة أن تفصل في الموضوع خلال مدة لا تتجاوز شهراً من تاريخ صدور الحكم بوقف التنفيذ . وإذا تبين للمحكمة أن فصل العامل من عمله أو إنهاء خدمته كان تعسفياً أو مخالفاً للقانون فإنه يجوز لها الحكم إما بإعادة العامل إلى عمله ، أو بإلزام صاحب العمل بأن يدفع له تعويضاً لا يقل عن أجر ثلاثة أشهر يحسب على أساس آخر أجر شامل كان يتقاضاه، ولا يزيد على أجر سنة وذلك بالإضافة إلى
- مكافأة نهاية الخدمة المستحقة له قانوناً وجميع المزايا الأخرى التي يقررها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.

- الأجر الأساسي مع العلاوات الأخرى
- إن وجدت- عن مدة الإخطار التي ينص عليها القانون أو عقد العمل أيهما أكبر.
- وتخصم المبالغ التي يكون العامل قد حصل عليها تنفيذاً للحكم الصادر بوقف التنفيذ من مبلغ التعويض الذي يحكم له به أو من أية مبالغ أخرى تكون مستحقة له.

مادة (١٠٧)

على العامل الذي لديه شكوى أن يتبع أولاً النظام المعمول به مع صاحب العمل فإذا لم يوجد مثل هذا النظام أو وجد ولكن لم يجد حلاً لشكواه فله أن يقدم طلباً إلى الدائرة المختصة للسعي في حسم النزاع القائم بينه وبين صاحب العمل وفقاً لأحكام المادة السابقة.

مادة (١٠٧) مكرراً

يصدر الوزير قراراً بتنظيم المفاوضة الجماعية التي تتم بهدف حسم النزاع العمالي الجماعي أو تحسين شروط وظروف العمل أو رفع الكفاءة الإنتاجية وتنظيم الإضراب السلمي والإغلاق.

الباب الثاني

الدراسة الميدانية

الفصل الرابع : الإجراءات المنهجية وخصائص

عينة الدراسة الميدانية

الفصل الخامس : تحليل البيانات وتفسيرها

الفصل السادس : مناقشة النتائج والاقتراحات

الفصل الرابع

الإجراءات المنهجية وخصائص عينة الدراسة الميدانية

١-٤ منهج الدراسة

٢-٤ أدوات الدراسة

٣-٤ عينة الدراسة

٤-٤ مجتمع الدراسة

٥-٤ مجالات الدراسة

٦-٤ المعالجة الإحصائية

٧-٤ صعوبات الدراسة

٤-١ منهج الدراسة

تتبع الدراسة الحالية المنهج الوصفي التحليلي في دراسة المنتهية خدماتهم من أعمالهم بمنشآت القطاع الخاص ، فقد طبقت استبانته وأجريت مقابلات واتصالات مع عينة من المستقلين والمفصولين ومديري الموارد البشرية في المنشآت ، ثم حلت بيانات الاستبانة وتقديم التوصيات والمقترحات.

٤-٢ أدوات الدراسة

الاستبيان : اعتمد معدي الدراسة في جمع بيانات الإستبانة على المقابلة الشخصية والاتصال الهاتفي بعينة الدراسة لغرض تحقيق دقة المعلومات ولضمان الإجابة عن جميع التساؤلات وتلافي حالة التناقض في الإجابات .

وبناء على ما تقدم فقد تم تصميم الاستبيانات في ضوء الإطار النظري للدراسة ، حيث وجهت الأولى لاستطلاع آراء عينة عشوائية من المنتهية خدماتهم من أعمالهم في منشآت القطاع الخاص والأخرى لاستطلاع عينة عشوائية من أصحاب الأعمال.

وقد اشتملت الاستبانتين على أسئلة مغلقة ومفتوحة وقد بلغ عدد أسئلة الاستبانة المختصة **بالمنتهية خدماتهم (١٨)** سؤالاً (ملحق رقم ١)، و (١١) سؤالاً في استبانة الخاصة **بمديري الموارد البشرية العاملين** بمنشآت القطاع الخاص (ملحق رقم ٢)،، وتم عرض الاستبانات على المسئولين في وزارة القوى العاملة ، وتم إضافة الملاحظات التي وردت بشأنهما ، وأخذها في عين الاعتبار.

٤-٣ عينة الدراسة

تشير البيانات الإحصائية إلى الفترة من بداية يناير ٢٠١٢م إلى نهاية أكتوبر ٢٠١٢م شهدت ترك (٥١,٨٩٦) مواطناً ومواطنة أعمالهم في منشآت القطاع الخاص ، كان من بينهم:

● (٣٥,٨٨٧) مواطناً ومواطنة استقالوا من العمل بنسبة (٦٩,٢٪)

● (١٦,٠٠٩) مواطناً ومواطنة بنسبة (٣٠,٨٪).

وقد اعتمدت الدراسة على الإحصاءات مصدراً أساسياً لتحديد مجتمع الدراسة ، لأنها تقدم معلومات وبيانات رقمية متعلقة بمفردات الدراسة وتكمن من التحديد الدقيق لعينة البحث، وقد تم الحصول على إحصائيات هذه الدراسة من دائرة الإحصاء بوزارة القوى العاملة ثم قام المعنيين بدائرة الإحصاء بفرز تلك البيانات وتصنيفتها وتم التوصل على عدد (٢٠٦٦٩) حالة استقالة وفصل منهم عدد (١٠,٧٢٧) مستقيل ومستقيلة، و عدد (٩,٩٤٢) مفصول ومفصولة تم التوصل إليهم من خلال تحديث بياناتهم ، وتم أخذ منهم عينة عشوائية بنسبة (٣٪) من كلتا الحالتين. فكان أفراد العينة المطلوب إجراء البحث عليها ما يلي :

✓ عدد (٣٢١) مستقيل ومستقيلة

✓ عدد (٢٩٨) مفصول ومفصولة

وتم الاتفاق مع أعضاء فريق العمل المكلف بإجراء الدراسة على أن يكون العدد الكلي للعينة المبحوثة (٦٠٠) حالة استقالة وفصل بواقع عدد (٣٠٠) مستقيل ومستقيلة وعدد (٣٠٠) مفصول ومفصولة على أن تكون تلك العينة الرئيسية للبحث ، في حين تم توفير

عينة مساعدة تشمل على (٣٠٠) حالة استقالة و (٣٠٠) حالة فصل في حال تعذر الوصول إلى أفراد العينة الرئيسية المراد إجراء البحث عليها.

جدول رقم (١٠)

أعداد وحالة المنتهية خدماتهم في العينة المبحوثة

البيان	المستقلين	المفصولين	المجموع
إجمالي المستقلين والمفصولين من يناير ٢٠١٢م إلى أكتوبر ٢٠١٢م	٣٥,٨٨٧	١٦,٠٠٩	٥١,٨٩٦
إجمالي المستقلين والمفصولين الذين تتوفر لديهم وسيلة اتصال واحدة على أقل تقدير	١٠,٧٢٧	٩,٩٤٢	٢٠,٦٦٩
(٣٪) ممن لديهم وسيلة اتصال	٣٢٢	٢٩٨	٦٢٠
عدد أفراد العينة الرئيسية المراد إجراء البحث عليهم	٣٠٠	٣٠٠	٦٠٠
العينة المساندة	٣٠٠	٣٠٠	٦٠٠

٤-٤ مجتمع الدراسة

في هذه الدراسة يضم مجتمع الدراسة عينة من المنتهية خدماتهم من أعمالهم بمنشآت القطاع الخاص سواء بالفصل أو الاستقالة، في مختلف محافظات السلطنة والمسجلين لدى وزارة القوى العاملة وعينة من مديري الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص.

٤-٥ مجالات الدراسة

- المجال البشري: تناولت الدراسة عينة عشوائية من المنتهية خدماتهم من أعمالهم بمنشآت القطاع الخاص سواء بالفصل أو الاستقالة.
- المجال الجغرافي: سيتم اختيار منشآت القطاع الخاص وفقاً لدرجة المنشأة بناءً على أكثر المنشآت التي حصلت فيها أكثر من (١٠) حالات استقالة/فصل منذ بداية يناير ٢٠١٢م وحتى نهاية أكتوبر ٢٠١٢م .
- المجال الزمني: وهي المدة التي استغرقتها الدراسة ابتداءً من عملية جمع البيانات وتطبيق الجانب الميداني وانتهاءً بتحليل البيانات وهي مدة شهرين ابتداءً من شهر ديسمبر ٢٠١٢م وحتى نهاية يناير ٢٠١٣م.

٤-٦ المعالجة الإحصائية

تم استخدام الأسلوب الإحصائي الوصفي ، مثل التكرارات والنسب المئوية لوصف البيانات.

٤-٧ صعوبات الدراسة

- ١- قلة المصادر والدراسات المنشورة عن موضوع أسباب الاستقالة أو الفصل بوجه عام ، حيث أن الموضوع يختلف نوعاً ما بين البيئات والمجتمعات والكتب والأبحاث والمصادر المنشورة حوله قليلة ، لهذا لاقى معدي الدراسة صعوبات كبيرة في الحصول على المراجع المطلوبة.
- ٢- تعذر الوصول على أعداد كبيرة من أفراد العينة حيث أن كثيراً منهم غيروا وسيلة الاتصال المسجلة لدى وزارة القوى العاملة

وتم أخذ عينة مساندة.

- ٣- بعض المبحوثين لا يدركون وضع انتهاء خدماتهم هل هو استقالة أم فصل وخاصة المفضولين وادعائهم بأنهم مستقيلون، ولذلك وجب على معدي الدراسة أثناء المقابلة طرح المزيد من الأسئلة للتأكد من المعلومة ، لذلك استنزفت مقابلة هذه الفئة كثيرا من الوقت.
- ٤- عدم انطباق الدراسة على بعض الحالات لعدم انتهاء خدمة العامل في منشآت القطاع الخاص
- ٥- كبر حجم العينة واتساع نطاق مجتمع البحث.

الفصل الخامس

تحليل البيانات وتفسيرها

١-٥ نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة

٢-٥ خصائص عينة الدراسة الميدانية

١-٢-٥ المستقيلون

٢-٢-٥ المفصولون

٣-٥ أسباب الاستقالة والفصل بين صفوف القوى العاملة الوطنية بأجر في منشآت

القطاع الخاص

٤-٥ الآثار المترتبة على الاستقالة والفصل بين صفوف القوى العاملة الوطنية بأجر

في منشآت القطاع الخاص

١-٥ نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة

نعرض في هذا المحور نسبة المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة ضمن مجتمع الدراسة ، حيث بلغ حجم العينة (٤٥٠) بعد أن قلت حجم العينة العشوائية التي تم الأخذ بها وذلك نتيجة لصعوبات التي تم ذكرها في نهاية الفصل الرابع ، منهم (٦٦,٧%) مستقيلين وما نسبته (٣٣,٣%) مفصولين كما يوضحه الجدول الآتي:

جدول رقم (١١)

حجم العينة المبحوثة حسب نوع انتهاء الخدمة

النسبة (%)	العدد	حجم العينة
٦٦,٧	٣٠٠	المستقيلون
٣٣,٣	١٥٠	المفصولون
١٠٠	٤٥٠	الإجمالي

٢-٥ توزيع العينة من المنتهية خدماتهم في منشآت القطاع الخاص بالسلطنة

١-٢-٥ المستقيلون من أعمالهم من القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص (الفئة المبحوثة).

١-٢-٥ أ الفئة العمرية

يشير توزيع المستقلين وفقاً للفئات العمرية حتى نهاية أكتوبر ٢٠١٢م والمبين في جدول رقم (١٠) إلى أن النسبة الأعلى منهم بالفئة العمرية ٢٥ فمادون حيث بلغت (٧٠٪) من الإجمالي ، وبلغت نسبة (٢٦,٤٪) للفئة العمرية (٢٦-٣٥) سنة وسجلت باقي الفئات العمرية ما نسبته (٣,٦٪) من الإجمالي.

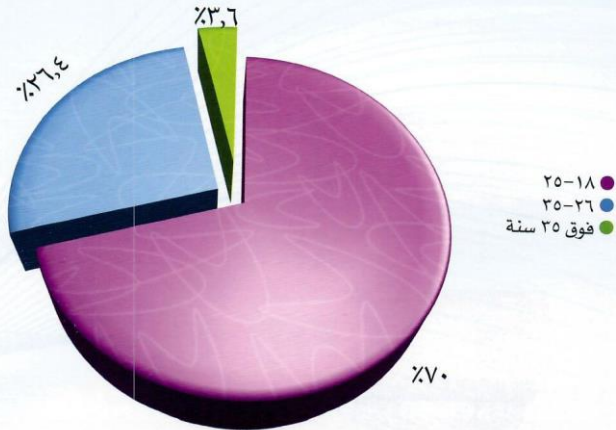
جدول رقم (١٢):

توزيع الفئة العمرية للعينة المبحوثة (المستقيلون)

الفئات العمرية	المجموع	النسبة (%)
١٨ - ٢٥ سنة	٢١٠	٧٠
٢٦-٣٥ سنة	٧٩	٢٦,٤
٣٦-٤٥ سنة	٦	٢
٤٦-٥٥ سنة	٢	٠,٦
٥٦ سنة فما فوق	٣	١
الإجمالي	٣٠٠	١٠٠

شكل بياني رقم (٤)

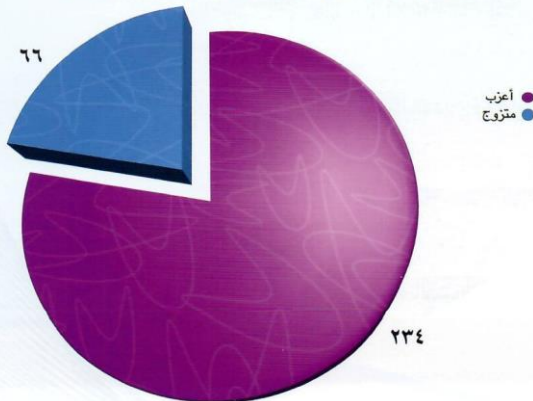
توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقيلون) حسب الفئة العمرية



تشير البيانات الإحصائية إلى أن معظم حالات الاستقالة تركزت في القوى العاملة الوطنية من غير المتزوجين، حيث بلغ عددهم (٢٣٤) مستقيل ومستقيلة بنسبة (٧٨٪) من الإجمالي، مما يدل على حداثة سن معظمهم وسعيهم الدائم نحو البحث عن فرص عمل أفضل، بينما بلغت نسبة المتزوجين (٢٢٪) بواقع عدد (٦٦) مستقيلاً ومستقيلة.

شكل بياني رقم (٥)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقيلون) حسب الحالة الاجتماعية



٥-٢-١ ج الأجر الشهري

أشار أكثر من نصف العينة المبحوثة بنسبة (٥٥,٧%) بأن الأجر الشهري الذي كانوا يتقاضوه قبل استقالتهم في حدود من (٢٠٠-٣٠٠) ريال عماني ، بينما شكل الذين يتقاضون أجراً شهرياً أقل من (٢٠٠) ريالاً عمانياً ما نسبته (٢٢,٧%) من الإجمالي، في حين كان ما نسبته (٢١,٦%) من الإجمالي يتقاضون أجوراً فوق (٣٠٠) ريالاً عمانياً كما هو موضح في الجدول التالي.

جدول رقم (١٣)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقيلون) حسب الأجر الشهري

الأجر الشهري	العدد	التوزيع النسبي (%)
أقل من ٢٠٠ ريال	٦٨	٢٢,٧
٢٠٠-٣٠٠ ريال	١٦٧	٥٥,٧
٣٠١-٤٠٠ ريال	٢٧	٩
٤٠١-٥٠٠ ريال	١٤	٤,٦
٥٠٠ فأكثر ريال عماني	٢٤	٨
المجموع	٣٠٠	١٠٠

يتضح من المعلومات المبينة في الجدول رقم (١٤) والشكل البياني رقم (٦) بأن غالبية المستقلين (العينة المبحوثة) كانوا من بين المعينين في محافظة مسقط حيث بلغت نسبتهم (٣٠%) من الإجمالي، تليها في الأهمية النسبية محافظتي شمال و جنوب الباطنة بنسبة (٢٩,٧%) كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (١٤):

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقلون) حسب المحافظات

المحافظات	المجموع	النسبة (%)
محافظة مسقط	٩٠	٣٠
محافظتي شمال وجنوب الباطنة	٨٩	٢٩,٧
محافظة الداخلية	٤٧	١٥,٧
محافظتي شمال وجنوب الشرقية	٤٠	١٣,٤
محافظة ظفار	١٥	٥
محافظة الظاهرة	١١	٣,٦
محافظة البريمي	٦	٢
محافظة مسندم	١	٠,٣
محافظة الوسطى	١	٠,٣
الإجمالي	٣٠٠	١٠٠

شكل بياني رقم (٦)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقبلون) حسب التوزيع الجغرافي



١-٢-٥- هـ المستوى التعليمي

وفقاً للبيانات الموضحة في الجدول رقم (١٥) فإن غالبية العينة المبحوثة هم بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام فما دون حيث بلغت نسبتهم (٨٨%) خاصة وأن هذه الفئة ذاتها تشكل غالبية الباحثين عن عمل والمعينين في ذات العام كما سيتضح من خلال البند (ز) .

جدول رقم (١٥)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقبلون) حسب المؤهل التعليمي

النسبة (%)	العدد	المؤهل التعليمي
٣٩,٧	١١٩	أقل من شهادة دبلوم التعليم العام
٤٨,٣	١٤٥	شهادة دبلوم التعليم العام
١٢	٣٦	دبلوم فما فوق
١٠٠	٣٠٠	المجموع

١-٢-٥- و مستوى المهارة

وفقاً للبيانات الموضحة في الجدول رقم (١٦) فإن غالبية العينة المبحوثة هم بمستوى عامل محدود المهارة حيث بلغت نسبتهم (٤٦,٣%) ، تلتها في الأهمية النسبية من هم بمستوى عامل مهني بنسبة (٣٠,٣%) من إجمالي العينة المبحوثة.

جدول رقم (١٦)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقيلون) حسب مستوى المهارة

النسبة (%)	العدد	المؤهل التعليمي
٧,٧	٢٣	الاختصاصيون
٦,٣	١٩	الفنيون
٣٠,٣	٩١	عامل مهني
٥,٧	١٧	عامل ماهر
٤٦,٣	١٣٩	عامل محدود المهارة
٣,٧	١١	غير محدد
١٠٠	٣٠٠	المجموع

٥-٢-١- فترة العمل قبل انتهاء الخدمة

وفقاً للبيانات الموضحة في الجدول رقم (١٧) فإن غالبية العينة المبحوثة قاموا بتقديم استقالاتهم بعد مكثهم في العمل لمدة عام أو أقل بنسبة (٧٣%) من الإجمالي.

جدول رقم (١٧)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المستقيلون) حسب الفترة التي عملوا بها قبل الشروع في تقديم استقالاتهم

فترة العمل في آخر منشأة	العدد	التوزيع النسبي (%)
أقل من ستة أشهر	١٤٨	٤٩,٤
من ٦ أشهر إلى سنة	٧١	٢٣,٦
أكثر من سنة	٨١	٢٧
المجموع	٣٠٠	١٠٠

٢-٢-٥ المفضولون من أعمالهم من القوى العاملة الوطنية بأجر في القطاع الخاص (الفئة المبحوثة)

٢-٢-٥ أ الفئة العمرية

يشير توزيع العينة المبحوثة من المفضولين وفقاً للفئات العمرية والمبين في جدول رقم (١٨) إلى أن النسبة الأعلى منهم بالفئة العمرية ٢٥ فمادون حيث بلغت (٥٧,٣%) من الإجمالي ، وكانت نسبة (٢٠%) للفئة العمرية (٢٦-٣٥) سنة وسجلت باقي الفئات العمرية ما نسبته (٢٢,٧) من الإجمالي.

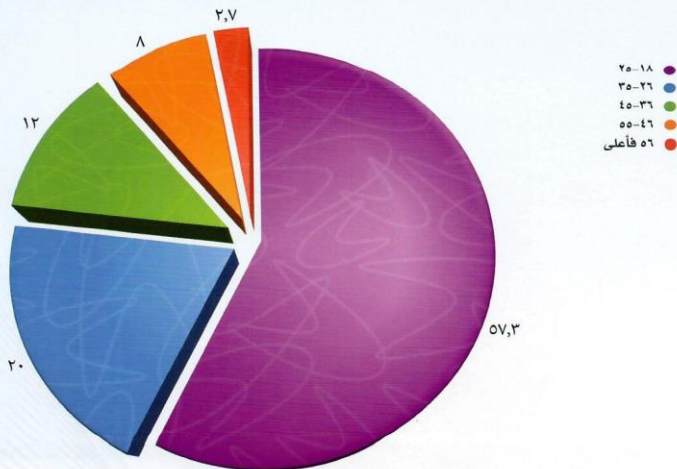
جدول رقم (١٨):

توزيع الفئة العمرية للعينة المبحوثة (المفصولين)

الفئات العمرية	المجموع	النسبة (%)
١٨ - ٢٥ سنة	٨٦	٥٧,٣
سنة ٢٦-٣٥	٣٠	٢٠,٠
سنة ٣٦-٤٥	١٨	١٢,٠
سنة ٤٦-٥٥	١٢	٨,٠
٥٦ سنة فما فوق	٤	٢,٧
الإجمالي	١٥٠	١٠٠

شكل رقم (٧):

توزيع الفئة العمرية للعينة المبحوثة (المفصولين)

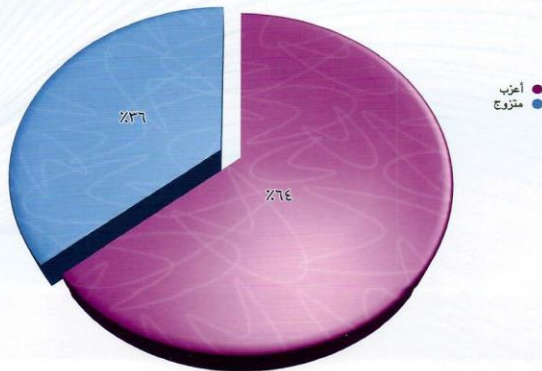


٥-٢-٢ ب الحالة الاجتماعية

تشير البيانات الإحصائية إلى أن معظم حالات الفصل للعينة المبحوثة تركزت في القوى العاملة الوطنية من غير المتزوجين، حيث بلغ عددهم (٩٦) مفصولاً ومفصولة بنسبة (٦٤%) من الإجمالي، بينما بلغت نسبة المتزوجين (٣٦%) من الإجمالي.

شكل بياني رقم (٨)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المفصولون) حسب الحالة الاجتماعية



أشار أكثر من نصف العينة المبحوثة بنسبة (٧٦,٧%) بأن الأجر الشهري الذي كانوا يتقاضوه قبل فصلهم في حدود من (٢٠٠-٣٠٠) ريالاً عمانياً، بينما شكل الذين يتقاضون أجراً شهرياً أكثر من (٣٠٠) ريالاً عمانياً ما نسبته (٢٣,٣%) من إجمالي أفراد العينة المبحوثة

جدول رقم (١٩)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المفصولون) حسب الأجر الشهري

الأجر الشهري	العدد	التوزيع النسبي (%)
٢٠٠-٣٠٠ ريال	١١٥	٧٦,٧
٣٠١-٤٠٠ ريال	١٦	١٠,٧
٤٠١-٥٠٠ ريال	١٤	٩,٣
أكثر من ٥٠٠ ريال	٥	٣,٣
المجموع	١٥٠	١٠٠

يتضح من المعلومات المبينة في الجدول رقم (١٧) بأن غالبية أفراد العينة المبحوثة من المفصولين كانوا من بين المعينين في محافظتي شمال وجنوب الباطنة حيث بلغت نسبتهم (٣٨%) من الإجمالي ، تليها في الأهمية النسبية محافظة الداخلية بنسبة (١٧,٣%) كما هو موضح في الجدول الآتي:

جدول رقم (٢٠):

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المفصولون) حسب المحافظات

المحافظات	المجموع	النسبة (%)
شمال وجنوب الباطنة	٥٧	٣٨,٠
الداخلية	٢٦	١٧,٣
شمال وجنوب الشرقية	٢٥	١٦,٧
مسقط	٢٠	١٣,٣
الظاهرة	٨	٥,٣
ظفار	٦	٤,٠
الوسطى	٤	٢,٧
البريمي	٤	٢,٧
مستندم	٠	٠,٠
الإجمالي	١٥٠	١٠٠

شكل بياني رقم (٩)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المفصولين) حسب التوزيع الجغرافي



٥-٢-٢- هـ المستوى التعليمي

وفقاً للبيانات الموضحة في الجدول رقم (٢١) فإن غالبية العينة المبحوثة من المفصولين هم بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام فما دون حيث بلغت نسبتهم (٩٣,٣%) من إجمالي المفصولين.

جدول رقم (٢١)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المفصولين) حسب المؤهل التعليمي

المؤهل التعليمي	العدد	النسبة (%)
دون شهادة دبلوم التعليم العام	٨٧	٥٨,٠
شهادة دبلوم التعليم العام	٥٣	٣٥,٣
دبلوم فما فوق	١٠	٦,٧
المجموع	١٥٠	١٠٠

٥-٢-٢- و مستوى المهارة

وفقاً للبيانات الموضحة في الجدول رقم (٢٢) فإن غالبية العينة المبحوثة هم بمستوى عامل محدود المهارة حيث بلغت نسبتهم (٥٢%)، تلتها في الأهمية النسبية من هم بمستوى عامل مهني بنسبة (٢٦,٧%) من إجمالي العينة المبحوثة.

جدول رقم (٢٢)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المفصولون) حسب مستوى المهارة

النسبة (%)	العدد	المؤهل التعليمي
٢,٧	٤	الاختصاصيون
٣,٣	٥	الفنيون
٢٦,٧	٤٠	عامل مهني
١٢	١٨	عامل ماهر
٥٢	٧٨	عامل محدود المهارة
٣,٣	٥	غير محدد
١٠٠	١٥٠	المجموع

٥-٢-٢- و فترة العمل قبل انتهاء الخدمة

وفقاً للبيانات الموضحة في الجدول رقم (٢٣) فإن غالبية العينة المبحوثة تم فصلهم من العمل بعد مكثهم فيه لمدة عام أو أقل بنسبة (٧٦%) من الإجمالي.

جدول رقم (٢٣)

توزيع أفراد العينة المبحوثة (المفصولون) حسب الفترة التي عملوا بها قبل فصلهم من العمل

فترة العمل في آخر منشأة	العدد	التوزيع النسبي (%)
أقل من ستة أشهر	٦٩	٤٦,٠
من ٦ أشهر إلى سنة	٤٥	٣٠,٠
أكثر من سنة	٣٦	٢٤,٠
المجموع	١٥٠	١٠٠

٣-٥ أسباب الاستقالة والفصل في صفوف القوى العاملة الوطنية بأجر في منشآت القطاع الخاص من واقع الدراسة الميدانية

١-٣-٥ من وجهة نظر المنتهية خدماتهم

٢-١-٣-٥ أسباب الاستقالة

كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم سبب لاستقالة القوى العاملة من منشآت القطاع الخاص هو عدم كفاية الأجر ، حيث احتل المرتبة الأولى بنسبة تكرار (٨٠%) ، يليه الرغبة في الانتقال إلى مؤسسات أخرى ذات مميزات أفضل بنسبة (٤٧%) وشكلت معاملة الإدارة والمسؤولين سبباً دفع ما نسبته (٣٥,٧%) من العينة المبحوثة للاستقالة ، كما تبين أن بعد المسافة بين مقر العمل ومكان الإقامة الدائمة كان من أهم الأسباب التي دفعت العينة المبحوثة للاستقالة ويبين الجدول الآتي أهم الأسباب المؤدية للاستقالة من وجهة نظر المستقيلين.

جدول رقم (٢٤)

الأسباب التي أدت إلى استقالة القوى العاملة الوطنية من منشآت القطاع الخاص خلال الفترة من يناير ٢٠١٢م إلى أكتوبر ٢٠١٢م مرتبة حسب الأهمية

م	أسباب الاستقالة	التكرار	النسبة (%)
١	عدم كفاية الأجر الشهري والحوافز المادية	٢٤٠	٨٠,٠
٢	الرغبة في الانتقال إلى مؤسسات أخرى ذات مميزات أفضل	١٤١	٤٧,٠
٣	معاملة الإدارة و المسئولين	١٠٧	٣٥,٧
٤	بعد المسافة بين مقر العمل ومكان الإقامة الدائمة	٧٢	٢٤,٠
٥	وجود عمل إضافي إجباري في أوقات الراحة	٦٢	٢٠,٧
٦	تأخر تسليم الرواتب	٣٢	١٠,٧
٧	عدم تناسب طبيعة العمل مع الوضع الأسري	٣١	١٠,٣
٨	الظروف البيئية والصحية في موقع العمل	٢١	٧,٠
٩	قلة فرصة الترقى الوظيفي والمالي	١٥	٥,٠
١٠	عدم تناسب المهام الوظيفية مع التخصص الدراسي / الخبرة لعملية/ القدرات والمهارات	١٤	٤,٧
١١	عدم وضوح المهام والواجبات الوظيفية	١١	٣,٧
١٢	الظروف الصحية	١١	٣,٧
١٣	قلة وجود فرص للتدريب والتأهيل	٩	٣,٠
١٤	ضعف العلاقات والتواصل (عدم الاندماج بين الموظفين)	٨	٢,٧
١٥	عدم التزام المؤسسة باللوائح التنظيمية	٧	٢,٣
١٦	وجود فوارق في الجانب المادي بالمؤسسة لأصحاب نفس المؤهل والخبرة	١	٠,٣
١٧	تأثير القيم والعادات والتقاليد على الاستمرارية في الوظيفة	٠	٠,٠

كشفت نتائج الدراسة الميدانية أن أهم سبب لفصل القوى العاملة من منشآت القطاع الخاص هو إغلاق المنشأة ، حيث احتل المرتبة الأولى بنسبة تكرار (٢٨%) ، يليه الفصل التعسفي بنسبة (٢٢,٧%) ثم جاءت على التوالي أسباب انتهاء المشروع وكثرة الغياب بنسبة (٢٢%) لكل منهما ، ويبين الجدول الآتي أهم الأسباب المؤدية للفصل من وجهة نظر المفصولين.

جدول رقم (٢٥)

الأسباب التي أدت إلى فصل القوى العاملة الوطنية من منشآت القطاع الخاص حسب الأهمية

م	أسباب الفصل	التكرار	النسبة (%)
١	إغلاق المنشأة	٤٢	٢٨,٠
٢	فصل تعسفي	٣٤	٢٢,٧
٣	انتهاء المشروع	٣٣	٢٢,٠
٤	كثرة الغياب	٣٣	٢٢,٠
٥	عدم الكفاءة	٦	٤,٠
٦	التأخير الدائم	٢	١,٣

٢-٣-٥ أسباب الفصل والاستقالة من وجهة نظر مديري الموارد البشرية العاملين بمنشآت القطاع الخاص

١-٢-٣-٥ أسباب الاستقالة

أشارت البيانات في الجدول رقم (٢٢)، بأن الغالبية العظمى من المستقيلين كانت لديهم الرغبة في الانتقال إلى مؤسسات أخرى ذات مميزات أفضل، حيث بلغت نسبتهم (٦٧%). يليه عدم كفاية الراتب بنسبة وصلت إلى (٤٣%). وكان بعد المسافة بين مقر العمل

ومكان الإقامة الدائمة في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (٣٤٪). بعدها تأتي الظروف الصحية للمستقلين حيث بلغت نسبتهم (٢٧٪) وعدم تناسب طبيعة العمل مع الوضع الأسري بلغت (١٧٪). ولم تعقب المنشآت على الجوانب المتعلقة بتأخر تسليم الرواتب وعدم التزام المؤسسة باللوائح التنظيمية و الظروف البيئية والصحية في موقع العمل و معاملة الإدارة و المسؤولين و وجود عمل إضافي إجباري في أوقات الراحة و وجود فوارق في الجانب المادي بالمؤسسة لأصحاب نفس المؤهل والخبرة.

جدول رقم (٢٦)

الأسباب التي أدت إلى استقالة القوى العاملة الوطنية بأجر من منشآت القطاع الخاص مرتبة حسب الأهمية من وجهة نظر مديري الموارد البشرية العاملين بمنشآت القطاع الخاص

م.	أسباب الاستقالة من وجهة نظر الشركات	التكرار	النسبة (%)
١	الرغبة في الانتقال إلى مؤسسات أخرى ذات مميزات أفضل	٢٠	٦٦,٧
٢	عدم كفاية الأجر الشهري والحوافز المادية	١٣	٤٣,٣
٣	بعد المسافة بين مقر العمل ومكان الإقامة الدائمة	١١	٣٦,٧
٤	الظروف الصحية	٨	٢٦,٧
٥	عدم تناسب طبيعة العمل مع الوضع الأسري	٥	١٦,٧
٦	تأثير القيم والعادات والتقاليد على الاستمرارية في الوظيفة	٣	١٠,٠
٧	عدم تناسب المهام الوظيفية مع التخصص الدراسي / الخبرة العملية/ القدرات والمهارات	٢	٦,٧
٨	قلة وجود فرص للتدريب والتأهيل	٢	٦,٧
٩	ضعف العلاقات والتواصل (عدم الاندماج بين الموظفين)	٢	٦,٧
١٠	قلة فرصة الترقى الوظيفي والمالي	٢	٦,٧
١١	عدم وضوح المهام والواجبات الوظيفية	١	٣,٣

يعد الغياب من أهم الأسباب في فصل القوى العاملة الوطنية من وجهة نظر مديري الموارد البشرية، حيث بلغت النسبة (٨٣,٣٪)، وهي نسبة كبيرة وتدعو لإعادة النظر فيها، ولكن عند سؤال المؤسسات عن أسباب الغياب، كان لتوجه المفصولين للاحاق في القطاع العسكري عند سماعهم بفتح باب التسجيل للتجنيد، وتساوت أسباب الفصل في انتهاء المشروع وعدم الكفاءة من وجهة نظر العينة المبحوثة من المنشآت، حيث بلغت النسبة (٣٣,٣٪) لكل منهما. التأخير الدائم في الحضور إلى مقر العمل أخذت ما نسبته (١٦,٧٪) من إجمالي العينة المبحوثة. ولم تعلق أي من المنشآت على إغلاق المنشأة كأحد أسباب فصل القوى العاملة الوطنية العاملة بأجر.

جدول رقم (٢٧)

الأسباب التي أدت إلى فصل القوى العاملة الوطنية بأجر من منشآت القطاع الخاص مرتبة حسب الأهمية من وجهة نظر مديري الموارد البشرية في منشآت القطاع الخاص

م.	أسباب الفصل من وجهة نظر مديري الموارد البشرية العاملين بمنشآت القطاع الخاص	التكرار	النسبة (%)
١	كثرة الغياب	١٥	٨٣,٣
٢	انتهاء المشروع	٦	٣٣,٣
٣	عدم الكفاءة	٦	٣٣,٣
٤	التأخير الدائم	٣	١٦,٧
٥	إغلاق المنشأة	٠	٠,٠

هـ-٤ الآثار المترتبة على الاستقالة والفصل بين صفوف القوى العاملة الوطنية بأجر في منشآت القطاع الخاص

تؤثر حالات الاستقالة أو فصل القوى العاملة بأجر من أعمالها في منشآت القطاع الخاص في حركة تشغيلهم واستقرارهم في الأعمال التي يتم تعيينهم فيها حيث أن ترك القوى العاملة الوطنية لأعمالها بسبب الاستقالة أو الفصل من العمل أدت إلى آثار سلبية من أهمها:

- ١- ارتفاع نسبة البحث عن عمل
- ٢- ارتفاع معدل الدوران الوظيفي
- ٣- انخفاض نسبة التعمين في بعض المهن
- ٤- زيادة العبء على القطاع العام لتوظيف الراغبين بالالتحاق بالعمل فيه.

هـ-٤-١ ارتفاع نسبة البحث عن عمل

وجد أن نسبة أفراد العينة المبحوثة الذين لم يجدوا فرصة للعمل بعد تقديم استقالتهم وما زالوا باحثين عن فرص عمل تقارب النصف (٤٧%) من إجمالي المستقلين ، في حين ارتفعت النسبة بالنسبة للذين تم فصلهم ولم يجدوا فرصة للعمل بعد انتهاء خدماتهم إلى (٦٧,٣%) من إجمالي أفراد العينة.

جدول رقم (٢٨)

نسبة الباحثين عن عمل بين المنتهية خدماتهم

نوع انتهاء الخدمة	التكرار	النسبة (%)
استقالة (٣٠٠ مستقيل)	١٤١	٤٧
فصل (١٥٠ مفصول)	١٠١	٦٧,٣

٥-٤-٢ ارتفاع معدل الدوران الوظيفي

ساهمت حالات الاستقالة أو فصل القوى العاملة بأجر من أعمالها في منشآت القطاع الخاص على ارتفاع معدل الدوران الوظيفي حيث شكل الذين عملوا في منشأة واحدة فقط من المستقيلين ما نسبته (٧٥,٥%) ، بينما بلغت نسبة العاملين في منشأتين أو أكثر بعد انتهاء خدماتهم (٢٤,٥%) ، في حين شكل الذين عملوا في منشأة واحد فقط من المفصولين ما نسبته (٨٣,٧%) ، بينما بلغت نسبة العاملين في منشأتين أو أكثر بعد فصلهم من العمل (١٤,٥%) من الإجمالي.

جدول رقم (٢٩)

عدد المنشآت التي عمل بها المنتهية أعمالهم

عدد المنشآت	المستقيلون		المفصولين	
	العدد	النسبة (%)	العدد	النسبة (%)
منشأة	١٢٠	٧٥,٥	٤١	٨٣,٧
منشأتين	٣٥	٢٢	٧	١٤,٣
ثلاث منشآت فأكثر	٤	٢,٥	١	٠,٢
المجموع	١٥٩	١٠٠,٠	٤٩	١٠٠,٠

الفصل السادس

مناقشة النتائج

٥-١ مناقشة النتائج

٥-٢ المعالجات المقترحة من واقع الدراسة الميدانية

■ يتبين من النتائج أن غالبية أفراد الدراسة من المستقلين كانوا من بين المعينين في محافظات مسقط وشمال الباطنة وجنوب الباطنة والداخلية حيث شكلت المحافظات الأربع ما نسبته (٧٥,٤%) من إجمالي المستقلين، بينما تركز المفصولون في محافظتي شمال الباطنة وجنوبها وهذه النتائج تتفق مع بيانات وزارة القوى العاملة، كما كشفت الدراسة أن أكثر من خمس المستقلين كانوا يتقاضون أجوراً أقل من (٢٠٠) ريالاً عمانياً ونصفهم تقاضوا أجوراً من (٢٠٠-٣٠٠) ريالاً عمانياً في حين ارتفعت النسبة في نفس مستوى الأجر للمفصولين لتتراوح إلى (٧٦,٧%) من الإجمالي. واتفقت تلك النتيجة مع دراسة «الدوران الوظيفي للعمالة العمانية في القطاع الخاص»، كما أظهرت نتائج الدراسة أن الغالبية العظمى من المنتهية خدماتهم هم بمستوى شهادة دبلوم التعليم العام فما دون بنسب (٨٨%) للمستقلين و(٩٣,٣%) للمفصولين، وتختلف هذه النتيجة مع دراسة «الدوران الوظيفي للعمالة العمانية في القطاع الخاص» حيث شكل المنتهية خدماتهم في نفس المستوى (٥٢%) فقط، وأن الفترة التي قضوها في العمل قبل انتهاء الخدمة لم تتجاوز السنة بنسبة (٧٣%) للمستقلين، و (٧٦%) للمفصولين وهذا يدل أن هذه الفئة هي ذاتها التي كانت تشكل الباحثين عن عمل والمعينين في ذات العام، وهذه النتائج تتفق مع بيانات وزارة القوى العاملة.

■ دلت نتائج الدراسة إلى أن من أهم أسباب الاستقالة من وجهة نظر المنتهية خدماتهم هي عدم كفاية الأجر الشهري والحوافز المادية بنسبة (٨٠%) حيث أكد بعضهم عدم التزام المنشأة بالحد الأدنى من الأجور في حين يسعى ما يقارب نصفهم (٤٧%) إلى البحث عن فرص عمل في مؤسسات أخرى ذات مميزات أفضل، وهذه النتيجة تتفق مع نتائج دراسة «الدوران الوظيفي للعمالة العمانية في القطاع الخاص» التي شكل سبب ضعف الأجور ما نسبته (٧٨%) من الاستجابات وكذلك تتفق مع دراسة (مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي في الأجهزة الحكومية السعودية) و بحث (خمسة أسباب تدفع المهنيين إلى الاستقالة)، وجاءت سوء المعاملة من قبل الإدارة والمسؤولين من أهم الأسباب التي

دفعت أكثر من ثلث المبحوثين للاستقالة بنسبة (٣٥,٧%) ، واختلفت هذه النسبة مع دراسة «الدوران الوظيفي للعمالة العمالية في القطاع الخاص» حيث شكل معاملة الإدارة والمسؤولين ما نسبته (٥٦%) من الاستجابات ، بينما اختلفت أسباب الفصل لدى العينة المبحوثة حيث شكل إغلاق المنشأة أو إغلاق المشروع السبب الأهم بنسبة (٥٠%) بينما أكد (٢٢,٧%) أن فصلهم كان تعسفياً ، وجاءت كثرة الغياب من العمل من الأسباب الرئيسية للفصل من العمل بنسبة (٢٢%) وهي نتائج تختلف كلياً مع دراسة «الدوران الوظيفي للعمالة العمالية في القطاع الخاص» حيث لم تكن الأسباب السابقة من الأسباب الرئيسية لانتهاء وانتهاء الخدمة.

■ أظهرت الدراسة أثرين مهمين نتجا من انتهاء الخدمة أولهما: ارتفاع نسبة البحث عن عمل حيث أكد ما يقارب من النصف بنسبة (٤٧%) من المستقلين أنهم لم يجدوا فرصة عمل بعد انتهاء خدمتهم ، في حين ارتفعت النسبة لتصل إلى (٦٧,٣%) بين المفصولين الذين لم يجدوا فرصة عمل بعد فصلهم ، أما الأثر الثاني فهو ارتفاع معدل الدوران الوظيفي لدى العينة المبحوثة حيث بلغت نسبة من عملوا في منشأتين أو أكثر نسبة (٢٤,٥%) للمستقلين ونسبة (١٤,٥%) للمفصولين.

٦-٢: المعالجات المقترحة من واقع الدراسة

١- حالات الاستقالة:

- الأجر الشهري من أساسيات الاستقرار في الوظيفة والحد من الدوران الوظيفي ، لذا يجب مراقبة منشآت القطاع الخاص للحيلولة دون استغلال المواطن وحاجته للعمل، فيجب التأكد من أنها تقوم بصرف رواتب موظفيها حسب ما قرر لها ومعاقبة من لا يلتزم بذلك.
- تكثيف التفتيش الدوري الذي تقوم به وزارة القوى العاملة على المنشآت ذات النسبة الأعلى من إنهاء الخدمة للتأكد من

توفيرها الرعاية العمالية المقررة قانوناً، والتأكد من تطبيقها قرار الحد الأدنى للأجور وتنفيذه على العمال محدودي المهارات.

- فض المنازعات التي تنشأ نتيجة لسوء معاملة الإدارة والمسؤولين قبل استفحالها، ويجب أن يتم الوفاق بين الطرفين عن طريق الجهات المختصة في الوزارة، مع ضرورة توعية جميع الأطراف بالحقوق والواجبات لكل طرف وطرق التكيف مع بيئة العمل للعامل.
- على المنشآت تأهيل وتدريب موظفيها من القوى العاملة الوطنية بأجر حسب خطط سنوية مدروسة كلاً حسب تخصصه ووضعه الوظيفي وموافاة الوزارة سنوياً بخطة التدريب.
- موازنة رواتب العاملين في القطاع الخاص واستحقاقات المعاشات التقاعدية وسن التقاعد مع القطاع العام.

٢- حالات الفصل:

- في حالة الفصل التعسفي، يجب محاسبة المنشأة التي تقدم على ذلك بأن تدفع للمفصول، إذا ثبت فصله فصلاً تعسفياً، مبالغ يجب أن تتجاوز تعويض الستة أشهر إلى السنة من آخر راتب تم تسليمه. وذلك تحت بند جديد يسمى بالضرر النفسي من جراء الفصل (يضاف في قانون العمل). وهذا سيجعل ثقة القوى العاملة الوطنية بالقانون أكبر وأن حقه المهضوم سيعوض عليه بمبالغ قد تكفيه أو تساعد لبدء مشروع ما في حالة رفضت مؤسسات توظيفه بسبب عدم توفر الوظائف المناسبة له.
- تعميم القيادات الإدارية بمنشآت القطاع الخاص بالقوى العاملة الوطنية ذوي الخبرة مما سيؤدي إلى التقليل من

- في حالة انتهاء المشروع، على منشآت القطاع الخاص نقل القوى العاملة الوطنية إلى منشأة أخرى مع مراعاة توفير نفس بيئة العامل في المنشأة السابقة من راتب شهري أو مسمى وظيفي مع إيجاد بعض من الحوافز التي تؤهله للثبات والاستقرار في عمله.

٣- منشآت القطاع الخاص:

- الالتزام بوضع اللوائح والنظم الخاصة بالعمل ، والعمل على رفع درجة الوعي لدى القوى العاملة الوطنية من خلال عمل دورات تثقيفية أو ورش عمل للقوى العاملة الوطنية المستجدة لتعريفهم بقانون العمل العماني ووضوح المهام والواجبات الوظيفية.
- وضع قانون ينظم فرص الترقى الوظيفي والمالي لمواءمة لها مع القطاع العام.
- التزام منشآت القطاع الخاص بتوفير تأمين صحي للقوى العاملة الوطنية.

المراجع

- ١- أبو حوزة، محمد. « ملخص دراسة مدى توافر الاستقرار النفسي والمادي للموظف وأثره في الحد من الدوران الوظيفي»، في شذرات عربية . جامعة مؤتة: ٢٠١٠
- ٢- البابا ، محمود «الفصل التعسفي للعامل» ٥ ديسمبر ٢٠١٢م <http://www.albaba.s5.com/241.htm>
- ٣- الدوران الوظيفي للعمالة العمالية في القطاع الخاص، الهيئة العامة للتأمينات الاجتماعية ووزارة القوى العاملة مسقط: ٢٠٠٣
- ٤- الموسوعة الحرة ، «نظرية المبادئ الإدارية» ٦ ديسمبر ٢٠١٢م <http://ar.wikipedia.org/wiki>
- ٥- «دراسة: الشعور بعدم الاستقرار في العمل يؤثر على صحة الموظفين» ٢ يناير ٢٠١٢م
- ٦- عطايا، لمى «خمسة أسباب تدفع المهنيين إلى الاستقالة» ١ يناير ٢٠١٣م. <http://blog.bayt.com/2012/11.html>
- ٧- عيسى ، أنور « أهم ثمانية أسباب لتقديم الاستقالة » ١٦ ديسمبر ٢٠١٢م. http://www.taamolat.com/04/2011/blog-post.6084_.html

فريق البحث

المشرف العام على الدراسة:

الفاضل/ سالم بن نصير الحضرمي ، المدير العام للتخطيط والتطوير ، وزارة القوى العاملة

مراجعة الدراسة والتدقيق:

الفاضلة/ نادية بنت راشد الشكيلية ، مديرة دائرة التخطيط والدراسات

إعداد الدراسة والتحليل:

١- مروة بنت سالم الرواحية ، باحثة اقتصادية بدائرة التخطيط والدراسات

٢- عاصم بن سعيد بامخالف ، باحث اقتصادي بدائرة التخطيط والدراسات

٣- عادل بن سعيد المعشني ، باحث اقتصادي بدائرة التخطيط والدراسات

جمع البيانات الميدانية:

١- عاصم بن سعيد بامخالف ، باحث اقتصادي بدائرة التخطيط والدراسات

٢- راشد بن سالم القبالي ، كاتب شؤون إدارية بدائرة التخطيط والدراسات

٣- عادل بن سعيد المعشني ، باحث اقتصادي بدائرة التخطيط والدراسات

٤- إبراهيم بن خليفة الضوياني ، باحث اقتصادي بدائرة التخطيط والدراسات

مزودي البيانات الإحصائية:

١- زينب بنت داد شاه الرئيسي ، مديرة دائرة الإحصاء

٢- بدر بن ناصر الشقصي ، رئيس قسم إحصاءات العمل، دائرة الإحصاء

٣- حنان حميد الجابري ، مبرمج حاسب آلي ، دائرة النظم وتطبيقات الانترنت.

الملاحقة

ملحق رقم (١)



سلطنة عمان
وزارة القوى العاملة
المديرية العامة للتخطيط والتطوير

Sultanate of Oman
Ministry of Manpower
Directorate General of Planning and
Development

بيانات الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث

استمارة مقابلة للموظف المستقبل أو المفضل من العمل (Exit Interview Form)

(ضع إشارة (✓) في الخانة المناسبة)

نوع انتهاء الخدمة :

فصل

استقالة

أولاً - البيانات الشخصية:

(١) الاسم الأول : الثاني : الثالث :

القبيلة :

(٢) رقم البطاقة المدنية: رقم سجل القوى العاملة: (٤) العمر:

(٥) الحالة الاجتماعية: الأجر الشهري:

ثانياً - العنوان:

رقم المنزل:

الولاية:

(١) المحافظة / المنطقة:

رقم الهاتف:

ثالثاً - الأهل التعليمي :

☐

يقرأ ويكتب

☐

(١) لغير الحاصلين على مؤهلات دراسية : أمي

(٢) لحاصلين على مؤهلات دراسية (أعلى مؤهل:

☐

دبلوم فوق الثانوية

☐

دبلوم ثانوية

☐

ابتدائي

☐☐

بكالوريوس

☐

دكتوراه

(٣) لحاصلين على مؤهل ثانوية أو أعلى : التخصص:

رابعاً - الأجر الشهري الإجمالي وفق سجلات نظام التأمينات الاجتماعية (ريال عماني)

خامساً - أسباب الاستقالة / إنهاء الخدمة :

(١) أسباب الاستقالة :

عدم كفاية الأجر الشهري والحوافز المالية	عدم التزام المؤسسة بالمواعيد المتفق عليها	الرجوع في الاستقالة إلى مؤسسات أخرى ذات سميرات أفضل
تأخر تسليم الرواتب	خسف العلاقات والتواصل (عدم الاتصال بين الموظفين)	عدم تناسب طبيعة العمل مع الوضع الأسري
بعد المساقاة بين مقر العمل ومكان الإقامة الحالية	التحرف البنيوية والصحية في موقع العمل	وجود عمل إضافي إجباري في أوقات الراحة
عدم تناسب المهام الوظيفية مع التخصصات الدراسية / الخبرة العملية / القدرات والمهارات	معاملة الإدارة والمؤهلين	وجود طوارئ في الجانب المالي بالمؤسسة لأصحاب نفس المؤهل والخبرة
عدم وصول المهام والأجبات الوظيفية	قلة فرصة الترقى الوظيفي والمالي	التحرف الصحية
عدم وجود فرص للتدريب والتأهيل	تأخير التقييم والعائدات والتكاليف على الاستمرارية في الوظيفة	

(٢) أسباب إنهاء الخدمة :

انتهاء المشروع
فصل تسمي
إغلاق المنشأة
كثرة الغياب
التأخير الدائم
عدم الكفاءة

سادساً - البيانات الأخرى :

(١) فترة عملك في آخر منشأة عملت فيها : _____

(٢) عدد المنشآت التي عملت فيها منذ بداية يناير ٢٠١٢م إلى أكتوبر ٢٠١٢م : _____

سابعاً - الملاحظات :

ملحق رقم (١)

Sultanate of Oman
Ministry of Manpower
Directorate General of Planning and
Development



سلطنة عمان
وزارة القوى العاملة
المديرية العامة للتخطيط والتطوير

بيانات الاستشارة سريّة ولا تستخدم إلا لأغراض البحث

استمارة مقابلة المنشأة (Company/Institution Interview Form)

أولاً - بيانات المنشأة:

١) رقم السجل التجاري : _____ ٢) اسم المنشأة: _____ ٣) عنوانها: _____

٤) النشاط الاقتصادي: _____ ٥) الدرجة: _____

٦) إجمالي عدد القوى العاملة الوطنية: _____ ذكور: _____ إناث: _____

٧) إجمالي عدد القوى العاملة الوافدة (على رأس العمل): _____ ذكور: _____ إناث: _____

ثانياً - أسباب الاستقالة / إنهاء الخدمات :

١) أسباب الاستقالة

عدم كفاية الأجر الشهري والحوافز المالية	عدم التزام المؤسسة بالمواعيد التنظيمية	الرغبة في الانتقال إلى مؤسسات أخرى ذات معيّنات أفضل
تأخر تسليم الرواتب	ضعف العلاقات والتواصل (عدم الاندماج بين الموظفين)	عدم تناسب طبيعة العمل مع الوضع الاسري
بعد المساهقة بين مقر العمل ومكان الإقامة الدائمة	موقع العمل	وجود عمل إضافي إيجابي في أوقات الراحة
عدم تناسب المهام الوظيفية مع التخصص الدراسي / الخبرة العملية / القدرات والمهارات	معاملة الإدارة والمسؤولين	وجود فوارق في الجانب المادي بالمؤسسة لأصحاب نفس المؤهل والخبرة
عدم وضوح المهام والتوجيهات الوظيفية	قلة فرصة الترقى الوظيفي والمالي	التطوّر الصحيّة
قلة وجود فرص للتدريب والتأهيل	تأثير القيم والعادات والتقاليد على الاستمرارية في الوظيفة	

٢) أسباب إنهاء الخدمات

انتهاء المشروع
إغلاق المنشأة
كثرة الغياب
التأخير الدائم
عدم الكفاءة

ثالثاً - الملاحظات: