

هجرة أساتذة الجامعات السودانيين للمملكة العربية السعودية: الأسباب والحلول

* أحمد سعيد رحمه عبد الله

المستخلص

هدفت هذه الدراسة الي التعرف على أسباب هجرة الأساتذة السودانيين للمملكة العربية السعودية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة، وتم تحليل البيانات عن طريق برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) . شملت عينة الدراسة (104) من الأساتذة السودانيين اللذين يعملون في الجامعات السعودية. توصلت الدراسة لنتائج أهمها: أهم الأسباب الاقتصادية تمثلت في ضعف الرواتب بالجامعات السودانية، ارتفاع تكاليف المعيشة، زيادة تكاليف العلاج، تدهور العملة المحلية مقابل العملات الأجنبية، ارتفاع تكاليف المعيشة. أما أهم الأسباب الأكاديمية والعلمية كانت: ضعف تمويل البحث العلمي وعدم الاهتمام به، قلة الاهتمام بالنشر العلمي والتأليف. وكانت أهم الأسباب الاجتماعية المسؤولية الاجتماعية تجاه الأسرة الصغيرة والكبيرة، تلبية الطموح والرغبة في التطور. وأهم الأسباب الأخرى تمثلت في: الاستقرار الأمني والاقتصادي في السعودية، المحاباة والمجاملة في التعيين والترقي. قدمت الدراسة توصيات أهمها، معالجة الرواتب لأساتذة الجامعات وذلك بزيادتها الي مستوي يمكنهم من تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم مما يشجعهم على الاستقرار.

* أستاذ مساعد قسم الإحصاء جامعة البحر الأحمر.

1. المقدمة:

ازدادت حركة هجرة الكفاءات العلمية السودانية للخارج وباتت تشكل خطراً على المورد الاقتصادي البشري وانتشرت كثيراً وبشكل ملحوظ في العقدين الأخيرين نتيجة عوامل اقتصادية وأكاديمية علمية واجتماعية وسياسية. وتشكل ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية مظهراً من مظاهر الخلل الاجتماعي والثقافي والمهني والتعليمي للسودان، كما نجد أن هنالك نسبة كبيرة من الكفاءات العاملة في ميادين الطب والعلوم والتكنولوجيا كانت تهجر بصورة طبيعية، ولم تكن تشكل هجرتهم في السابق ظاهرة سلبية لأنها كانت توظف خبراتها في خدمة و تطور السودان وتدعم الاقتصاد ، وأعدادها كانت معقولة نسبياً مع حجم السكان وتزايد الرغبة في توفير العيش الكريم وتحسين الوضع المادي للمهاجرين، أما اليوم فهناك عدد من الآثار السلبية لاستمرار هذه الهجرات، وقد اشتدت حركة هجرة العقول وسط فئات المجتمع السوداني المختلفة ، وبالذات أساتذة الجامعات وذلك نتيجة لعوامل مختلفة سواء كانت اقتصادية، أكاديمية ، اجتماعية ، وغيرها من الأسباب.

وتعد هجرة الأساتذة من الهجرات التي أوجدت مشاكل لمدراء الجامعات في السودان، فكل عام يتوافد عدد مقدر من الأساتذة على مكاتب التعاقدات في الخرطوم من أجل الحصول على فرصة للعمل في الجامعات الخليجية وبالذات السعودية، والتي تعتمد بشكل كبير على الكفاءات السودانية، وأسهم ذلك إلى حد كبير في تعطيل جهود التنمية الاقتصادية في البلاد، ونقص في أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات وحملة الدرجات العلمية في معظم التخصصات الهامة والحيوية. هذا الوضع أثر بشكل مباشر على وضعية التعليم العالي في السودان.

وفي السنوات القليلة الماضية بلغ عدد المهاجرين من الكوادر العلمية خلال العشر أشهر الأولى من العام 2013 حوالي (75631). وذلك حسب التقرير الوزاري الذي أعدته وزارة العمل السودانية في العام 2013م إلا أن الكوادر الصحية والتعليمية هي الأكثر هجرة حيث بلغ عدد المهاجرين من الأطباء (5028) خلال الخمس أعوام الماضية، فيما بلغ المهاجرين من المهن التعليمية (1002) معظمهم خلال العام 2012م. وفي منتصف ديسمبر 2013، أعلنت

الحكومة أنها فقدت 34% من كوادر العلماء والباحثين في المركز القومي للبحوث خلال الأشهر الستة الأخيرة من العام. (وزارة العمل، 2013).

وقد أكدت أدبيات الدراسات السابقة هذا التوجه نحو هجرة الكفاءات العلمية، فنجد أن الإمام(2010م) أجرت دراسة عن أثر هجرة العقول البشرية على استدامة التنمية في السودان، وهدفت الدراسة الي تقصي دوافع الهجرة والمشكلات التي جابهت الكوادر والكفاءات المهاجرة ومدي مساهمة هذه الهجرة في تحقيق التنمية المستدامة بالسودان. جمعت البيانات عن طريق الاستبانة من دولتي السعودية والبحرين، حيث بلغ حجم العينة (500) مبحوث، منهم (300) مهاجر في السعودية و (200) مهاجر في البحرين. توصلت الدراسة لنتائج أهمها: الطبيعة الانتقائية للهجرة في الفترة قيد الدراسة أحدثت نقصاً واضحاً في أعداد الذكور وبالذات الفئات القادرة على المساهمة في التنمية حيث بلغت نسبة الذكور 90% من المغتربين، كما كشفت الدراسة علي أن تحويلات المغتربين توجه للعقارات والأراضي خصماً على الاستثمار في القطاعات الإنتاجية، وتقعد الدولة بهذه الهجرة الكفاءات المتخصصة والعمالة المدربة ذات التأهيل والمهارة العالية، وأن 74% من المغتربين في السعودية والبحرين من حملة الشهادات العليا الذين يتميزون بمستويات تأهيلية وقدرات عالية.

وفي نفس السياق عقدت ورشة العمل(2012م) عن هجرة الكفاءات السودانية دراسة، والتي هدفت الي معرفة العوامل التي تؤدي لهجرة أساتذة الجامعات. توصلت الدراسة الي أن عدد المهاجرين من أساتذة الجامعات بلغ (2500) في عام 2012، معظم الأساتذة المهاجرين من فئة أستاذ مساعد ومشارك وبروفيسور، أغلبهم من أصحاب المناصب الرفيعة في الجامعات السودانية، تعتبر العوامل الاقتصادية والمادية هي التي تدفع الأساتذة للهجرة، وأن الأسباب الدافعة للهجرة لا علاقة لها بالسياسة.

كذلك قدم المهمل(2013م) ورقة علمية في الورشة التي أقامتها لجنة التعليم العالي بالبرلمان السوداني. وكشفت الورقة، أن راتب البروفيسور قد انخفض عن 662 دولار عام 2011م إلى 400 دولار عام 2012م، والأستاذ المشارك من

500 دولار إلى 300 دولار، والأستاذ المساعد انخفض راتبه من 486 دولار إلى 285 دولار، والمحاضر من 400

دولار إلى 258 دولار، وأن راتب الأستاذ الجامعي السوداني هو أقل الرواتب وسط المجموعة العربية والأفريقية.

أما دراسة فرج والحسن (2014م) هدفت إلى الكشف عن العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى هجرة العقول السودانية ووضع الحلول المناسبة لمشكلة الهجرة، واعتمدت الدراسة على العينة العنقودية وبلغ حجم العينة (600) من الكفاءات السودانية التي تعمل بالمملكة العربية السعودية، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة. وتوصلت الدراسة لنتائج أهمها: وجود ثلاثة عوامل لهجرة الكفاءات العلمية السودانية للسعودية وهي: العامل الأول هو الاقتصادي والسياسي والأمني، العامل الثاني هو العامل الاجتماعي، بينما العامل الثالث هو التأهيل والتدريب.

وعلى الصعيد العربي فقد قام الخلايلة(2010) بدراسة هدفت إلى تقصي واقع هجرة الكفاءات العلمية العربية فيم يطلق عليه هجرة الأدمغة، والبحث في أسبابها ونتائجها في الدول العربية، توصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: توجد مجموعة من الأسباب الكامنة وراء هجرة الكفاءات العلمية لأوطانها من أهمها، المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تعاني منها الدول العربية، تدني المستوى المعيشي وتدني مستوى العائد المادي لمختلف الكفاءات العلمية والفنية. أما الكواكبي(2010) فقد أجري دراسة عن هجرة العقول والكفاءات في المشرق العربي، وهدفت إلى معرفة الأسباب التي تساهم في هجرة الكفاءات العلمية في محاولة لوضع استراتيجية فعالة لإعادة صياغة الهيكلية البنوية للمؤسسات المتنوعة والمختلفة في المجتمع، اعتمدت الدراسة على الحالة السورية كنموذج وتوصلت لنتائج أهمها: أن العامل الاقتصادي يعتبر من العوامل المحركة للهجرة في البلدان كافة، إلى جانب عوامل أخرى نوعية مثل ضعف البيئة المؤسسية للكفاءات والمهارات، وتدني نسبة الانفاق العام على البحث العلمي، وغياب منظومة البحث العلمي والابتكار. وخلصت الدراسة لنتائج أبرزها: من الأسباب التي تحول دون عودة الكفاءات الصينية الرواتب المتدنية، مشاكل تعليم الأطفال، عدم توفر فرص العمل للأزواج، مشاكل الانفصال إذا كان بعض أفراد الأسرة لا يزالون يقيمون في الخارج.

وفي ذات السياق قام الزيات (2013) بدراسة هدفت إلى التعرف على عوامل هجرة العقول العربية. توصلت الدراسة لنتائج أهمها: تتمثل عوامل هجرة العقول العربية في البحث عن المال وتكوين الثروة المادية، البحث عن العلم والإسهام

في تطويره، الهروب من المنافسة غير الشريفة ومن الاضطهاد، الفرار من التعقيدات البيروقراطية، الرغبة في اثبات الذات والوجود الشخصي، الرغبة في البناء والتجديد والتغيير، تلبية نداء الطموح الذي لا يتوقف والانبهار بالضوء اللامعة في الدول الجاذبة للمهاجرين، السعي وراء الشهرة وغياب الانتماء وحب الوطن.

وفي جانب الدراسات الأجنبية فقد أجري (Coppel et al,2001) دراسة هدفت الي معرفة اتجاهات الهجرة وآثارها الاقتصادية في عدد من دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، والتعرف على تأثير الهجرة على أداء سوق العمل في الدول المستقبلية. توصلت الدراسة الي أن الهجرة لا تؤثر بشكل واضح على معدلات البطالة في الدول المستقبلية، الا أنها يمكن أن تؤثر على سوق العمل من خلال إعطاء المزيد من المرونة في التشغيل حيث تركز دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية على استقطاب الكفاءات والعقول المهاجرة، كما تبين تأثير الهجرة على إيرادات ونفقات الحكومات في هذه الدول، إلا ان تأثيرها على المستوي القومي للبلد يظل محدوداً.

2. أهداف الدراسة

تسعي الدراسة لتحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على أسباب هجرة الأساتذة السودانيين للمملكة العربية السعودية
- الكشف عن دور النوع في اختلاف أسباب الهجرة.
- معرفة دور اختلاف الدرجات العلمية في تباين أسباب الهجرة.

3. المنهجية وعينة الدراسة

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في تحليل البيانات. واعتمدت الدراسة على برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وذلك لإجراء المعالجات الإحصائية للوصول للنتائج التي من شأنها أن تجيب على تساؤلات البحث وتحقق أهدافه.

عينة البحث:

اعتمدت الدراسة على العينة القصدية من أساتذة الجامعات السودانيين المتواجدين في الجامعات السعودية، حيث بلغ حجم العينة(104) أستاذ من حملة الماجستير والدكتوراه.

أداة الدراسة:

صممت أداة الدراسة والمتمثلة في الاستبانة الكترونياً، حيث احتوت على بيانات عامة وأربعة محاور هي محور الأسباب الاقتصادية، محور الأسباب الأكاديمية، محور الأسباب الاجتماعية، ومحور الأسباب الأخرى. واستخدم فيها مقياس ليكرت الرباعي بالخيارات أوافق بشدة، أوافق، لا أوافق، لا أوافق بشدة.

حدود البحث:

حدود مكانية: الجامعات السعودية بالمملكة العربية السعودية

حدود زمانية: أجريت الدراسة في شهر نوفمبر من العام 2016.

صعوبات الدراسة: واجهت الدراسة صعوبات كبيرة جداً في الحصول على الاحصائيات والخاصة بأعداد أساتذة الجامعات السودانية في السنوات الأخيرة المتواجدين بالمملكة العربية السعودية.

تعريفات ومفاهيم:

تعرف الهجرة على أنها حركة سكانية في مجال ديموغرافي تؤدي إلى التغيير الدائم أو شبه الدائم لمكان الإقامة المعتاد من منطقة إلى أخرى (النوري والفاروق، 1999م). وكذلك تشير الي عملية الحركة والانتقال من منطقة الي أخرى لتحسين وضع المهاجر بعد أن عاش ظروفاً صعبة إذا كانت اقتصادية أو اجتماعية جعلت منه في حالة عدم ارتياح وذلك لشعورة بعدم القدرة على تلبية احتياجات أسرته من ضروريات الحياة. وتعني الهجرة من الناحية اللغوية، وبشكل عام: الخروج من بلد لآخر ويسمي الشخص مهاجراً عندما يهاجر ليعيش في أرض أخرى بفعل ظلم ظالم لا يعرف الرحمة، أو المغادرة الي أرض ثانية، طلباً للأمن والعدل والعيش. (الفضل، 2002).

هجرة العقول والأدمغة ابتدعها البريطانيون لوصف خسارتهم خلال السنوات الأخيرة من العلماء والمهندسين والأطباء بسبب الهجرة من بريطانيا إلى الخارج، وبخاصة الي الولايات المتحدة الأمريكية، إلا أن العبارة أصبحت تطلق على جميع المهاجرين المدربين تدريباً عالياً من بلدانهم الأصلية إلى بلدان أخرى. (إلياس، 1972). فيما اعتبرت منظمة اليونسكو أن هجرة العقول هي نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول، يتسم بالتدفق في اتجاه واحد (ناحية الدول

المتقدمة) أو ما يعرف بالنقل العكسي للتكنولوجيا، لأن هجرة العقول هي فعلاً نقل مباشر لأحد أهم عناصر الإنتاج، وهو العنصر البشري. (مجلة البرلمان العربي، 1983).

كما يقصد بهجرة العقول أو الكفاءات العلمية نزوح حملة الشهادات الجامعية العلمية والتقنية والفنية على مختلف التخصصات المختلفة. (إلياس، مرجع سابق).

يشترك لفظ الهجرة لغوياً من (الهجر) وهو انتقال الإنسان من حال إلى حال، ويشترك أيضاً من المهجرة والمهاجرة أي ترك الأرض إلى أرض أخرى، وتعني الهجرة بصفة عامة، الانتقال الجغرافي من منطقة إلى منطقة أخرى بقصد الإقامة الدائمة أو المؤقتة (الرازي، 1984)، وبشكل عام يسمى الشخص مهاجراً عندما يهاجر ليعيش في أرض أخرى، أو المغادرة إلى أرض ثانية طلباً للأمن والسكينة والعدل (الفضل، 2002).

وتصنف الهجرة إلى هجرة خارجية وأخرى داخلية على النحو التالي:

الهجرة الخارجية: انتقال الأفراد إلى مجتمع آخر يتجاوز الحدود السياسية .

الهجرة الداخلية: مقصود بها عملية انتقال الأفراد والجماعات من منطقة إلى أخرى داخل حدود الدولة الواحدة (جلس، 1997).

وتركز هذه الدراسة على الهجرة الخارجية لأساندة الجامعات السودانية إلى المملكة العربية السعودية، وهي ما تعرف بهجرة الكفاءات العلمية.

ويرى العربي بأن هجرة الكفاءات تمثل الهجرة الدائمة للكفاءات أو الفئات الأكثر تعليماً وتأهيلاً، عادة خريجي التعليم العالي وما فوقه، إلى خارج أوطانهم بحثاً عن فرص أوسع في مجال تخصصاتهم أو عن بيئة مجتمعية أكثر جاذبية ومستوى معيشة أفضل لهم ولأسرهم (العربي، 2006).

كما ذكر عفارة أن هجرة الكفاءات تعبر ببساطة عن الانتقال الإرادي أو القسري لذوي الشهادات العلمية العالية والخبرات الفنية من دولة إلى أخرى، سواء درسوا في وطنهم أو خارجه، بحيث يحقق لهم استقرارهم في الخارج بشكل دائم الاندماج في البنية الاجتماعية والعلمية والاقتصادية لمجتمع المهجر (عفارة، 2005).

يمكن تصنيف الهجرة من حيث الدوافع والمسببات إلى:

هجرة اختيارية: تندرج ضمن التطلعات والبحث الفردي عن الأفضل.

هجرة إجبارية) قسرية: أو بعبارة أدق (تهجير، حيث تفرض قوة خارجية على غير إرادة الأفراد أو الجماعات بمختلف فئاتها وشرائحها ومنها "العقول "مغادرة أوطانها الأم).

ومن حيث أمد الهجرة، فيمكن إيراد نمطين للهجرة:

هجرة دائمة: وتعني الهجرة دون العودة إلى الوطن الأصلي، وهي الأكثر خطورة.

هجرة مؤقتة: وذلك بهدف التحصيل العلمي أو لتحسين المستوى المعيشي أو لأسباب سياسية وأمنية، بحيث يعود

المهاجر بعد تحقيق هدفه أو زوال المسببات المؤقتة إلى وطنه الأصلي في نهاية المطاف (زرنه جي، 2006).

4. النتائج

بلغ عدد أفراد حجم العينة (104) أستاذ من الجامعات التالية: جامعة الأمير سطاتم بن العزيز، جامعة الملك سعود، جامعة الامام محمد بن سعود، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة بيشة، جامعة نجران، جامعة الدمام، أخذت العينة بطريقة العينة القصدية. وتم تحليل البيانات تحليلًا وصفيًا بالمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، وإجراء الاختبارات الإحصائية (اختبار ت) واختبار (ف) لمعرفة الدلالات الإحصائية للفروق بين متوسطات استجابات الأفراد حول محاور الدراسة.

البيانات العامة:

جدول(1): توزيع أفراد العينة علي حسب النوع

النوع	العدد	النسبة
ذكر	77	74
إناث	27	26
المجموع	104	100

جدول (1) يوضح أن عدد الذكور بالعينة (77) بنسبة (74%) من الأساتذة بمختلف درجاتهم العلمية، بينما بلغ عدد النساء (27) بنسبة (26%).

جدول (2): توزيع أفراد العينة علي حسب فئات العمر

العمر	العدد	النسبة
40-30 سنة	27	26
50-41 سنة	60	57.7
60-51 سنة	17	16.3
المجموع	104	100

أظهرت النتائج في جدول (2) أن معظم أعمار المبحوثين تركزت في العمر (50-41) سنة بنسبة (57.7)، تليها فئة العمر (40-30) سنة بنسبة (26%)، بينما جاءت الفئة العمرية (60-51) سنة في المرتبة الثالثة بنسبة بلغت (16.3%).

جدول (3): توزيع أفراد العينة علي حسب الدرجة العلمية

الدرجة	العدد	النسبة
محاضر	15	14.4
أستاذ مساعد	69	66.3
أستاذ مشارك	16	15.4
أستاذ	4	3.8
المجموع	104	100

في جدول (3) اشارت النتائج الي أن الدرجة العلمية أستاذ مساعد تحصلت على النسبة الكبرى حيث شكلت (66.3%) من الأساتذة السودانيين المهاجرين للسعودية، يليها درجة أستاذ مشارك بنسبة (15.4%)، وبعدها المحاضرين بنسبة (14.4%)، ودرجة أستاذ شكلت نسبة قدرها (3.8%).

جدول(4): توزيع أفراد العينة علي حسب الدخل الشهري

النسبة	العدد	فئة الدخل
55.8	58	1000-5000 ريال
33.7	35	15000-10000 ريال
5.8	6	20000-15000 ريال
4.8	5	أكثر من 20000 ريال
100	104	المجموع

من جدول (4) كان أعلي دخل الشخصي لأفراد عينة الدراسة في الفئة (500-أقل من 10000) ريال بنسبة (55.8%)، و فقط (4.85) دخلهم أكبر من 20000 ريال.

جدول (5): توزيع أفراد العينة علي حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	العدد	الحالة
1.9	2	عازب
97.1	101	متزوج
0.9	1	مطلق
100	104	المجموع

في جدول (5) نجد أن معظم أفراد العينة من المتزوجين بنسب بلغت (97.1%)، والعذاب كانت نسبتهم (1.9%) فقط، والطلاق حالة واحدة بنسبة مئوية (.)

جدول (6): توزيع أفراد العينة علي حسب الجامعة

الدرجة	العدد	النسبة
سطام بن عبد العزيز	24	30.1
الامام محمد بن سعود	18	17.3
الملك سعود	10	9.6
الدمام	15	14.4
نجران	12	11.5
بيشة	19	18.2
الملك عبد العزيز	6	5.7
المجموع	104	100

جدول (6) يظهر توزيع أفراد العينة علي حسب الجامعة، فكانت النسبة الأعلى لجامعة سطاتم بن عبد العزيز (30.1%)، تليها جامعة بيشة (18.2%)، وجامعة الامام محمد بن سعود بنسبة (17.3%)، واقل نسبة كانت لجامعة الملك عبد العزيز بنسبة (5.7%).
الإجابة على أسئلة الدراسة:

إجابة السؤال الأول: ما الأسباب التي دفعت أساتذة الجامعات السودانيين للهجرة الي المملكة العربية السعودية؟

للإجابة على هذا السؤال تم حساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والنسب المئوية لجميع المحاور وترتيب الفقرات تنازلياً علي حسب المتوسطات الحسابية.

جدول (7): إحصاءات محور الأسباب الاقتصادية وترتيبها تنازلياً علي حسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف	نسبة	الدرجة	الترتيب
---	---------	-----------------	----------	------	--------	---------

		الموافقة	المعياري			
1	كبيرة جدا	99	0.35	3.88	ضعف الرواتب بالجامعات السودانية	1
2	كبيرة جدا	89.4	0.47	3.79	ارتفاع تكاليف المعيشة	6
3	كبيرة جدا	93.3	0.46	3.77	زيادة تكاليف العلاج	7
4	كبيرة جدا	94.2	0.55	3.67	كثرة الأزمات الاقتصادية في السودان	8
5	كبيرة جدا	96.2	0.56	3.66	تدهور العملة المحلية مقابل العملات الأجنبية	9
6	كبيرة جدا	97.1	0.61	3.63	ارتفاع تكاليف المعيشة	3
7	كبيرة جدا	98	0.63	3.60	ارتفاع أسعار الأراضي والعقارات	5
8	كبيرة جدا	96.2	0.69	3.56	كثرة الأزمات الاقتصادية في السودان	4
9	كبيرة جدا	95.2	0.72	3.44	الفجوات الكبيرة بين رواتب الأساتذة وبقية القطاعات الأخرى	2
10	كبيرة	76	0.86	3.24	قلة فرص العمل والمنافسة لأصحاب الكفاءات	10

من الأسباب الاقتصادية التي كانت وراء هجرة أساتذة الجامعات السودانية علي حسب وجهة نظر أفراد عينة الدراسة: ضعف الرواتب بالجامعات السودانية، ارتفاع تكاليف المعيشة، زيادة تكاليف العلاج، كثرة الأزمات الاقتصادية في السودان، تدهور العملة المحلية مقابل العملات الأجنبية، ارتفاع تكاليف المعيشة، ارتفاع أسعار الأراضي والعقارات، كثرة الأزمات الاقتصادية في السودان، الفجوات الكبيرة بين رواتب الأساتذة وبقية القطاعات الأخرى، والتي كانت الموافقة عليها :كأسباب اقتصادية بدرجة كبيرة جداً من المبحوثين ونسب الموافقة كانت عالية للعبارات التي شكلت الأسباب الاقتصادية والتي تراوحت بين(89.4-99%) ، بينما السبب الاقتصادي (قلة فرص العمل والمنافسة لأصحاب الكفاءات) كانت الموافقة عليه بدرجة كبيرة ونسبة (76%) من الموافقة عليه مما يوضح أنه لم يكن سببا قويا ودافعا للهجرة.

جدول (8): إحصاءات محور الأسباب الأكاديمية والعلمية وترتيبها تنازلياً علي حسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الدرجة	الترتيب
2	ضعف تمويل البحث العلمي وعدم الاهتمام به	3.59	0.58	85.6	كبيرة جدا	1
3	قلة الاهتمام بالنشر العلمي والتأليف	3.45	0.66	95.2	كبيرة جدا	2
5	عدم دعم الأفكار الجديدة والابتكارات	3.35	0.73	90.4	كبيرة جدا	3
6	ضعف بيئة الابداع التقني	3.34	0.77	87.5	كبيرة جدا	4
4	عدم الأفكار الجديدة والابتكارات	3.27	0.67	90.4	كبيرة جدا	5
8	البيئة الجامعية بالمملكة مهياة	3.26	0.81	81.7	كبيرة جدا	6
1	عدم توفر البيئة الجامعية المناسبة	3.25	0.72	76.9	كبيرة	7
7	اكتساب خبرات تدريسية جديدة خارجية	3.16	0.80	82.7	كبيرة	8
9	قلة المؤتمرات العلمية	3.06	0.78	75.9	كبيرة	9

في جانب الأسباب الأكاديمية والعلمية كانت أهم الأسباب علي حسب ترتيبها في الجدول أعلاه كما يلي: ضعف تمويل البحث العلمي وعدم الاهتمام به، قلة الاهتمام بالنشر العلمي والتأليف، عدم دعم الأفكار الجديدة والابتكارات، ضعف بيئة الابداع التقني، عدم دعم الأفكار الجديدة والابتكارات، البيئة الجامعية بالمملكة مهياة. والتي أحرزت متوسطات حسابية لاستجابات أفراد عينة الدراسة تراوحت بين (3.59-3.26) ونسبة موافقة تراوحت بين (95.2-81.7) مما جعل تصنيف الموافقة عليها بدرجة كبيرة جدا علي حسب مقياس ليكرت المستخدم في الدراسة. كما اتفقت آراء أساتذة الجامعات السودانية المتعاقدين بالمملكة العربية السعودية بدرجة كبيرة على العبارات (عدم توفر البيئة الجامعية المناسبة، اكتساب خبرات تدريسية جديدة خارجية، قلة المؤتمرات العلمية)، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (3.25-3.06) ونسبة الموافقة عليها (82.7-75.9).

جدول (9): إحصاءات محور الأسباب الاجتماعية وترتيبها تنازلياً علي حسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الدرجة	الترتيب
9	المسؤولية الاجتماعية تجاه الأسرة الكبيرة والصغيرة	3.54	0.66	78.9	كبيرة جدا	1
10	تلبية الطموح والرغبة في التطور	3.41	0.67	61.6	كبيرة جدا	2
4	مجانبة التأمين الطبي للأستاذ وأسرته	3.29	0.79	59.6	كبيرة جدا	3
8	الحاجة الي الأمان لمواجهة الالتزامات الاجتماعية	3.18	0.85	84.6	كبيرة	4
1	عدم توفر البيئة الجامعية المناسبة	3.16	0.89	58.7	كبيرة	5
7	سهولة السفر للأساتذة وأسرهم من السودان الي المملكة والعكس	2.98	0.82	50	كبيرة	6
3	استقرار تعليم الأبناء	2.73	0.91	73	كبيرة	7
2	الوضع الاجتماعي الجيد في المملكة	2.72	0.93	82.6	كبيرة	8
5	توفر سبل الترفيه للأبناء	2.68	0.95	94.2	كبيرة	9
6	وجود السودانيين بأعداد مقدره في معظم مدن السعودية	2.50	0.84	92.3	ضعيفة	10

أظهرت النتائج في جدول (9) والخاصة بمحور الأسباب الاجتماعية أن أهم الآراء حول الأسباب الاجتماعية في ضوء وجهة نظر الأساتذة كانت كما يلي: (المسؤولية الاجتماعية تجاه الأسرة الكبيرة والصغيرة، تلبية الطموح والرغبة في التطور، مجانبة التأمين الطبي للأستاذ وأسرته) والتي وافق عليها أفراد العينة بدرجة كبيرة جداً بمتوسطات حسابية تراوحت بين (3.29-3.54) ونسبة موافقة تراوحت بين.

أما الآراء التي كانت الموافقة عليها بدرجة كبيرة هي: (الحاجة الي الأمان لمواجهة الالتزامات الاجتماعية، عدم توفر البيئة الجامعية المناسبة، سهولة السفر للأساتذة وأسرهم من السودان الي المملكة والعكس، استقرار تعليم الأبناء، الوضع الاجتماعي الجيد في المملكة، توفر سبل الترفيه للأبناء)

والتي نالت متوسطات حسابية تراوحت قيمها بين (2.68-3.18) ونسبة موافقة تراوحت بين (50-94.2). كما نجد أن عبارة (وجود السودانين بأعداد مقدرة في معظم مدن السعودية) فقط هي التي أحرزت المرتبة الأخيرة من حيث الأهمية والتي تحصلت على درجة ضعيفة.

جدول(10): إحصاءات محور الأسباب الأخرى وترتيبها تنازلياً علي حسب المتوسطات

م	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الموافقة	الدرجة	الترتيب
6	وجود الحرمين الشريفين بالسعودية	3.42	0.77	55.8	كبيرة جد	1
7	الاستقرار الأمني والاقتصادي في السعودية	3.22	0.71	67.3	كبيرة	2
4	الحبابة والمجاملة في التعيين والترقي	3.19	0.98	54.8	كبيرة	3
2	عدم الاستقرار السياسي	2.96	0.95	77.9	كبيرة	4
8	الرغبة في الانفتاح على العالم الخارجي	2.95	0.81	17.4	كبيرة	5
1	غياب الديمقراطية	2.71	1.04	86.5	ضعيفة	6
3	الحرمان من الحقوق السياسية	2.69	0.98	87.5	ضعيفة	7
5	محاكاة الأهل والأصحاب وزملاء العمل أو الدراسة	2.02	0.71	74.1	ضعيفة	8

تشير النتائج في جدول (10) والخاصة بمحور الأسباب الأخرى إلى أن سب واحد فقط كانت الموافقة عليه بدرجة كبيرة جداً هي وجود الحرمين الشريفين بالسعودية. والأسباب التي اتفق حولها أفراد العينة بدرجة كبيرة هي: (الاستقرار الأمني والاقتصادي في السعودية، المحاباة والمجاملة في التعيين والترقي، عدم الاستقرار السياسي، الرغبة في الانفتاح على العالم الخارجي)، بينما نجد ثلاثة أسباب كانت الموافقة عليها بدرجة ضعيفة وهي: (غياب الديمقراطية، الحرمان من الحقوق السياسية، محاكاة الأهل والأصحاب وزملاء العمل أو الدراسة).

إجابة السؤال الثاني:

2. هل تختلف الأسباب الدافعة للهجرة وفقاً للنوع؟

3. هل تختلف أسباب هجرة الأساتذة نتيجة لاختلاف الدرجات العلمية؟

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول جميع المحاور، النتائج في جدول(11) أعلاه.

جدول(11): اختبار(ت) لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول محاور الدراسة

النوع	المتوسط الحسابي	قيمة اختبار(ت)	مستوي الدلالة
ذكر	118.12	-1.46	0.148
أنثى	122.7		

جدول (11) يعرض نتيجة اختبار (ت) لمعرفة دلالة الفرق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول أسباب هجرة أساتذة الجامعات السودانية للملكة العربية السعودية، حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة (0.148) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعياري (0.05) مما يدل على عدم وجود فروقات بين متوسطات استجابات أفراد العينة يعزى لاختلاف النوع. والنتيجة تؤكد على أن اتفاق الباحثين من الأساتذة لا يتأثر بنوع الأستاذ ذكر أم أنثى.

إجابة السؤال الثالث: هل تختلف أسباب هجرة الأساتذة نتيجة لاختلاف الدرجات العلمية؟

للإجابة على السؤال الثالث تم إجراء تحليل التباين الأحادي لمعرفة دلالة الفروقات الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة والتي تعزى لاختلاف الدرجة العلمية.

جدول رقم (12): نتائج تحليل التباين الأحادي للفروق في بين استجابات أفراد العينة طبقاً لاختلاف الدرجة العلمية بالنسبة للمحاور الدراسة

المحور	مصدر	مجموع	درجات	متوسط	قيمة(ف)	مستوي
	التباين	المربعات	الحرية	الخطأ		الدلالة

0.03	3.098	590.24	3	1770.71	بين المجموعات	أسباب هجرة أساتذة الجامعات السودانية
		190.52	100	19052.1	داخل المجموعات	
			103	20822.9	داخل المجموعات	

جدول (12) أعلاه يبين نتائج اختبار تحليل التباين والفروقات بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محاور الدراسة جميعها، للتعرف على دلالة الفرق التي تعزي لاختلاف الدرجة العلمية، قيمة الدلالة (0.03) تشير الي أن الفرق بين المتوسطات فرق ذو دلالة إحصائية، ويعكس ذلك دور الدرجة العلمية في تباين واختلاف الآراء حول أسباب هجرة الأساتذة السودانيين الي المملكة العربية السعودية. ولمعرفة لأي درجة كانت الفرق في صالحها تم اجراء اختبار شيفيه فكانت النتائج كما يلي:

جدول(13): اختبار شيفيه للمقارنات البعدية

المحور	الرتبة العلمية	المتوسط الحسابي	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	الفرق لصالح
أسباب هجرة الأساتذة للسعودية	محاضر	124.6			0.001		
	أستاذ مساعد	120.4					
	أستاذ	110.6					

						مشارك	
					116.0	أستاذ	

جدول(13) أعلاه يشير الي قيمة اختبار شيفيه للاختبارات البعدية والتي توضح أن الفرق لصالح المحاضرين، والنتيجة تدلل على أن الأسباب الدافعة للهجرة تتباين وتختلف وفقاً للدرجة العلمية للشخص المهاجر من الأساتذة السودانيين.

مناقشة النتائج:

اهتمت هذه الدراسة بالتعرف على الأسباب التي تدفع أساتذة الجامعات السودانية للهجرة الي المملكة العربية السعودية. كشفت النتائج المتحصل عليها من تحليل بيانات العينة على أن أهم الأسباب الاقتصادية تمثلت في ضعف الرواتب بالجامعات السودانية، ارتفاع تكاليف المعيشة، زيادة تكاليف العلاج، كثرة الأزمات الاقتصادية في السودان، تدهور العملة المحلية مقابل العملات الأجنبية، ارتفاع تكاليف المعيشة. واتفقت هذه النتيجة مع دراسة فرج والحسن(2014)، ودراسة الخليفة(2010)، ودراسة الزيات(2013).

أما أهم الأسباب الأكاديمية والعلمية كانت: ضعف تمويل البحث العلمي وعدم الاهتمام به، قلة الاهتمام بالنشر العلمي والتأليف، عدم دعم الأفكار الجديدة والابتكارات، ضعف بيئة الابداع التقني. كما توصلت الدراسة الي أن أهم الأسباب الاجتماعية من وجهة نظر الأساتذة هي: المسؤولية الاجتماعية تجاه الأسرة الكبيرة والصغيرة، تلبية الطموح والرغبة في التطور، مجانية التأمين الطبي للأستاذ وأسرته.

كما توصلت الدراسة الي أن أهم الأسباب الأخرى التي ذكرها أفراد عينة الدراسة كانت: الاستقرار الأمني والاقتصادي في السعودية، المحاباة والمجاملة في التعيين والترقي، عدم الاستقرار السياسي، الرغبة في الانفتاح على العالم الخارجي. وكذلك لم تظهر النتائج أي فروقات دالة إحصائياً بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة تعزي للنوع، مما يدل على أن أسباب الهجرة لدي الجنسين متشابهة في أغلب الأحيان.

أما عن اختلاف أسباب هجرة أساتذة الجامعات وفقاً لاختلاف الدرجات العلمية، فقد أظهرت النتائج وجود اختلاف في أسباب هجرة الأساتذة تعزي لاختلاف الدرجة العلمية للمبحوثين، مما يدل على أن فئات الدرجات العلمية تؤثر في سبب الهجرة لأساتذة الجامعات السودانية اللذين هاجروا الي المملكة العربية السعودية في السنوات الأخيرة.

بناء على نتائج الدراسة يمكن تقديم الحلول التالية:

1. معالجة الرواتب لأساتذة الجامعات وذلك بزيادتها الي مستوي يمكنهم من تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم مما يشجعهم على الاستقرار.
2. إيجاد الحلول الجذرية للمشكلات الاقتصادية التي تساعد علي خفض تكاليف المعيشة
3. توفير التأمين الطبي عبر التعاقد مع المستشفيات المتخصصة الكبيرة التي تقدم خدمات علاجية متميزة.
4. تحسين وتطوير بيئة العمل في الجامعات السودانية
5. دعم البحث العلمي بميزانية كبيرة ومستمرة دون توقف لأي سبب.
6. دعم النشر والتأليف.
7. توفير فرص التدريب بشكل مستمر سواء كان داخلياً أو خارجياً، على أن تكون الفرص متساوية.
8. الاستقرار السياسي والذي بدوره يؤدي للاستقرار الاقتصادي ومن ثم استقرار الأساتذة ومساهماتهم في تنمية البلد.
9. العدل وعدم المحاباة في التعيين داخل الجامعات السودانية.

5 التوصيات:

على ضوء النتائج السابقة يمكن اقتراح التوصيات التالية

1. معالجة الرواتب لأساتذة الجامعات وذلك بزيادتها الي مستوي يمكنهم من تلبية احتياجاتهم واحتياجات أسرهم مما يشجعهم على الاستقرار.
2. الاهتمام بشريحة أساتذة الجامعات السودانية وحل مشاكلهم حتى يؤدوا دورهم الأكاديمي بالصورة المطلوبة.

3. اجراء مزيداً من البحوث لمعرفة كافة الأسباب التي تدفع أساتذة الجامعات السودانية للهجرة الي المملكة العربية السعودية أو إلى غيرها.

6 المصادر والمراجع:

، سودان تريبيون. 2015/9/17- www.sudantribune.net

- إلياس زين(1972م). هجرة الأدمغة العربية، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، بيروت، ص13
- الاتحاد البرلماني العربي، مجلة البرلمان العربي، العدد22، ص3، 2001.
- الإمام، حاجة عبد الرحمن إبراهيم الإمام(2010م): أثر هجرة العقول البشرية على استدامة التنمية في السودان (دراسة تطبيقية من عام 1985م-2010م)، معهد الدراسات البيئية، جامعة الخرطوم.
- فوجو، ميسون زكي(2013). استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين، بحث ماجستير غير منشور، قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية-غزة.
- الخلايلة، هدي أحمد(2010م). هجرة الكفاءات العلمية والفكرية العربية، أسبابها ونتائجها، مجلة اتحاد الجامعات العربية، العدد55.
- الكواكبي، اسلام(2010). هجرة العقول والكفاءات في المشرق العربي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا- الاسكوا، الأمم المتحدة.
- المهل، عبد العظيم(2013). ورقة مقدمة لمنندى مجلس الوزراء حول "جذب مدخرات المهاجرين السودانيين، الأمانة العامة لمجلس الوزراء، الخرطوم، السودان.
- الزيات، علا عبد المنعم مصلحي(2013). دراسة تحليلية لهجرة العقول العربية في إطار علم اجتماع السكان، قسم التفسير وعلم الاجتماع، كلية الآداب والعلوم-جامعة المرقب، مؤسسة الفكر العربي للنشر.

النوري، أحمد حمد، والفاروق، عبد الحليم البشير(1999م). أساليب التحليل الديموغرافي، دار جامعة الجزيرة للطباعة والنشر، الطبعة الأولى، ص 205، مدني.

ورشة عمل هجرة الكفاءات السودانية(2012). مركز دراسات الهجرة والتنمية والسكان، جهاز تنظيم شؤون العاملين بالخارج، الخرطوم، السودان.

زرنه جي، عبد اللطيف(2006). هجرة الأدمغة العربية وأثرها على المجتمع العربي، الجمعية الكونية السورية، مقال منشور <http://www.alladab.com/forum/archive/index.php/t-27043.html>

عفارة، علاء الدين(2005م). هجرة الكفاءات العلمية السورية أسبابها - انعكاساتها على التنمية-بالنظر على أساتذة جامعة حلب، رسالة ماجستير غير منشورة، سوريا، جامعة حلب.

العربي، أشرف(2006م). نحو بيئة جاذبة لرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، مجلة اقتصاد المعرفة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة.

الرازي، محمد بن أبي بكر بن عبد القادر(1984م). مختار الصحاح، بيروت: دار التنوير العربي.
الفضل، منذر(2002). إهدار الحريات الأكاديمية وهجرة العقول العراقية، مقال منشور في موقع الحوار المتمدن، <http://www.ahewar.org/debat/show.art.asp?aid=148>

جلس، موسي عبد الرحيم(1997). علم الاجتماع الحضري، مكتبة المنار، فلسطين، ص17.

المراجع الأجنبية:

Coppell, Jonathan and Dumont, Jean-Christophe and Visco, Ignazio, Trend in immigration and Economic consequences, Economic Department working papers, No:284. OECD publishing 2001.

**Sudan Academic Journal for Research and
Science**
ISSN:1858-7860
Volume(1) Issue(2): January 2017



مجلة السودان الأكاديمية للبحوث والعلوم

ISSN:1858-7852
المجلد(1) العدد(2) يناير 2017

س	عبارات المحور	المتغيرات					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النتيجة
		أوافق بشدة	أوافق	متروك	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
1	أهداف برنامج التدريب بالورش تتفق مع احتياجات سوق العمل	2 %6.7	12 %40	5 %16.7	9 %30	2 %6.7	1.125	3.10	أوافق
2	أهداف برنامج التدريب بالورش تراعى التوازن ما بين الجانب النظرى والجانب التطبيقي	3 %10	11 %36.7	7 %23.3	7 %23.3	2 %6.7	1.126	3.20	أوافق
3	أهداف برنامج التدريب بالورش تحدد نتائج التعلم المتوقع من الخريج	3 %10	11 %36.7	7 %23.3	7 %23.3	2 %6.7	1.126	3.20	أوافق
4	أهداف برنامج التدريب بالورش تتناسب مع قدرات الطلاب	2 %6.7	11 %36.7	8 %26.7	9 %30	0 %0.0	.961	3.20	أوافق
5	أهداف برنامج التدريب بالورش تغطي الجانب النظري .	2 %6.7	12 %40	4 %13.3	8 %26.7	4 %13.3	1.232	3.00	أوافق
6	أهداف برنامج التدريب بالورش تغطي الجانب العملي (التطبيقي)	5 %16.7	9 %30	5 %16.7	7 %23.3	4 %13.3	1.332	3.13	أوافق
7	أهداف برنامج التدريب بالورش تبث روح المشاركة .	3 %10	14 %46.7	7 %23.3	6 %20.0	0 %0.0	.937	3.47	أوافق
8	أهداف برنامج التدريب بالورش تراعى الفروق الفردية.	3 %10	13 %43.3	8 %26.7	4 %13.3	2 %6.7	1.066	3.37	أوافق
9	محتوى مقررات التدريب بالورش بالورش يخدم أهداف التقنية (التخصص).	3 %10	11 %36.7	6 %20	6 %20	4 %13.3	1.242	3.10	أوافق
10	محتوى مقررات برنامج التدريب بالورش يشجع الطلاب على البحث فى مجال التقنية (التخصص).	3 %10	11 %36.7	5 %16.7	7 %23.3	4 %13.3	1.258	3.07	أوافق
11	محتوى مقررات برنامج التدريب بالورش يملك الطالب المعارف الكافية للعمل فى مجال التقنية (التخصص).	6 %20	9 %30	6 %20	6 %20	3 %10	1.291	3.30	أوافق
12	محتوى مقررات برنامج التدريب بالورش يملك الطالب المهارات الكافية للعمل فى مجال التقنية (التخصص).	2 %6.7	10 %33.3	5 %16.7	10 %33.3	3 %10	1.172	2.93	لا أوافق
13	ساعات التدريب العملى فى برنامج التدريب بالورش كافية لإعداد الطالب فى مجال التقنية (التخصص)	2 %6.7	10 %33.3	4 %13.3	9 %30	5 %16.7	1.262	2.83	لا أوافق
14	ساعات التدريب النظرية فى برنامج التدريب بالورش كافية لإعداد الطالب فى مجال التقنية (التخصص)	2 %6.7	11 %36.7	4 %13.3	9 %30	4 %13.3	1.230	2.93	لا أوافق
15	التجارب التى تجرى بالورش كافية لإعداد الطالب فى مجال التخصص	6 %20	9 %30	5 %16.7	8 %26.7	2 %6.7	1.264	3.30	أوافق
16	التجارب التى تجرى بالورش مناسبة لإعداد الطالب فى مجال التخصص	5 %16.7	9 %30	4 %13.3	9 %30	3 %10	1.306	3.13	أوافق
17	التمارين التى تجرى بالورش كافية لإعداد الطالب فى مجال التخصص	3 %10	9 %30	4 %13.3	9 %30	5 %16.7	1.306	2.87	لا أوافق
18	التمارين التى تجرى بالورش مناسبة لإعداد الطالب فى مجال التخصص	2 %6.7	10 %33.3	4 %13.3	7 %23.3	7 %23.3	1.331	2.77	لا أوافق
19	الوسائل التعليمية المستخدمة فى برامج التدريب بالورش كافية لإعداد الطالب فى مجال التقنية (التخصص).	2 %6.7	10 %33.3	3 %10	9 %30	6 %20	1.305	2.77	لا أوافق

20	الوسائل التعليمية المستخدمة في برامج التدريب بالورش مناسبة لإعداد الطالب في مجال التقنية (التخصص).	2	7	5	12	4	1.179	2.70	لا أوافق
21	الوسائل التعليمية المستخدمة في برامج التدريب بالورش تنوع حسب التمرين .	2	10	5	9	4	1.213	2.90	لا أوافق
22	يتم استخدام النماذج كوسائل تعليمية في برنامج التدريب بالورش .	4	14	3	9	0	1.073	3.43	أوافق
23	المعدات المستخدمة في الورش كافية لإعداد الطالب في مجال التقنية (التخصص).	1	10	4	11	4	1.165	2.77	لا أوافق
24	الأجهزة المستخدمة في الورش كافية لإعداد الطالب في مجال التقنية (التخصص).	3	7	3	13	4	1.258	2.73	لا أوافق
25	الوسائل التعليمية المستخدمة في الورش تحدث دورياً	2	5	6	7	10	1.303	2.40	لا أوافق
26	يتم تحديث المعدات في الورش دورياً.	2	4	4	12	8	1.213	2.33	لا أوافق
27	يتم تحديث الأجهزة في الورش دورياً.	2	8	3	8	9	1.358	2.53	لا أوافق
28	تستخدم في برنامج التدريب بالورش طرائق تدريب (تدريس) متنوعة .	2	10	4	10	4	1.224	2.87	لا أوافق
29	تستخدم في برنامج التدريب بالورش طرائق تدريب (تدريس) متجددة.	2	8	8	10	2	1.081	2.93	لا أوافق
30	طرائق التدريب (التدريس) المستخدمة في برامج التدريب بالورش توظف الوسائل التكنولوجية الحديثة	2	8	7	6	7	1.285	2.73	لا أوافق
31	طرائق التدريب (التدريس) المستخدمة في برامج التدريب بالورش تراعى الفروق الفردية بين الطلاب المتدربين .	2	11	6	6	5	1.245	2.97	لا أوافق
32	طرائق التدريب (التدريس) المستخدمة في برامج التدريب بالورش تنمي مهارات الطلاب في مجال التخصص.	4	11	5	6	4	1.289	3.17	أوافق
33	طرائق التدريب (التدريس) المستخدمة في برامج التدريب بالورش تراعى مبادئ التعلم بالتدرج من البعيد إلى القريب	2	14	6	5	3	1.135	3.23	أوافق
34	طرائق التدريب (التدريس) المستخدمة في برامج التدريب بالورش تراعى مبادئ التعلم بالتدرج من الكل إلى الجزء.	3	11	7	7	2	1.126	3.20	أوافق
35	طرائق التدريب (التدريس) المستخدمة في برامج التدريب بالورش تراعى مبادئ التعلم بالتدرج من السهل إلى الصعب .	2	15	5	6	2	1.088	3.30	أوافق
36	تستخدم في برامج التدريب بالورش طرائق تقويم متنوعة .	4	9	8	6	3	1.206	3.17	أوافق
37	تستخدم في برامج التدريب بالورش طرائق تقويم متجددة.	2	6	9	11	2	1.053	2.83	لا أوافق
38	تتصف الأساليب المستخدمة في تقويم الطلاب بالورش بتوفر عنصر الموضوعية .	2	10	7	6	5	1.230	2.93	لا أوافق
39	تتصف الأساليب المستخدمة في تقويم الطلاب بالورش بتوفر عنصر البعد عن التحيز	2	10	7	5	6	1.269	2.90	لا أوافق
40	تتصف الأساليب المستخدمة في تقويم الطلاب بالورش بأنها شاملة لجميع المهارات العقلية (تحليل- تركيب- تقويم).	2	9	8	8	5	1.213	2.90	لا أوافق
نتيجة المحور		110	387	229	319	155			
		9.17%	32.25%	19.08%	26.58%	12.92%			
		الموافقة 41.42%		19.08% الحياد		عدم الموافقة 39.5%			

الملاحق

جدول رقم (2)

م	عبارات المحور	المتغيرات					الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	النتيجة
		أوافق بشدة	أوافق	متردد	لا أوافق	لا أوافق بشدة			
1	أهداف البرامج التدريبية بالورش تواكب التطورات العلمية والتكنولوجية	2	8	5	8	7	1.295	2.67	لا أوافق
2	أهداف البرامج التدريبية بالورش تلبي الاحتياجات الحديثة بسوق العمل	2	7	7	6	8	1.299	2.63	لا أوافق
3	المنهج في برامج التدريب بالورش يلبي الاحتياجات الحديثة في مجال التقنية (التخصص).	2	9	4	7	8	1.348	2.67	لا أوافق
4	محتوى مقرر البرامج التدريبية بالورش يواكب التطور العلمي والتكنولوجي	2	7	6	9	6	1.241	2.67	لا أوافق
5	الوسائل التعليمية المستخدمة في الورش مواكبة للتطور العلمي والتكنولوجي	2	6	8	9	5	1.179	2.70	لا أوافق
6	المعدات المستخدمة في الورش مواكبة للتطور العلمي والتكنولوجي	2	7	8	6	7	1.264	2.70	لا أوافق
7	الأجهزة المستخدمة في الورش مواكبة للتطور العلمي والتكنولوجي	2	7	7	8	6	1.236	2.70	لا أوافق
8	البيئة التدريبية في الورش منظرية لبيئة ورش سوق العمل	2	7	7	8	6	1.236	2.70	لا أوافق
9	يتم تعيين أعضاء هيئة التدريب للورش وفقاً للمؤهلات الأكاديمية والخبرات العملية	2	11	7	5	5	1.232	3.00	أوافق
10	يتم إبتعاث أعضاء هيئة التدريب بالورش إلى دورات خارجية بهدف المواكبة	2	6	7	6	9	1.306	2.53	لا أوافق
11	يوجد تنسيق في التدريب بالورش بين الكليات وسوق العمل تنمية الخبرات	2	7	7	6	8	1.299	2.63	لا أوافق
12	يتم إرسال الطلاب إلى سوق العمل للتدريب على رأس العمل	6	10	5	7	2	1.245	3.37	أوافق
13	تتابع الكليات خريجها بعد الانخراط في سوق العمل بغرض تقويم أدائها	2	5	6	9	8	1.252	2.47	لا أوافق
14	توجد شراكة ما بين سوق العمل والكليات في تطوير البرنامج العملي للورش	3	6	3	9	9	1.383	2.50	لا أوافق
15	توجد ميزانية مخصصة للورش كافية لشراء كل ما هو حديث	2	6	4	9	9	1.305	2.43	لا أوافق
16	يتم تحديث برامج التدريب بالورش دورياً	3	6	4	10	7	1.329	2.60	لا أوافق
17	يتم تحديث الأجهزة بالورش دورياً	2	6	5	9	8	1.280	2.50	لا أوافق
18	يتم تحديث المعدات بالورش دورياً	3	5	3	12	7	1.306	2.50	لا أوافق
19	يتم تحديث برامج التدريب بالورش وفقاً للاحتياجات الحديثة في مجال التخصص	2	8	3	11	6	1.273	2.63	لا أوافق
20	يتم تحديث الوسائل التدريبية بالورش وفقاً لاحتياجات سوق العمل	2	5	5	8	10	1.299	2.37	لا أوافق
نتيجة المحور		47	139	111	162	141			
		7.83%	23.3%	18.5%	27%	23.5%	عدم الموافقة 50.5%		