

جامعة الجزيرة
كلية الاقتصاد والتنمية الريفية

قسم إدارة الأعمال

أثر الهجرة علي الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان

إعداد

عبد الهادي عبد الله محمد عدلان.

دبلوم فوق الجامعي أكاديمية السودان للعلوم الإدارية 1994م

بكالوريوس الاقتصاد – جامعة الزقازيق 1990م

بحث مقدم لنيل درجة ماجستير العلوم في إدارة الأعمال

يونيو 2005م

لجنة الاشراف

عنوان البحث :

أثر الهجرة علي الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان

إعداد :

عبد الهادي عبد الله محمد عدلان

لجنة الاشراف

الاسم	الصفة	
د. جعفر أحمد محمد الماحي	المشرف الاول	
د. عمر أحمد عثمان المقلي	المشرف الثاني	

لجنة الامتحان

عنوان البحث : أثر الهجرة علي الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان

إعداد : عبد الهادي عبد الله محمد عدلان

لجنة الممتحنين : -

الاسم	الصفة	التوقيع
د . جعفر احمد محمد الماحي	رئيس اللجنة	
د . احمد حمزه خليفة	ممتحن خارجي	
د . أبو سفيان محمد حاج البشير	ممتحن داخلي	

تاريخ المناقشة : - 1/9/2004

دليلي ورد

دليلي روح اُمِّي ...

دليلي اُمِّي

دليلي ر. ي. و. ر. ع ...

شكر وتقدير

كثيرون ساهموا في مرفد هذا العمل من لدن الأستاذ / عبد الرحمن
التجاني المجلي أول من علمني حرفاً إنه أول معين في طريق المعرفة .
وإلي الدكتور / جعفر احمد محمد الماحي والذي بذل من الود والتوجيه
في سماحة تفوق التصور

والشكر والتقدير للدكتور / أبو سفيان محمد حاج البشير والذي قام
بتحمل العبء الأكبر حتى يخرج هذا البحث بصورة له عميق التقدير .
والشكر والتقدير للأساتذة الأجلاء في كلية الاقتصاد بجامعة
الجزيرة وأخص منهم الدكتور / محمد الأمين تاج الأصفياء

أثر الهجرة علي الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان

عبد الهادي عبد الله محمد عدلان.

ملخص البحث

* يهدف هذا البحث لمعرفة أثر الهجرة الخارجية علي الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان .

* وقد أخذت عينة للدراسة من أساتذة الجامعات والمعاهد العليا لأهمية هذه الشريحة وأثرها علي الاقتصاد وعلي بقية المهن والوظائف الأخرى في الدولة ، كما أن هذه الشريحة تحتوي علي مختلف التخصصات .

* بنيت هذه الدراسة علي فرضية أن الهجرة للعمل بالخارج تؤثر علي التركيبة الاجتماعية وذلك بخلقها لطبقات اجتماعية جديدة وانعكس هذا بدوره علي نظرة الناس لعملهم والمعني الذي يعطونه له ثم اتجاهاتهم نحوه ، وأخيراً سلوكهم في أماكن عملهم وبتعبير آخر خلق هذا الواقع الاجتماعي الجديد ثقافة عمل جديدة .

* اشتملت عينة الدراسة علي عدد 212 من أساتذة الجامعات أجابوا علي أسئلة الدراسة من خلال الاستبيان والمقابلات الشخصية .

* وكانت هذه العينة من جامعة مختلفة هي جامعة القرآن الكريم ، جامعة امدرمان الإسلامية وجامعة الجزيرة وجامعة الخرطوم وأكاديمية السودان للعلوم الإدارية .

* وقد خلصت الدراسة إلي أن الهجرة تترك آثاراً سلبية علي العمل ويتضح ذلك في ترك العمل والغياب عن العمل والرضا الوظيفي وذلك لإحساس العاملين بالداخل بالغبين نظير رصفائهم المهاجرين - سيما - وأنهم حينما يقارنون عائدات العمل بالخارج يجدون تفاوتاً ملحوظاً .

• وقد أوصت الدراسة بتبني الأجور العادلة حتى يمكن مقابلة حاجات العاملين الأساسية وإشباعها بما يحقق لهم الرضا.

Abstract

This research investigates the Impact of migration to work on work attitudes and behaviour among Sudan labor forces.

A sample of Universities and higher Institutes was selected for this purpose.

The study was confined to this segment of the labour forces given its importance and effect on other professions and jobs in the country.

Moreover the study sample contains most professions that exit in Sudan.

The major hypothesis of the study was that migration to work has created a new social structure and in doing so has destroyed the previous social classes that existed before. This new social structure is reflected in the emergence of a new work culture that has coloured people views of their work , the meaning they give to it , their attitudes toward it and ultimately their behaviour in the work place.

The total sample size was 212 University lectures drawn from various Sudanese universities including University of Holly Quran , Islamic University of Omdurman , University of Khartoum , University of Gezira and Sudan Accademy of Administrative Sciences.

The study instruments used in the collection of data included questionnaires and personal interviews.

The study concludes that: migration has negative impact on the attitudes towards the work in the Sudan which appeared in tendency of turn-over and absenteeism and job satisfaction.

The differences of incomes between migrants and in side – workers is yet an other frustrating factor.

The analysis of data obtained upholds and supports the main hypothesis of the study.

The study has recommended the adoption of just an equal wages to meet and satisfy the basic needs of the worker in Sudan.

محتويات البحث

رقم الصفحة	الموضوع
ب	الإهداء
ت	شكر وتقدير
ث-ج	محتويات البحث
ح-خ	قائمة الجداول
د	ملخص البحث باللغة العربية
ذ-ر	ملخص البحث باللغة الإنجليزية
	الفصل الأول
1	" المقدمة "
1	1-1 : توطئة
2	1-2 : مشكلة البحث
3	1-3 : فروض البحث
3	1-4 : أهداف البحث
3	1-5 : أهمية البحث
4	1-6 : منهج البحث
4	1-6-1 : مجتمع وعينة البحث
5	1-6-2 : مصادر المعلومات وأدوات الدراسة
5	1-6-3 : تنظيم البحث
	الفصل الثاني
6	2-1 : " الإطار النظري "
6	العمل
10	2-2 : الرضا عن العمل
12	2-3 : الغياب عن العمل
13	2-4 : ترك العمل
16	2-5 : الاتجاهات
19	2-5-1 : وظيفة المعرفة
19	2-5-2 : وظيفة الدفاع عن الذات
20	2-5-3 : وظيفة التعبير عن القيم والمثل

- 20 4-5-2 : وظيفة إشباع الحاجات
- 20 5-5-2 : وظيفة التأقلم
- 22 1-1-5-2 : تغيير الجماعة المرجعية
- 22 2-1-5-2 : تغيير الإطار المرجعي
- 22 3-1-5-2 : التغيير فى موضوع الاتجاهات
- 22 4-1-5-2 : التغيير القسرى فى السلوك
- 22 5-1-5-2 : تغيير المواقف
- 23 6-1-5-2 : الاتصال المباشر بموضوع الاتجاهات

الفصل الثالث

- 24 نبذة عن هجرة السودانيين للخارج
- 24 1-3 : مفهوم الهجرة
- 25 1-1-3 : المدرسة الفردية
- 25 2-1-3 : المدرسة البنائية
- 26 2-3 : دوافع و أسباب الهجرة
- 26 1-2-3 : الدوافع الاقتصادية
- 28 2-2-3 : الدوافع الاجتماعية
- 29 3-2-3 : الدوافع السياسية
- 30 3-3 : ملامح وخصائص هجرة السودانيين للخارج
- 31 4-3 : أعداد المهاجرين السودانيين
- 33 5-3 : الآثار المترتبة عن هجرة السودانيين للخارج
- 34 6-3 : الدراسات السابقة

الفصل الرابع

- 40 منهجية البحث وتحليل البيانات
- 40 1-4 : منهجية البحث
- 40 1-1-4 : مجتمع الدراسة
- 41 2-1-4 : حجم عينة البحث
- 43 3-1-4 : مصادر البحث
- 43 1-3-1-4 : مصادر ثانوية
- 43 2-3-1-4 : مصادر أولية

43	4 - 1 - 4 : أدوات البحث
43	1- 4 - 1 - 4 : الاستبيان
44	2 - 4 - 1 - 4 : المقابلات الشخصية
45	2 - 4 : تحليل البيانات
45	1 - 2 - 4 : عرض وتحليل نتائج الاستبيان
63	2 - 2 - 4 : عرض نتائج المقابلات
	الفصل الخامس
72	" النتائج والتوصيات
72	1 - 5 : النتائج
74	2 - 5 : التوصيات
75	قائمة بأسماء المراجع أولاً : العربية
79	ثانياً المراجع الأجنبية
80	ملحق " 1 " الاستبيان
84	ملحق " 2 " المقابلات الشخصية .

فائمة الجداول

رقم الصفحة	العنوان	رقم الجدول
29	الأسباب الدافعة للسودانيين للهجرة الخارجية	1-3
32	تطور هجرة السودانيين في الفترة "1980-1996"	2-3
33	أعداد المهاجرين حسب التخصص	3-3
45	الأجر العادل في السودان	1-4
46	العلاوات بخلاف الأجر	2-4
46	رضا وعدم رضا العاملين بالأجر في السودان	3-4
47	الموافقة علي ترك الوظيفة مع زيادة الأجر	4-4
48	الاعتماد علي الأجر من الوظيفة الرسمية	5-4
48	الفروق في الدخل للشخص العامل بالسودان والشخص المهاجر	6-4
49	إحساس الغبن لدي الشخص غير المهاجر	7-4
51	الرضا العام عن الظروف البيئية للوظيفة	8-4
52	الرضا الضمان الوظيفي	9-4
52	الرضا عن الفرص المتاحة في الوظيفة لاستغلال المهارات والقدرة علي العمل	10-4
53	مزايا الوظيفة من ضمان اجتماعي وصحي	11-4
54	ظروف وأحوال بيئة العمل في السودان	12-4
54	النية لدي العاملين في ترك وظائفهم	13-4
55	عدم جدوي العمل في السودان	14-4
56	عدد المرات التي يفكر فيها العامل بعدم الذهاب للعمل	15-4
56	النية في الهجرة للخارج مستقبلاً	16-4
57	التفكير في الهجرة للذين لم تسبق لهم الهجرة	17-4
58	عدم رغبة العاملين في الهجرة حين توفر المال الكافي	18-4

لحاجاتهم

58	تجربة الهجرة السابقة	19-4
60	التكوين العمري للعينة التي أجري معها الاستبيان	20-4
61	المستوي التعليمي للعينة التي أجري معها الاستبيان	21-4
61	الحالة الاجتماعية لأفراد العائلة التي أجري معها الاستبيان	22-4
62	الديانة لدى أفراد العينة التي أجري معها الاستبيان	23-4
62	السكن لأفراد العينة التي أجري معها الاستبيان	24-4
62	التكوين النوعي للعينة التي أجري معها الاستبيان	25-4
63	الآثار المترتبة عن الهجرة علي الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان	26-4
64	الآثار المترتبة عن الهجرة	27-4
65	تفاوت الدخول في المجتمع في السودان نسبة للهجرة	28-4
65	التكوين العمري للعينة التي أجريت معها المقابلة	29-4

الفصل الأول

المقدمة

1-1 توطئة :

عرف الجنس البشري الهجرات منذ قديم الزمان ، إذ تنقل الإنسان الأول وراء الحيوان للقتص ، كما كانت الزراعة الأولى هجرية ، وفي العصر الحديث تمحور الاقتصاد العالمي حول تدويل العمل ورأس المال ، وصاحب ذلك حركة ضخمة للبشر في أنحاء العالم (فرجاني ، 1988م)

والسودان مثل كثير من الدول عرف الهجرات من قديم الزمان فهجرة السودانيين للخارج موعلة في القدم وترجع إلي أزمان سحيقة ، كهجرة النوبيين إلي مصر وإن كانت الأهمية الاقتصادية للهجرة قد بدأت بعد سنة 1880م ، كما أن هجرة السودانيين للمملكة العربية السعودية قد بدأت منذ عهد مبكر تحديداً في عهد الدولة السنارية (جلال الدين ، 1987) .

وبعد ذلك التاريخ بدأ الاهتمام بدراسة ظاهرة هجرة السودانيين للخارج أحساساً بدورها الجوهرى لما يحدث من تغيرات اجتماعية وسلوكية واقتصادية . ثم بدأت ظاهرة الهجرة في التكاثر والانتساع وبلغت ذروتها في السبعينات من القرن المنصرم . (عبد الرحمن ، 1982م) وقد عزي البعض قلة أعداد المهاجرين قبل تلك الفترة إلي قلة أعداد السكان في السودان مقارنة بالموارد وللعلاقات المتينة بين أفراد الأسر .

ثم ذهب البعض إلي أن السودان محصن من شرور الهجرة وقد أشار علي (1976) إلي انه حتى وقت قريب كانت هجرة العاملين السودانيين المؤهلين إلي العالم الخارجي معدومة ، إلي الحد الذي فكر فيه كثير من الناس أن السودان محصن من شرور وأضرار هجرة العقول ، إلا أن هذا الاعتقاد لم يدم كثيراً إذ أن ظاهرة الهجرة قد أضحت خطراً يخيف ويهدد برامج التنمية للبلاد .

وقد بدأت ظاهرة الهجرة في التكاثر لأسباب اقتصادية واجتماعية وسياسية وغيرها، وعلي رأس تلك الأسباب الاقتصادية ، المتمثلة في الفروقات الكبيرة في الدخل الحقيقي للعمالة في القطر المضيف عنها في الأقطار المصدرة (عبد الحمن 1982م) وبما صاحب ذلك من آثار ناتجة كالضغط والإحباط وسط الذين يعملون بالسودان وهم يسمعون عن الدخول المرتفعة التي يتقاضها أقرانهم في دول المهجر مما يجعلهم يتطلعون للحاق بهم دون الاهتمام بتحسين العمل والإنتاج مما يسم سلوكهم باللامبالاة وعدم الاهتمام والتغيب عن العمل (جلال الدين ، 1980م).

كما وقد تعمل الهجرة علي تغيير الواقع الاقتصادي والاجتماعي بما يصاحب ذلك من آثار من سلوك الأفراد والجماعات .

2-1 مشكلة البحث :

هنالك هجرات لأعداد كبيرة من السودانيين بالدول العربية وغيرها " أوربا وأمريكا " بحثاً عن العمل وربما تترك هذه الهجرات أثارها فيما تحدثه من تغيرات علي مستوي الهياكل الديموغرافية. وفي بُني القوي البشرية والعمالة وبما يرافق ذلك من آثار اجتماعية واقتصادية وسلوكية ، كما يمكن أن تترك هذه الهجرات آثارا مترتبة علي نظرة العاملين لعملمهم ، إلا أن هذه الدراسة تهتم بمعرفة هل هنالك آثار مترتبة عن هجرة السودانيين للعمل بالخارج علي الميول والاتجاهات نحو العمل للذين يعملون بداخل السودان ؟ وهل هذه الاتجاهات سالبة حتى يمكن العمل علي القضاء عليها أو خفض أثارها أم أنها آثار موجبة بحيث يتم الإبقاء عليها ودعمها

3-1 فروض البحث :

تفترض الدراسة الآتي :-

- هجرة السودانيين للعمل بالخارج أثرت علي :-
 1. عدم رضا العاملين علي العمل نفسه .
 2. زيادة معدلات ترك العمل .
 3. زيادة معدلات الغياب .

4-1 أهداف البحث :-

- يهدف هذا البحث لدراسة الهجرة الخارجية ومعرفة أثارها علي الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان بغرض معرفة :-
1. أثر الهجرة الخارجية علي رضا العاملين عن العمل بالسودان .
 2. اثر الهجرة علي معدلات ترك العمل .
 3. أثر الهجرة علي معدلات الغياب .

5-1 أهمية البحث :

كثير من الدراسات التي تناولت هجرة السودانيين للعمل بالخارج تناولت ظاهرة الهجرة كهجرة عقول تارة وبالنظر إلي أثارها الاقتصادية والاجتماعية في كثير من الدراسات ، غير أن هذه الدراسة تستمد أهمية لتناولها لظاهرة الهجرة الخارجية من حيث تأثيرها علي سلوك العاملين نحو العمل بالسودان ، إذ أن المكتبة السودانية تكاد تخلو من هذا النوع من الدراسات وترجو المساهمة علي المستوي الأكاديمي والخروج بتوصيات مفيدة .

6-1 منهجية البحث :

تنتهج هذه الدراسة منهجاً تحليلياً استنباطياً وقد تم استخدام النسب المئوية كطريقة لتحليل النتائج .

1-1-6 مجتمع وعينة البحث

ضم مجتمع الدراسة أساتذة من جامعة الجزيرة وجامعة الخرطوم وجامعة القرآن الكريم وجامعة امدرمان الإسلامية وأكاديمية السودان للعلوم الإدارية.

كانت العينة المستهدفة في البحث عبارة عن "300 شخص من أساتذة الجامعات ولكن العينة الحقيقية التي شملها البحث ضمت 212 شخصاً من أساتذة تلك الجامعات المشار إليها أعلاه ذلك أن أعداداً من الأفراد الذين استلموا استمارات الاستبيان لم يتمكنوا من ردها لسفر البعض وضياع البعض الآخر ثم اعتذار بعض الأفراد عن الفرد علي أسئلة الاستبيان والمقابلات الشخصية .

6-1-2 مصادر المعلومات وأدوات الدراسة

اعتمدت الدراسة علي المصادر الثانوية والمصادر الأولية أما المصادر الثانوية فتمثلت في الإصدارات والكتب والمراجع والدوريات التي تناولت المعلومات وبعض المفاهيم التي تخص الظواهر محل الدراسة .
كما اعتمدت علي المصادر الأولية متمثلة في المسح الميداني الذي شمل عينة من أساتذة الجامعات ، وقد استخدمت الدراسة أدوات الاستبيان والمقابلات الشخصية .

6-1-3 تنظيم البحث

تم تصميم هذا البحث في خمسة فصول وذلك علي النحو التالي :
الفصل الأول (المقدمة) وقد تناول مشكلة البحث وفروض البحث فأهداف البحث ثم أهمية البحث ومنهج الدراسة ومجتمع وعينة البحث ومصادر معلومات وأدوات البحث .

الفصل الثاني وضم الإطار النظري للبحث من خلال تعريف العمل والحاجات التي يحققها بالإضافة إلي تناول مفاهيم الرضا الوظيفي والغياب عن العمل وترك العمل والاتجاهات ، مفهومها ومكونات الاتجاه ووظائف الاتجاهات بالإضافة إلي طرق تغيير الاتجاهات .

الفصل الثالث تناول هجرة السودانيين للخارج ، دوافع وأسباب الهجرة وملامح من خصائص الهجرة والآثار المترتبة علي الهجرة بالإضافة إلي الدراسات السابقة .

الفصل الرابع شمل منهجية البحث وتحليل البيانات .بينما تضمن الفصل الخامس النتائج والتوصيات .

النتيجة الثانية

الإطار النظري

1-2 العمل

يلعب العمل دوراً مهماً في حياة الأفراد والجماعات ، فمنذ وجود الإنسان علي الأرض استطاع الحصول علي قوته ومسكنه وملبسه عن طريق عائدات العمل والأجر فالعمل ركيزة أساسية من ركائز حياة الأفراد والجماعات .

ورغم تغير قيم العمل من عصر إلي عصر باختلاف نوع العمل الذي يؤدي إلا أن هنالك حاجات كثيرة يشبعها العمل مثل الحاجات الفسيولوجية كالحاجة إلي الطعام والشراب وحاجات الأمن والاستقرار وغيرها من الحاجات الأخرى .

ويمثل كسب العيش دافعاً رئيسياً من دوافع العمل ، ورغم أن بعض الأفراد يضمنون عن طريق آخر - غير طريق العمل - كالميراث مثلاً ، تحقيق بعض مصادر الثروة إلا أنهم يعملون ، إذ أن العمل يمثل قيمة في حد ذاته ، دفع ذلك بعض الباحثين في علم الاجتماع وعلم النفس لجمع الملاحظات والدراسات والتي كان من نتائجها أن تم التوصل إلي كثير من الدوافع الاجتماعية والنفسية إضافة إلي الدافع الاقتصادي .

ويختلف مفهوم العمل باختلاف المدارس الفكرية ، فهو في المدارس الرأسمالية يختلف عن فكر المدارس الاشتراكية ويختلف عنه في النظام الإسلامي .
فوفقاً للنظام الماركسي فالدولة ممثلة للجماعة ولا تعترف بحق الأفراد في امتلاك وسائل الإنتاج وليس من حق الأفراد توجيه أعمالهم وفقاً لميول الأفراد فالفرد وفقاً لهذا النظام لا يقوم بعمله بدافع المصلحة الشخصية والفرد في هذا النظام ليس له الحق في أن لا ينتج فهو خاضع للخطة التي تضعها له الدولة (ماركس ، 1985م

(

ووفقاً للنظام الإسلامي فنظام العمل متجدد وظروفه في تغير دائم ، كما أن النظام الإسلامي لم يفرق بين العمل الذهني والعمل العضلي والعمل في الإسلام وسيلة لتنمية الثروات وهو قيمة أساسية من القيم الاقتصادية (قطب 1989م). وهو في مدارس الفكر الرأسمالي يعتبر أداة من أدوات الإنتاج ويخضع لقانون العرض والطلب ، والهدف الأساسي منه تحقيق الربح والفرد في هذا النظام يتمتع بحرية أن يعمل أو لا يعمل(مرعي ، 1987) .

كما أن قيم العمل في تغير ، فقادمي فلاسفة الرومان والإغريق - مثلاً- كانوا ينظرون إلي العمل نظرة ازدراء واحتقار - سيما اليدوي منه ، ثم إنهم يميزون تمييزاً واضحاً بين العمل اليدوي والعمل الخلاق فالعمل اليدوي " العضلي " هو عمل العبيد بينما العمل الخلاق هو عمل السادة والنخبة وصفوة المجتمع (أنطوني 1977)

والعمل يحقق للإنسان كثيراً من الفوائد ويشبع لديه كثيراً من الحاجات ولمعرفة أهمية العمل كضرورة ملحة من ضرورات الإنسان النفسية والاجتماعية يمكن التأكد من ذلك من خلال ملاحظة سلوك المتقاعدین والعاطلين عن العمل والذي - غالباً - يتسم بالقلق والتوتر والإحباط .

والعمل كما عرفه - هال - عبارة عن الجهد والنشاط الذي يقوم به الفرد بغرض تقديم السلع والخدمات (فرهام ، 1990)

ويتسم العمل بعدة خصائص أوردها سليمان (1984م) :

- أ - لا يستطيع العامل خزن عمله أو طاقته مباشرة لأيام قادمة ، بل في الإمكان خزن ما تنتجه تلك الطاقة من سلع وخدمات .
- ب- العمل قابل للتغير والتأقلم فهو أكثر عوامل الإنتاج تغيراً .

ج- أهم مشاكل العمل تدور حول الأجور أو تتصل بأمور لها علاقة بالأجور التي يتحصل عليها العامل .

د- العمل يرتبط بالإنسان وللإنسان ، مما يعني أنه يمثل إضافة للبعد الاقتصادي أبعاداً اجتماعية ونفسية .

ومع كل ما تقدم ، يعتبر العنصر البشري ، من أهم عناصر الإنتاج ، ودون الوصول إلي فهم وطبيعة واتجاهات هذا العنصر البشري فإنه لا يمكن لأي مشروع أو منشأة أو منظمة الوصول للأهداف المنشودة . فالعاملون الذين يمثلون العنصر البشري لهم دوافعهم ميولهم واتجاهاتهم والتي تختلف من بيئة لأخرى ، وقد تناول كثير من الدارسين هذه الحاجات وقد قام ماسلو (1954) بتقسيم الحاجات علي النحو التالي :-

أ / الحاجات الفسيولوجية :

تعبّر عن الحاجات الأساسية للإنسان كالحاجة إلي الطعام والشراب والماء والهواء وهي حاجات ضرورية لحياة أي إنسان ولا غني عنها لنموه .

ب/ الحاجة إلي الأمن :

وتمثل حاجة الإنسان للتأمين من المخاطر الطبيعية وغيرها وذلك يتمثل في المأوي والإحساس بالأمن والاستقرار .

ج / الحاجة إلي الانتماء :

وتمثل هذه الحاجة حاجة الإنسان للتعاطف والحب وتحقيق مفاهيم التضامن والتعاون والانتماء .

د/ الحاجة إلي الاحترام وتقدير الآخرين :

وتتضمن مفهوم القبول الاجتماعي بمعنى قبول الجماعة للفرد وتأكيد احترام الذات ، وكما هو معلوم فإن تحقيق الحاجة إلي الاحترام يدعم شعور الفرد بثقته في نفسه وقيمه وقدراته الفردية .

هـ / الحاجة إلي تحقيق الذات :

وتمثل قمة هرم ماسلو وتختص بالإشباع الإنساني للفرد وإحساسه بالإنجاز ، وهي تعبر عن رغبة الفرد المتزايدة للتعبير عن ذات الفرد والوصول إلي تحقيق أقصى ما يمكن للفرد تحقيقه .

وهناك دراسات كثيرة أشارت إلي أن الحوافز المادية والمعنوية تعمل علي تنمية وخلق الدوافع لدي العاملين والتأثير علي إحساسهم بالرضا عن العمل " الوظيفة " سلباً أو إيجاباً .

فالمواءمة الجيدة بين إمكانات الفرد والعمل الذي يقوم به تقضي إلي الأداء المتميز والرضا عن الوظيفة وبالتالي التخفيف من حدة الضغوط والتي قد يعاني منها العامل أو يتعرض لها ، فعدم المواءمة يفضي إلي تدني الإنتاج وعدم الرضا والذي ينسكب بدوره علي الأداء سلباً من خلال ازدياد معدل غياب العاملين وازدياد معدل ترك العمل والتسرب الوظيفي ، واللذان يفضيان بدورهما إلي انخفاض الأداء وعليه فان أي تهديد للعامل بأي شكل من الأشكال والضغوط في بيئة العمل يعتبر تهديداً لبقاء الإنسان (فهمي ، 1989م) مع ملاحظة أن التفاوت بين الأفراد في الأعمال التي يؤدونها ودرجة إقبالهم علي العمل وحماسهم له ومقدار الجهد الذي يبذلونه في العمل إنما يعود إلي مقدار ما يتم حفز دافعهم للعمل الذي يؤدونه .

2-2 الرضا عن العمل (الرضا الوظيفي) :

نال موضوع الرضا الوظيفي عناية عدد كبير من الباحثين في مجال علم النفس الصناعي أمثال هويدوك وهزبرج . وقد توصل أولئك العلماء والباحثون إلي مجموعة عوامل تمثل العوامل التي يؤدي إشباعها إلي تحقيق الرضا عن العمل وهي " الإنجاز وتقدير العمل والاهتمام به ثم المسؤولية والتقدم والرقي والعمل ذاته " وقد توصل العلماء إلي خمس عوامل يؤدي عدم إشباعها بالطريقة الملائمة للاستياء ومن أهمها الأجر ثم نظام الإشراف والإدارة وعلاقات الأفراد ثم ظروف العمل ، ولقد تضاربت نتائج البحوث إلا أن أغلبها يشترك في تأكيده لأهمية الدخل المالي للفرد في تحقيق الرضا عن العمل إذ انه كل ما زاد الأجر زادت درجات الرضا الوظيفي (الغمري ، 1990) .

وتؤكد كثير من الدراسات أن الرضا الوظيفي للأفراد يعتمد إلي حد كبير علي ما يحققه لهم الأجر من إشباع للحاجات والدوافع (سدره ، 1987م) كما تذهب الدراسات ، إلي أن الرضا الوظيفي الذي يحصل عليه العامل من وظيفته يحدد وفقاً لموافقة توقعاته للعائد الوظيفي الذي يحصل عليه العامل من وظيفته (كولير 1977) بينما ينشأ عدم الرضا حينما يتقدم الفرد بثقة نحو أهدافه وإذا به يصادف عدداً من العوائق مما يخلق لديه شعوراً بالإحباط (روبنسون ، 1978م) . ولقد قام فيكتور فروم (1976) بتطوير تلك النظرة في نظريته التفضيل والتوقع والتي مفادها :

(أن الفرد حينما يوظف جهده في نشاط معين فإن ذلك يعتمد علي ما يتوقعه من نجاح للوصول لأهدافه) . ويعتمد ذلك علي حساب النتائج المتوقعة وبعبارة أخرى فإن الفرد يوظف جهده في المجالات التي تعود عليه بأكبر نفع ممكن

وهو يختار بين الأنشطة والجهود الموظفة وتلك التي يتوقع فيها السبيل المحتمل لتحقيق أهدافه.

والأفراد الذين يكون لديهم اتجاهات ودوافع للعمل يكون أدائهم مرضياً أكثر من الأفراد ذوي القدرات الجسمانية والعقلية ولكن ليس لهم دوافع للعمل بمعنى أن رغبات الأفراد ودوافعهم لها أثرها البالغ في أداء الوظائف والواجبات المناط القيام بها لذلك فإن كثيراً من الأفراد العاملين يؤدون أعمالاً لا يحسون بقيمتها لأن المجتمع الذي يعيشون فيه لا يقدرها حق قدرها يتضح ذلك من خلال العائد الناتج من هذه الأعمال وينسكب هذا الإحساس لدي العاملين ثم ينصرف إلي عدم إحساسهم بقيمة أنفسهم ، لأنه عن طريق العمل يستمد العامل إحساساً بقيمة ما يقوم به من عمل ويكون من نتيجة عدم إحساس العاملين بقيمة ما يقومون به من عمل عدم إقبالهم وهجره أو تأدية عملهم دونما دافع أو رغبة (الغمري ، 1995) .

2-3 الغياب عن العمل

للعمل في كل بلاد العالم مشاكله ، والتي تختلف باختلاف وتباين وطبيعة وظروف العمل ، والسودان كسائر بلاد العام تتدخل فيه أسباب كثيرة ومعقدة تساهم في خلق مشاكل العمل والتي من أهمها الأسباب الاقتصادية إذ أن الظروف الاقتصادية لها تأثيرها في معدلات الغياب وترك العمل ، ذلك أن الظروف الاقتصادية الصعبة تشكل عوامل ضغط وتؤثر في غياب وترك العامل لعمله (المعيوف ، 1995) .

والمقصود بالغياب عن العمل كما عرفة سليمان (1984) تخلف العامل عن عمله بلا إذن أو إجازة ، إلا أن العامل يعود لعمله بعد فترة من تخلفه .
كما يعرف المعهد البريطاني للإدارة (1978) الغياب علي انه : (هو نوع من الغياب الذي يمكن للشخص الملتمزم تجنبه) أما قاموس أكسفورد (1990)

يعرفه بأنه فعل متكرر وغير مبرر في الغياب عن العمل كما يعرفه بليز وقورمان (1995م) علي أنه عدم وجود الموظف علي رأس العمل في الوقت الذي يلزم وجوده فيه. والغياب يكون نتيجة لإحباط العامل أو إحساسه أن بيئة العمل تمثل بيئة طارده للعمل) .

وللغياب آثار ضاره إذ يعطل الإنتاج ويعمل علي زيادة تكاليف العمل ، ففي بريطانيا قدرت تكاليف ترك العمل سنة (1990) بنحو خمسة ملايين جنيه إسترليني (سارخيت ، 1990م) بينما تم تقدير تكاليف ترك العمل في الولايات المتحدة بحوالي خمسة وعشرين مليون دولار (انطوني ، 1995م) ولا توجد تقديرات لتكلفة ترك العمل في السودان .

ويعرف ترك العمل أحيانا بالتسرب الوظيفي الذي يعني ترك العاملين وتخليهم وانحرافهم عن واجباتهم جزئياً وعدم وجود العامل في أوقات وأماكن العمل الرسمية (الزيايدي ، 1995م) وفي حالة الغياب عن العمل فإن الموظف المعين يقوم بتقييم السلبيات والايجابيات المادية والمعنوية للالتزام بالعمل أو عدم الالتزام ومن ثم يتخذ القرار الذي يحقق له أكبر عائد ولقد أشار العديلي (1995م) إلي أن زيادة ضغوط العمل تؤدي إلي زيادة معدلات الغياب ، كما أكد أن وجود نظام فعال للدوافع له أثره الايجابي بالتقليل من الغياب وتسرب الموظفين أو العاملين له أسبابه ونتائجه كما انه يعتبر ظاهرة تنظيمية رئيسية له تأثيره علي الأفراد والجماعات كما أن له نتائجه. ويعتبر الغياب مشكله من المشكلات التي تواجهها وتعاني منها منظمات الأعمال ويعتبر الغياب والتسرب الوظيفي من مؤشرات تعرض الأفراد لضغوط العمل ويعكس الغياب والتسرب الوظيفي درجة رضا الأفراد عن الأعمال التي يقومون بها بمعنى انه كل ما كانت درجة الرضا الوظيفي أقل كل ما كان تسرب الغياب اكبر (الهيجان ، 1998م) .

2-4 ترك العمل :

ويعني ترك العمل مغادرة العامل للمنشأة بشكل نهائي لكبر السن وبلوغ سن التقادم أو للمرض الذي لا يرجى منه الشفاء أو لهجرة العامل للخارج مع عدم نية الرجوع لعمله (سليمان ، 1984م) .

وتختلف حالات ترك العمل للعامل قسراً عن تلك التي يترك فيها العامل العمل بمحض اختياره ، فالعامل الذي في سن المعاش ليس إمامه أن يختار - هل يترك العمل أم يستمر فيه بخلاف العامل الذي يترك عمله رغبة منه في سبيل الحصول علي وظيفة قد تحقق له عائداً أكبر أو بيئة عمل جيدة . كما يعرف ترك العمل علي انه توقف الفرد عن عضويته في أحد المنشآت أو المنظمات التي يتقاضى منها تعويضاً نقدياً (موبلي ، 1992 م) ويتم التركيز علي الموظفين الذين يتقاضون تعويضاً نقدياً من المنظمة باعتباره شرطاً من شروط العضوية ولا يدخل في هذا الإطار المتطوعين من الأعضاء في المنظمات أو الأعضاء الذين لا يتقاضون أجوراً وتشكل ظاهرة ترك العمل واحدة من الظواهر المؤثرة سلباً علي أداء أجهزة العمل المختلفة ويتمثل تأثيرها السالب في النقص المستمر للمهارات فضلاً عن الفراغ المؤقت الذي ينجم فيه الغياب عن العمل وتركه وقد أشار إبراهيم (1982 م) إلي أن ظاهرة ترك العمل والغياب عنه بلغت قمته في السبعينيات من القرن السابق متزامنة مع ظاهرة الهجرة الخارجية ، مشيراً إلي الترابط العضوي بين الغياب والهجرة . وإذا كان الغياب يمثل عدم وجود العامل جزئياً فإن ترك العمل يمثل غياب العامل كلياً عن مكان العمل في أوقاته الرسمية وقد وضح موبلي (1992) أن ترك العمل يمثل من المنظور التنظيمي تكلفة كبيرة من حيث التدريب والتوظيف والتكيف الاجتماعي ، كما يؤكد علي النتائج السالبة المتوقعة

من ترك العاملين لعملهم والمتمثلة في زيادة التكاليف وتعطيل الأداء وتكاليف إيجاد وظائف جديدة بالإضافة إلي تكاليف التدريب .

بالإضافة إلي انخفاض المعنويات وارتباك الأداء والأنماط الاجتماعية والاتصالات ، كما يرجح أن الموظفين الذين لا يشعرون بالرضا يتسربون عن العمل ويتركونه بصورة أكبر من الذين يشعرون بالرضا .وقد أبان عبد الوهاب ،(2002) أن تغييب العاملين وتركهم العمل يؤدي للإخلال بالعمل وضياح الوقت المخصص لإنجاز الأعمال الموكلة للموظف مشيراً إلي أن الانتظام في العمل يحقق للموظف الكثير من المزايا كتتمية العادات السليمة وتعميق الالتزام والشعور بالواجب بالإضافة إلي رفع الروح المعنوية إضافة لما يتحقق من مكافآت معنوية ومادية . كما أن ذلك يحقق للمؤسسة إنجاز الأعمال المطلوبة في الوقت المناسب ثم تخفيض التكاليف وزيادة التعاون بين الموظفين والحفاظ علي الموارد وزيادة الإنتاجية الكلية .

وقد أحدثت الهجرة الخارجية في السودان كثيراً من النقص الناتج عن تسرب أعداد كبيرة من العاملين وتركهم للعمل كما أشار تقرير المجلس القومي للبحوث (1982) . ويمثل ترك العمل والغياب استنزاف لموارد الإنتاج ولا يدخل الإضراب ضمن ترك العمل (بيهاقول ، 1995) .

5-2 الاتجاهات :

تعد الاتجاهات من الموضوعات الهامة إذ أن معرفة اتجاه فرد نحو شئ معين يؤثر في طريقة تحقيق هذا الشئ أو الارتباط به ، فالشخص الذي يتمتع باتجاه موجب .نحو عمله يستطيع أن يحقق نجاحاً كبيراً عما لو كانت اتجاهاته نحو العمل سالبه (الغمري ، 1995) .

ولقد حظي مفهوم الاتجاهات باهتمام الباحثين في علم النفس وعلم الاجتماع والعلوم السلوكية ، واختلف العلماء في تعريف الاتجاهات ف - تشارلوت (1966) يري أنها " تنظيم متناسق من المفاهيم والعادات والدوافع بالنسبة لشيء محدد . كما عرفها الغمري (1995) علي إنها: عبارة عن الميل والنزوع بالتجاوب والتفاعل بطريقة إيجابية أو سلبية تجاه فرد أو مكان ما أو حدث معين. فهي من ثم تمثل نسيجاً متكاملًا ومتشابكاً لنظام متسق يشكل خيوطه المعتقدات والميول السلوكية والمشاعر ثم الإدراك والتعليم ، فليس بإمكان أي شخص خلق أي اتجاه سالباً كان أو موجباً حيال أي موضوع أو شخص في غياب الإدراك والتفاعل والوجود .

ويميل البعض إلي التمييز بين القيم والاتجاهات من جهة بحسبان أن القيم أعم وأشمل من الاتجاهات وبين المعتقدات والاتجاهات بحسبان أن المعتقدات تتمتع بدرجة كبيرة عن الآراء الناتجة عن القيم لمواقف طارئة وعابرة ، كما يفرق البعض بين الاتجاهات والآراء باعتبار أن الرأي عبارة عن التعبير عن حكم شخص علي مجموعة من الخصائص (عبد اللطيف ، 1992م) .

ويري السلمي (2002) أن ليس ثمة فائدة من هذه التقسيمات بحسبان أنها جميعاً وجهات نظر شخصية يكونها الإنسان بناءً علي تقييمه للأمور وبحسبان أن الاتجاهات تمثل نظاماً متطوراً للمعتقدات والميول السلوكية ينمو مع الفرد باستمرار

نموه وتطوره . ومن ثم تصبح الاتجاهات كما يقرر رينسون (1987) عبارة عن تقرير تقييمي يتعلق بالأحداث والأشخاص والموضوعات سالبة كانت أو موجبه بما تخلفه من آثار علي رغبة الأفراد تجاه موضوع معين - العمل مثلاً - .

ومن خصائص الاتجاهات إنها عبارة عن أنماط سلوكية مكتسبة وليست موروثه يكتسبها الفرد عن طريق احتكاكه بالمؤثرات الخارجية في البيئة المحيطة به كما أنها لا تتكون من فراغ إذ أنها دوماً تتضمن علاقة بين فرد ما أو موضوع ما من موضوعات البيئة وتختلف من ثم حسب المتغيرات المرتبطة بها (عبد الظاهر 1995م) وقد أوضح أن هنالك عوامل كثيرة تعمل علي التأثير علي الأنماط السلوكية للفرد فالثقافة بتياراتها المتعددة والمجتمعات التي يمارس فيها الفرد نشاطه ثم الجماعات الأولية " العائلة والبيئة المحيطة اجتماعية ، اقتصادية ، طبيعية ، وغيرها " .

فالاتجاهات تتكون نتيجة لتضافر خيوط هذا النسيج فالفرد لا يولد باتجاهاته إنما تتكون هذه الاتجاهات لتفاعل الفرد بثتى المؤثرات التي تحدث فعلها بطريقة أو بأخرى بحيث تقضي إلي تكوين اتجاهات الفرد الخاصة اتجاه موقف معين أو قضية ما أو حدث ما .

وقد أجمل السلمي (2001) العناصر المكونة للاتجاهات في العنصر الفكري " العقيدة " والعنصر الوجداني " المشاعر " والميل للسلوك وأضاف أن العنصر الفكري يمثل التراكم المعرفي والذي يتكون من اعتقاد الشخص عن الموضوع المعين ، فالإنسان يعيش في إطار فكري معرفي ثقافي يتألف من حزمة من العادات والتقاليد والمعتقدات والقيم التي تؤثر جميعاً في اتجاهات الفرد حيال موضوع ما ، ويكون الفرد معتقداته من خلال المعلومات والحقائق التي يتعرض لها بينما العنصر الوجداني يتكون من مشاعر الشخص ومقاصده إلي الفعل بطريقة

معينه وقد أشار إلي أن هنالك عاملين يعكسان وبوضوح تأثير الاتجاهات علي السلوك وهما :

1. نوع اتجاه حيال موضوع معين ، وهل هو اتجاه موجب ام سالب ثم درجة شدة هذا الاتجاه .
 2. بساطة أو تعقيد عناصر مكونات الاتجاه بمعنى هل يبني الاتجاه علي قدر ضئيل من المعرفة والمشاعر الباهته أم بخلاف ذلك ؟ وبالتالي فإن السلوك سيختلف من حالة لأخرى تبعاً لدرجة وبساطة أو تعقيد مكونات الاتجاه .
- ولكي يتكون الاتجاه فهناك شروط ينبغي توافرها أوردها صالح (1990م) فيما يلي :
- أ. تتكون الاتجاهات عن طريق إشباع الحاجات الأولية فدافع الجوع مثلاً يولد اتجاهاً إزاء الطعام .
 - ب. عن طريق الخبرات الانفعالية المختلفة ، فالثناء علي التلميذ يخلق لديه اتجاهاً نحو التحصيل .
 - ج. عن طريق ارتباط أمر ما بحب ورضا الآخرين .
 - د. عن طريق المؤثرات الثقافية والتنشئة الاجتماعية فالطفل يكتسب اتجاهاته عن طريق المحاكاة .
 - هـ. عن طريق الحقائق والمعلومات التي يتعرض لها الفرد .
- ففي- السابق - مثلاً - كانت هجرة السودانيين هجرة عربية إلي بلاد النفط وبتوفر كثير من الحقائق والمعلومات إثر ثورة ضخ المعلومات عن دول العالم المختلفة فإن هنالك اتجاهاً متزايداً للهجرة للولايات المتحدة وبعض دول أوربا ودول شرق آسيا وهنالك وظائف متعددة تقوم بها الاتجاهات بالنسبة للسلوك الإنساني أجملها (الغمري 1995) فيما يلي :

2-5-1 وظيفة المعرفة :-

تلعب الاتجاهات دور فاعلاً في تنظيم إدراك الفرد للأمر كما تعمل علي ترتيب المعلومات المتعلقة بموضوعات مختلفة بشكل متجانس ، فبينما يحتفظ الفرد باتجاهات معينة فإنه في ذات الوقت يمكن أن يحمل اتجاهها عاماً نحو مجموعة من القضايا ، فلكي يتخذ الفرد قراراً بالهجرة - مثلاً - فإنه بحاجة للحصول إلي بعض البيانات والمعلومات علي الظاهرة موضوع الاتجاه حتى يكون حكمه سليماً .

2-5-2 وظيفة الدفاع عن الذات :

أثناء ممارسة الفرد لدوره في الحياة الاجتماعية وفي علاقته مع الغير يتعرض للعديد من الضغوط مما يشعره بحالات من القلق والتوتر .

2-5-3 وظيفة التعبير عن القيم والمثل :

يحاول الفرد أن يحمل الاتجاهات التي تتفق مع القيم والمثل التي يؤمن بها ويستمد منها الرضا والمنفعة .

2-5-4 وظيفة إشباع الحاجات :

تعمل الاتجاهات علي إشباع كثير من الحاجات للفرد ومن هذه الحاجات الحاجة إلي التقدير الاجتماعي والقبول والانتماء والمشاركة الوجدانية وهنا يقبل الفرد قيم الجماعة ومعاييرها حتى يمكنه إشباع رغبته في الانتماء .

2-5-5 وظيفة التأقلم :

وتساعد هذه الوظيفة الفرد في التأقلم مع الأحداث والظروف المحيطة كما تساعده علي عملية التكيف الاجتماعي عن طريق قبول الفرد للاتجاهات التي تعتنقها الجماعات .

وقد أضاف أن الفرد يحتفظ باتجاهات محددة نحو مجموعة من القضايا المترابطة التي تمثل قيم الفرد والمثل التي يؤمن بها .

وضح السلمي ، (2002م) أن الاتجاهات تمثل هدفاً رئيسياً من الأهداف التي يسعى الكثيرون إلي تغييرها ، فكثير من المدير بين يسعون إلي تغيير اتجاهات العاملين نحو الاتجاه الموجب لزيادة الإنتاج وتتخذ عملية تغيير الاتجاه مظهرين أساسيين هما :

1. تغيير الاتجاه حيال موضوع معين من مؤيد إلي معارض أو من مساند إلي غير مساند والعكس اتجاه الاتجاه .

2. أن يتم التغيير في الاتجاه بمعنى تأكيد إيجابيته أو سلبيته حيال موضوع معين ، فالفرد قد يكون لديه اتجاه للهجرة ولكن بمعرفة المزيد من فوائدها يتدعم أو يتأكد اتجاهه لها .

غير أن قابلية الاتجاه للتغيير تتباين وتختلف لعدة عوامل أوردها الغمري (1995م) في طبيعة وخصائص الاتجاه ثم نوع الارتباطات الشخصية .
ووضح السلمي (2001) أن الاتجاهات المتطرفة أقل قابلية للتغيير من الاتجاهات الأقل تطرفاً كما أن الاتجاهات القائمة علي عدد محدود من المعلومات أكثر عرضه للتغيير من الاتجاهات المركبة التي تتطوى علي معلومات كثيرة وأضاف أن ارتباط الفرد بالجماعة التي ينتمي لها ويحدد درجة قبوله لتغيير اتجاهه تحت ضغطها ، كما أبان أن تغيير الاتجاه وإحلال آخر محله يتوقف علي مدي التوافق بين هذا الاتجاه الحديث وبعض الاتجاهات الأخرى والتي تكون المنظومة الاتجاهية للفرد ، كما أن صفات الأشخاص المراد تغيير اتجاهاتهم من حيث الغباء والذكاء تؤثر علي تغيير الاتجاه فالأنكباء أكثر قدرة علي إدراك التغيير ومن ثم يكون استعدادهم أكبر لتغيير اتجاهاتهم وبما يتفق مع الظروف الجديدة .
يمثل تغيير الاتجاهات هدفاً رئيسياً من أهداف المنظمات والمجتمعات والمؤسسات فالمدبر في المشروع الصناعي مثلاً يسعى إلي تغيير اتجاهات العاملين تجاه زيادة الإنتاج والعمل ودفعهم إلي ذلك بالقضاء علي الاتجاهات السالبة ولكي يتم ذلك فهناك عدة طرق أوردها عبد الظاهر ، (1995م) فيما يلي :

2-5-2-1 تغيير الجماعة المرجعية :

وهي الجماعة التي يرتبط الشخص بمعاييرها وقيمتها فاننتقال الفرد إلي جماعة جديدة وذات اتجاهات جديدة يعمل علي تعديل اتجاهات هذا الفرد .

2-5-2-2 تغيير الإطار المرجعي :

وهو الإطار الذي يشتمل علي معايير الفرد وقيمه كلها فعلي سبيل المثال ينظر الشخص الرأسمالي إلي القرارات الاشتراكية نظرة تختلف عن نظرة الشخص الاشتراكي لها وهذا يرجع بدوره إلي الإطار المرجعي لكليهما .

2-5-2-3 التغيير في موضوع الاتجاهات :

يحدث تغيير في اتجاهات الفرد عندما يتغير موضوع الاتجاه نفسه ويدرك الفرد للتغير الذي حدث ، فبعض العمال حين يتقلدون مناصب إدارية يغيرون من ثقافتهم لتغيير اتجاهات الآخرين نحوهم .

2-5-2-4 التغيير القسري في السلوك :

ويكون نتيجة لظروف اضطرارية

2-5-2-5 تغيير المواقف :

تتغير اتجاهات الطالب عندما يصبح مدرسا واللاعب حين يغدو مدرباً ، كذلك تتغير اتجاهات الفرد إذ ينتقل من مستوي اجتماعي منخفض إلي آخر أعلي .

2-5-2-6 الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه:

الاتصال المباشر بموضوع الاتجاه قد يؤدي إلي اتجاه الفرد نحوه .

وقد خلصت كثير من الدراسات إلي تأثير اتجاهات الأفراد نحو العمل بما يحقق الرضا الوظيفي لديهم في الوظائف التي يقومون بها كما أن الأفراد يسلكون في الاتجاه الذي يشبع حاجاتهم ومصالحهم الشخصية (الطويل ، 1985م) . ولقد أشار شلوك ، (1999م) أن تحقيق الرضا يمر بمراحل تشمل " الحاجات الإنسانية ، الدافعة ، السلوك وإشباع الحاجات الإنسانية " وأبان أن أي محاولة لدراسة الرضا الوظيفي لا بد لها أن تتناول الحاجات الإنسانية والدافعية ومن ثم قبول الأفراد واتجاهاتهم . وقد توصل الهليله (1999) إلي وجود علاقة قوية بين الرضا الوظيفي لدي العاملين واتجاهات الأفراد والتزامهم نحو عملهم .

ثم أن بعض الدراسات وضحت وجود علاقة بين العلاقات الإنسانية والسلوك التنظيمي والرضا الوظيفي لدي العاملين (طه ، 2004) . كما أسفرت

الدراسات التي قام بها أبو شعرة (1985) عن أن الحاجات غير المشبعة عند الأفراد تسبب لديهم نوعاً من التوتر والقلق اللذان يفيضان إلي الإحباط نتيجة لإحساس الفرد بالفشل في تحقيق أهدافه نتيجة لوجود عائق لا يمكن السيطرة عليه والمقصود بالرضا تحقيق وإشباع رغبة أو حاجة أو شهوة أو ميل ،ولقد تعددت المصطلحات المستخدمة للتعبير عن مشاعر الفرد نحو عمله مثل الرضا الوظيفي والروح المعنوية والاتجاه النفس نحو العمل (شلوك ، 1999) وتشير هذه المصطلحات في مجملها إلي مجموع مشاعر الفرد الوجدانية نحو عمله الحالي .

النتيجة الختامية

نبذة عن هجرة السودانيين للخارج

1-3 مفهوم الهجرة :

ذكر ابن منظور (1992) أن الهجرة هي الخروج من أرض إلي أرض ، وأصل المهاجرة عند العرب خروج البدوى من باديته إلي المدن والهجر ضد الوصل وجاء في المنجد - هجر - صرمه وقطعه - ضد وصله - هجرناً وهجراناً ، هاجر مهاجرة عن البلد وعنه خرج منه إلي بلد آخر "

فالهجرة انتقال من أرض إلي أرض ويقصد بذلك التغير والتحول من محل الإقامة بغض النظر عن مسببات هذا الانتقال .

ويعرف الانتقال عبر الحدود الدولية بالهجرة الخارجية للتمييز بينها وبين الهجرة الداخلية والتي تحدث داخل حدود الوطن الواحد وتعرف الهجرة من الدولة إلي خارجها بالنزوح بينما تعرف إلي الدولة بالوفود إلا أن ثمة من يفرق بين الهجرة والنزوح باعتبار أن قرار الهجرة يعتبر قراراً فردياً بينما النزوح جماعياً ومفاجئاً ويتم قسراً (عمر ، 1989)

والهجرة حق قانوني أقرته المواثيق الدولية لحقوق الإنسان " المادة 13 " ولقد أشار فرجاني (1988) إلي ثلاثة روافد تكون تيارات الهجرة المعاصرة وهي :

الهجرة للاستيطان ثم حركات اللاجئين والهجرة للعمل ، بالإضافة إلي حركات البشر عبر الحدود الدولية لأغراض الصفقات التجارية والمؤتمرات إلا أن

هذه الدراسة تهتم برافد الهجرة من أجل العمل ولقد أضاف أن هنالك مدرستين فكريتين تسعيان لاقتراح نموذج نظري للهجرة في العالم المعاصر وهما :

3-1-1 المدرسة الفردية :

وتتمركز حول عملية اتخاذ قرار عملية الهجرة علي مستوى الفرد بدافع التفاوت في الأجر بين المناطق المختلفة وفي هذا الإطار يكون التفاوت في الأجر بين بلد " الأصل " وبلد " المقصد " هو المحدد الرئيسي لقوي " الجذب " إلي الثاني و " الطرد " من الأول .

3-1-2 المدرسة البنائية :

وتعطي هذه المدرسة أولوية للآليات الجوهرية للنظام الرأسمالي العالمي ، ووفقاً لهذه المدرسة فإن نموذج " الطرد / الجذب " علي مستوى الفرد لا يكفي لبيان أين ولماذا نشأت تيارات الهجرة الدولية للعمل . بل تقوم المقاربة البنائية لموضوع الهجرة الدولية للعمل علي وجود وحدة عالمية هي الاقتصاد الرأسمالي العالمي ، فبلاد الاستقبال غالباً هي بلدان الصناعة ، وحتى الهجرات التي تمت نحو بلاد النفط لا يمكن فصلها عن تطورات الاقتصاد الرأسمالي العالمي ، فالعمالة الفائضة تصبح مرشحة للهجرة الدولية من خلال آليتين تحكمان سوق العمل العالمي هما :

1. سعي رأس المال لتعظيم الربح من جهة .

2. سعي العمل لتساوي الأجر .

ومع قدم ظاهرة الهجرة " هجرة السودانيين " وما يصاحب ذلك من آثار اجتماعية وسلوكية وبالنظر إلي كثير من الدراسات فإن تفاقم الظاهرة وتسارع معدلاتها بشكل واضح كان في بداية السبعينات من القرن العشرين - سيما - بعد ارتفاع أسعار البترول وسيادة ما سمي آنذاك بالقيم النفطية أي سرعة الحصول علي الثروة .
ومن ثم أخذت قيم العمل في التلاشي إذ أصبحت غير خاضعة للكمية المنتجة وإنما ارتبطت بمعايير أخرى تحدد اجتماعيا وليس اقتصادياً .
والهجرة كظاهرة شأنها شأن الكثير من الظواهر الإنسانية والتي تلقي بآثارها علي نواحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسلوكية ، ودراسة الظاهرة تتطلب تحليل الأوضاع السائدة في الوطن " الأصل " وآثارها في نزوح العناصر المهاجرة بالإضافة إلي دراسة النظم والأنساق الاجتماعية والتي تتفاعل مع بعضها بحيث تزيد من تأثير العوامل الطاردة .

2-3 دوافع وأسباب الهجرة :

اختلفت أسباب ودوافع المهاجرين فهناك دوافع اقتصادية وأخرى اجتماعية وسياسية وغيرها ويمكن تناولها فيما يلي :

1-2-3 الدوافع الاقتصادية :

كان السودانيين لصيقين بالأرض وغير ميالين للهجرة إلا أن هذا الاتجاه قد أخذ في الأفول أثر الضائقات الاقتصادية المتكررة والتي أحكمت علي خناق البلاد ، فغلاء تكاليف المعيشة من جهة وتضاؤل الأجور من جهة أخرى وعدم الزيادة بمقدار الزيادة في معدلات التضخم ساهم بدفع العاملين للخارج إذ أن الفرد المهاجر يتمتع بأوضاع اقتصادية أفضل من حيث الأجر المجزي والذي لا يحققه العامل في السودان .

وقد أشار حمد (1978) إلى أن غالبية السودانيين من ذوي الدخل العالية نسبياً ، إذ يبلغ متوسط دخل الفرد السنوي حوالي " 1627" دولاراً أمريكياً مقارنة بمتوسط الدخل السنوي للفرد العامل بالسودان والذي يبلغ " 345" دولاراً مما يشير إلى ارتفاع مستوي دخل السودانيين العاملين بالخارج مشيراً إلى أن هذا التفاوت كبير في الأجور بفضي إلى الإحباط وسط العاملين بالداخل .

كما أشارت علوية (1989) إلى انه بينما لا يتعدى متوسط دخل الفرد السنوي 500 دولار في الداخل نجد أن ما يوفره المهاجر شهرياً لا يقل عن 50 دولار .

كما عزت أنوار (1999) تزايد أعداد المهاجرين شهرياً في السنوات الأخيرة " 1995-1996" إلى أن الهجرة حققت طموحات المهاجرين بخلق مستويات دخل أفضل ومضت إلى أن غالبية المهاجرين من السودان وبنسبة 76% ، كان دافعهم للهجرة اقتصادياً .

كما أن العامل بداخل السودان قد اخذ يقارن مكتسباته من الأجر نظير عمله بالسودان مع زميله المهاجر وأخذ يحس بالغبن مما ساهم بدوره في انخفاض الأداء وضعف المعنويات (عبد الله ، 1989) .

كما عزا تقرير جامعة الخرطوم (1997) تعاظم ظاهرة هجرة أساتذة الجامعة في السنوات الأخيرة للدافع الاقتصادي .

وقد أشار عبد الجليل (1978) إلي زيادة التباينات الدخلية بين المهاجرين وغير المهاجرين وركز التقرير علي الدافع الاقتصادي كدافع مهم ساهم في تزايد ظاهرة الهجرة بشكل أكثر من غيره من الدوافع .

وقد أشار حامد (1982) إلي الدوافع الاقتصادية بحسبان إنها تمثل أهم الدوافع في هجرة السودانيين للخارج وقد ساهم في تزايد المهاجرين العامل الاقتصادي بصورة واضحة (عبد الله ، 1989) ووضح أن الأسباب الاقتصادية تمثل العامل المهم لدفع العاملين بالسودان للعمل بالخارج . والملاحظ أن معظم الدراسات التي تناولت ظاهرة الهجرة أشارت إلي أن الدافع الاقتصادي يمثل أهم العوامل التي تدفع العاملين السودانيين للعمل بالخارج .

3-2-2- الدوافع الاجتماعية :

وضحت علوية (1985) أن هنالك أسباباً اجتماعية تدفع بالعاملين بالهجرة وتتمثل في طموحات الأفراد في حياة اجتماعية أفضل .

وقد عزا حامد (1982) الهجرة للدوافع الاجتماعية بالإضافة للدوافع الاقتصادية . كما بينت أنوار (1999) أن أسباب الهجرة يمكن تناولها من خلال الدافع الاجتماعي وان الدافع الاجتماعي يمثل الدافع الذي يلي الدافع الاقتصادي من حيث أهميته .

3-2-3 الدوافع لسياسية :

ساهمت الأنظمة الحاكمة في السودان منذ وقت مبكر في رفق الهجرة الخارجية ، وقد بدأ تأثير هذا العنصر واضحاً اثر حكومة مايو (عبد الرحمن ، 1982) .

واستمر تأثير الأنظمة الحاكمة إلي يومنا إذ أن الكثير من المعارضين لهذا النظام أو ذاك يجدون في الهجرة مخرجاً لهم من مطاردة الأنظمة ومضايقتها لهم لتباين التوجيهات السياسية وقد أشارت أنوار (1999) إلي أن الأسباب السياسية تلي الأسباب الاجتماعية والتي تمثل دافعاً للهجرة

وفيما يلي جدولاً يبين الأسباب التي دفعت السودانيين للهجرة للخارج :

جدول " 1-3 " يوضح الأسباب الدافعة للسودانيين للهجرة الخارجية :

النسبة	البيان
%76	أسباب اقتصادية
%4	أسباب اجتماعية
%6	أسباب اقتصادية واجتماعية
%6	أسباب اقتصادية أخرى
%4	أسباب اقتصادية سياسية
%2	أسباب اجتماعية أخرى
%2	أسباب أخرى

المصدر : غبوش " 1999 "

3-3 ملامح وخصائص هجرة السودانيين للخارج :

نظراً لأن ظاهرة الهجرة الخارجية في تغير مستمر لتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية كما أن علاقات دول الاستقبال " المقصد والإرسال " الأصل " في تغير مستمر تارة نتيجة للحروب مثلما حدث بعد غزو العراق للكوييت ثم حرب العراق الثانية وتارة نتيجة لتقلبات المناخ السياسي مثلما يحدث في العراق الآن والذي سيتترك آثاره علي اتجاهات المهاجرين وحجم الهجرة ، كل هذه العوامل وغيرها تجعل خصائص الهجرة بدورها في تغير مستمر .

والهجرة تمثل نقلاً وتسريباً للعنصر البشري من بلد لآخر ويمكن إجمال بعض خصائصها فيما يلي :

1. هجرة السودانيين لبلاد النفط هجرة مؤقتة وغير اندماجية ولا استثنائية (جلال الدين ، 1987) .
2. يمثل الذكور غالبية المهاجرين فقد أشار حمد (1987) أن 93% من السودانيين العاملين بالخارج ذكور وفي سن العمل وتتراوح أعمارهم بين " 14-60 سنة .
3. هجرة السودانيين للخارج تمت في شكل أفراد لا جماعات (جلال الدين 1987) فهي هجرة فردية الطابع .
4. الهدف الأساسي لغالبية المهاجرين السودانيين تحقيق أكبر عائد مادي ممكن حتى يتمكن المهاجر من بدء حياة جديدة في وطنه باستخدام المدخرات لتحسين وضعه .

5. هجرة السودانيين للخارج هجرة مؤقتة وهي غير اندماجية ولا استيطانية (عبد الجليل ، 1987). نسبة للشروط الصارمة التي تحددها دول الاستقبال .

6. تنتخب الهجرة الذين نالوا تعليماً أفضل ومن ثم يمكن اعتبار الهجرة والى حد كبير عملية نقل رخيص للمهارات والكفاءات من أصحاب العقول من بلد فقير إلى آخر غني (جلال الدين ، 1987)

3- 4 أعداد المهجرين السودانيين :

تتضارب الدراسات في تحديد حجم المهاجرين ويعزي ذلك إلى أن الهجرة ظاهرة ديناميكية لا تتسم بالجمود .

فمن خلال مسح الهجرة والقوي العاملة (1996) ، مع ملاحظة أن هذا المسح لم يتم بتغطية الولايات الجنوبية ، اتضح أن تعداد السكان بالولايات الشمالية حوالي 21 مليون نسمة ، وقدر عدد السودانيين بالخارج نحو أكثر من 400 ألف شخص " ، 78% منهم بالسعودية وليبيا والإمارات العربية المتحدة وحوالي 74% منهم كان سبب مغادرتهم البحث عن عمل ويمثل الذكور منهم 88% والإناث 12% .

وقد أشارت أنوار (1999) إلى أن هنالك تزايداً مضطرباً في أعداد المهاجرين خصوصاً في السنوات 1993-1996 وتعزي ذلك إلى أن الهجرة حققت طموحات المهاجرين مما يشجع بدوره علي تزايد الهجرة والجدول التالي يوضح تزايد الهجرة .

جدول رقم " 2 " يوضح تطور هجرة السودانيين في الفترة " 1980 - 1996 "

السنة	النسبة
قبل 1980	48%
1989 - 1980	17.37%
1989-1985	8.96%
1996-1990	61.16%

(المصدر غبوش " 1999 ")

وقد ورد في إحصائية للمعلمين المهاجرين بجهاز شؤون المغتربين (1998) أن تعداد المعلمين المهاجرين كان 9531 معلماً يمثل أساتذة الجامعات منهم ما لا يقل عن "1272" من حملة شهادات الماجستير وحوالي 751 من حملة الدكتوراه ، كما ورد في بعض الإحصائيات أن حوالي "2933" أستاذ جامعي مهاجر بالخارج بينما الموجودين بالداخل 1650 فقط .

وكمثال لهجرة الكفاءات فإن جامعة الخرطوم ومن خلال تقاريرها السنوية أشارت إلي أن أمر هجرة الأساتذة قد نما وزاد وذلك نتاج للضيق المعيشي الذي أستشري وسطهم إذ فقدت الجامعة خلال أقل من خمس سنوات (73- 75) أكثر من 20% من جملة الأساتذة العاملين بها .

وقد ورد بجهاز شؤون المغتربين أن أعداد المهاجرين حسب التخصص

لعلمي (96- 97) كان كما يلي :

جدول رقم " 3 " يوضح أعداد المهاجرين حسب التخصص "

المهنة	سنة 1996	1997	الزيادة
مهندس	2287	2723	435
أستاذ	435	525	90
طبيب	1625	1966	314
صيدلي	424	531	107
قانوني	252	311	59
موظف	15378	18015	2673
عامل	79879	104435	24556
معلم	7573	8720	1147
أخري	3548	4116	619
المجموع	111428	141429	30001

" المصدر : جهاز شؤون المغتربين السودانيين العاملين بالخارج - إدارة الحاسب الآلي "

3-5 الآثار المترتبة عن هجرة السودانيين للخارج :

تترك الهجرة الخارجية كثيراً من الآثار والنتائج ولقد أشار حامد (1982) إلى أن الهجرة تترك آثاراً اجتماعية ضارة تتمثل في عدم احترام قيم العمل والكسب نتيجة الجهد والعرق مما يؤدي إلى تردي قيمة العمل لدى العاملين بالداخل ، وقد عزا انحطاط قيمة العمل إلى الفجوة السائدة بين حجم العمل وأجره مما أحدث تدهوراً في قيمة العمل لتباين واختلاف الأجور بين دول النفط الغنية

والدول الفقيرة إذ أن ما يحصل عليه العاملين بالداخل من اجر يقل عن نظرائهم الذين يقومون بنفس العمل بالخارج وهذا بدوره أفضي إلي تدهور مهارات العمل .
كما عزا عبد الرحمن (1982) اتجاه مجاميع كبره من العمال إلي أقطار الخليج للفروقات الكبيرة في الدخل الحقيقي للعمالة في القطر المضيف عنها في الأقطار المصدرة ، ساهم ذلك في زيادة الهوة الاجتماعية بين المهاجرين وغير المهاجرين مما أدى إلي الضغوط والإحباط وسط الذين يعملون بالسودان وهم يسمعون عن الدخول المرتفعة التي يتقاضاها رصفائهم في دول الاستقبال الأمر الذي يجعلهم يتطلعون للحاق بهم دون الاهتمام بتكريس جهودهم لتحسين العمل والإنتاج كما أن سلوكهم سينتسم باللامبالاة والتغيب المتعمد وترك العمل .

3-6 الدراسات السابقة :

حظيت ظاهرة الهجرة الخارجية بكثير من الدراسات والتي تناولت الظاهرة من جهات مختلفة فثمة دراسة قام بها الباحث خيرى (1978) تناولت ظاهرة الهجرة كمستودع للعقول وحاولت هذه الدراسة الإجابة علي سؤال رئيسي وهو لماذا الاهتمام بهجرة العقول ؟ وقد خلصت تلك الدراسة أن مشكلة هجرة الكفاءات لا يكمن في سن التشريعات بل ينبغي إعادة النظر في الأجور والحوافز وتوفير الجو الملائم للعلماء .

كما تناول حمد (1987) الهجرة السودانية العائدة وأثارها وانعكاساتها وتناولت هذه الدراسة تزايد الهجرة ثم خصائص المهاجرين وأشارت إلي أن الفروق الدخلية بعد وأثناء الهجرة من الضخامة بمكان بالإضافة إلي فشل العائدين في محاولة استثمارهم وخلصت هذه الدراسة التحول الاقتصادي المعيشي الزراعي ومن ثم رفع إنتاجية الثروة الحيوانية .

وهناك هجرة الكفاءات للخارج (حمد 1983) وأشار إلي أن أسباب الهجرة تتمثل في إرتفاع عائدات النفط ثم ارتفاع تكاليف المعيشة في السودان مقارنة بالدول المجاورة وقد ركزت هذه الدراسة علي الآثار المترتبة عن الهجرة علي المستوي الاقتصادي والاجتماعي وخلصت الي أن الهجرة تحدث خلا في مرافق الدولة باستهدافها للكوادر المؤهلة وتمثل من ثم مصدر استنزاف ، كما أن عملية الهجرة تجلب العملات الصعبة للبلاد بالإضافة إلي ترسيخها لبعض العادات السيئة والآثار النفسية والاجتماعية الضارة نتيجة لهجرة الآباء والأزواج من الأسر .

وقد قام عثمان (1987) بدراسة الهجرة الخارجية وآثارها الاجتماعية والاقتصادية في السودان وقد هدفت هذه الدراسة إلي تحديد ايجابيات وسلبيات الهجرة علي المستوي الاجتماعي والاقتصادي من خلال تحديد حجم الظاهرة وأسبابها والآثار الناتجة عنها وأشارت الدراسة إلي عدم احترام العاملين للعمل في السودان لوجود فجوة بين العمل وأجره . وخلصت إلي مجموعة من الآثار الاقتصادية كتدني الإنتاج وقلة الدخل وفقدان أعداد هائلة من الكوادر المؤهلة وأوصت بتوفير الحياة الكريمة للعاملين في السودان من خلال الأجر المجزي .

وخلص هارون (1984) بدراسة العوامل التي تؤدي إلى هجرة معلمي المرحلة الثانوية وأثر الهجرة علي التعليم الثانوي في السودان . وقد أفضت الدراسة إلي أن الهجرة قد تركت آثاراً سلبية علي التعليم الثانوي في السودان لهجرة الكفاءات .

وقامت الباحثة غبوش (1999) بدراسة الهجرة الخارجية وأثرها علي التنمية الاجتماعية في السودان في الفترة " 1986 -1996 " ومن اهم النتائج التي توصلت إليها أن الهجرة الخارجية أثرت سلباً علي التنمية الاجتماعية في السودان كما اتضح من هذه الدراسة أن الهجرة استقطبت الكوادر المؤهلة مما خلق خلا في توزيع القوي العاملة والهياكل الوظيفية وأشارت الدراسة إلي تزايد أعداد المهاجرين سيما أساتذة الجامعات وقامت بعمل بعض التوصيات المتمثلة في الاهتمام من الدولة بالهجرة ودراسة انعكاساتها السلبية والايجابية ثم تحسين الأجور وخلق شروط عمل أفضل للكوادر المؤهلة .

أما دراسة أبو سالمة (1999) والتي تناولت هجرة الكفاءات البشرية البيطرية وأثرها علي الأداء في الخدمات البيطرية فقد أوضحت الدراسة أن أسباب الهجرة هي أسباب اقتصادية وسياسة وشخصية . والتي أسماها القيم والمسؤولية الاجتماعية والأسرية ، والرضا الوظيفي . وقد خلصت الدراسة إلي عدم تحقق الرضا الوظيفي إذا أدرك الموظف أن الوظيفة لا توفر له ما يراه مهماً ، كما خلصت إلي أن الموظف الذي يشعر بالرضا حالياً قد يترك العمل مستقبلاً لأن لديه توقعات سلبية عن مستقبلة في المنظمة ، وان هذه التغيرات السالبة المتوقعة قد تؤدي بالموظفين الذين يشعرون حالياً بالرضا بالبحث عن وظائف خارج البلاد أو في مؤسسات أخرى .

أبانت الدراسة اثر الهجرة علي الأداء من خلال تناول تكاليف التسرب الوظيفي وتكاليف استيراد الكفاءة وانتهت الدراسة إلي أن عوامل الجذب للكفاءات في الدول المستقبلية مازالت باقية وأوصت بإعادة النظر في هياكل الأجور والحوافز وقد أشار جلال الدين (1987) إلي أن مصلحة البريد والبرق فقدت عدداً كبيراً من الموظفين والفنيين العاملين بها بسبب تركهم العمل للهجرة ، وان نسبة كبيرة من العاملين في المؤسسة العامة للإنتاج الزراعي قدرها بأكثر من 80% تركوا العمل في سبيل الهجرة للخارج وأشار بذات الدراسة إلي أن وزارة الصحة تسرب منها أكثر من ألف طبيب أخصائي للخارج عدا الفنيين العاملين في قطاعات التخدير والأشعة والتمريض وأضاف أن 31 مهندساً من مجموع 68 مهندساً عينوا في مصلحة الإسكان فهاجروا منها بينما بقي فقط " 20 " مهندساً يعمل في المصلحة وأبان في دراسته أنه حتي الذين يعملون فإنهم غير متحمسين للعمل إطلاقاً والواقع أنهم يعطون جهدهم الأكبر لأعمال خارج المصلحة تدر عليهم دخلاً إضافية ، ولولا ذلك ربما ترك جميعهم العمل الحكومي إذ أنهم وكما تشير الدراسة يشعرون بشدة الفروق في الدخل بينهم وبين الذين انتقلوا للعمل بالخارج إذ أنها كبيرة ولا يمكن تلافيتها إلا بممارسة أعمال إضافية داخل

السودان أو الهجرة إلي خارج البلاد ثم مضي مؤكدا ، اتسام سلوك العاملين باللامبالاة واتخاذ مواقف الإهمال المتعمد للعمل حتى أنهم لا يباليون إذا استغنت عنهم المؤسسة فهم يتأخرون عن مواعيد العمل ثم إنهم لا يقومون بأعمال تذكر . ومضت الدراسة لتؤكد أن معظم المهندسين الذين يعملون بالإسكان يفكرون جدياً في ترك العمل بالمصلحة والانتقال إلي خارج البلاد بينما أقلية منهم تأمل في إيجاد عمل مجز في القطاع الخاص داخل السودان مشيرين إلي أن الفرد يهتم عادة بإشباع حاجاته والتي لا يفي بها أجر العمل في السودان .

والملاحظ أن كل هذه الدراسات لم تقم بإلقاء الضوء علي تأثير الهجرة الخارجية علي الميول والاتجاهات وإنما تناولت الظاهرة من حيث آثارها الاقتصادية والاجتماعية وخصائص الظاهرة السكانية .

وقد تم تناول ظاهرة الغياب عن العمل والتسرب الوظيفي (إبراهيم ، 1982) وقد خلصت تلك الدراسة إلي أن ظاهرة الغياب عن العمل من الظواهر المؤثرة سلباً علي أداء الأجهزة المختلفة في المنطقة كما أشارت الدراسة إلي وجود ترابط عضوي بين ظاهرة الغياب عن العمل والأجر .

وفي دراسة لحمزة ، (1996) انتهت إلي وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل مشيرةً إلي وجود تكاليف كبيرة ناجمة عن تسرب الموظفين عن العمل . وهو أمر يستوجب الاهتمام علي مستوى المنظمات والأفراد والمجتمع لما ينطوي عليه من تكاليف كبيرة ، كما رجحت الدراسة أن تسرب الموظفين الذين لا يشعرون بالرضا يكون بصورة اكبر من الذين يشعرون بالرضا .

كما تمت دراسة الرضا الوظيفي لموظفات جامعة الجزيرة (احمد ، 1996) وقد هدفت الدراسة للتعرف علي تحديد وقياس الرضا الوظيفي لموظفات جامعة الجزيرة مبينة أهمية الرضا الوظيفي وتأثيره علي الأداء وقد خلصت الدراسة إلي وجود فروق ذات دلالات إحصائية في درجة الرضا الوظيفي في بعض المجالات المتعلقة بالعمل ، وقد أوصت الدراسة بتطوير العمل الوظيفي عن طريق توفير وتقديم الحوافز والمرتبات المجزية التي تزيد من دافعية الموظفين للعمل وخلق بيئة جديدة وتوفير المناخ الملائم للعمل .

كما تم تناول الرضا الوظيفي والدافعية لدي موظفي شركة الحبوب الزيتية (سدر ، 1997) وقد هدفت هذه الدراسة إلي معرفة الأفعال التي تحفز الموظفين ثم قياس الرضا الوظيفي لديهم وتحديد العلاقة بين الرضا الوظيفي وسمات الأفراد ،

ثم معرفة وجهات نظر الموظفين عن السياسات المتبعة في العمل ، وقد أوصت بتطوير مهارات الموظفين والعاملين وزيادة وخلق الحوافز المادية والمعنوية ومنح علاوات خاصة لخلق المنافسة بين الموظفين .

الفصل الرابع

منهجية البحث وتحليل البيانات

4-1 منهجية البحث :

يهدف هذا الفصل إلى دراسة مجتمع وعينة البحث وطرق اختيار مفردات العينة ثم وصف لأدوات البحث وطرق جمع المعلومات والمتمثلة في الاستبيان والمقابلات الشخصية ومن ثم تحليل البيانات والذي تم عن طريق تحليل نتائج الاستبيان والمقابلات الشخصية من خلال النسب المئوية التي تم الحصول عليها .

4-1-1 مجتمع الدراسة :

يتكون مجتمع الدراسة من أساتذة الجامعات والمتمثلة في جامعات الجزيرة والخرطوم وامدرمان الإسلامية وجامعة القرآن الكريم وأكاديمية السودان للعلوم الإدارية .

لم يتم تغطية الجامعات الأخرى لزيادة التكاليف وعسر السفر وبعد المسافات كما أن عدداً كبيراً من أساتذة تلك الجامعات يعملون في الجامعات التي تمت دراستها .

وقد تم التركيز علي أساتذة الجامعات للآتي :-

أ. لأنهم يمثلون هجرة للعقول فهي هجرة من أصحاب الكفاءات والتي لا يمكن تعويضها بسهولة لأنهم أكثر كفاءة وتدريباً ولقد أشار قلاسر (1989) إلي أن قلقاً كبيراً ينتج عن هجرة العقول في الدول النامية إذ إنها تفقد أكثر الناس قدرة علي المساهمة في التنمية لأنهم الأكثر مهارة وتدريباً ، مع الأخذ في الاعتبار أن الإنسان هو أثمن راس مال إذ أن الطاقة البشرية ممثلة

في القوي العاملة تمثل اكبر مصدر من مصادر التنمية والثروة وهي الأساس الذي يقوم عليه كل تقدم اقتصادي

ب. السودان دولة فقيرة ومع ذلك - وعلي كل الجهود - عملت كل الأنظمة المتعاقبة علي تعليم وتدريب الأبناء ليساهموا في عجلة التقدم والتنمية بداخل البلاد إلا انه وللتمايز بين مستوي الدخل بين السودان ودول النفط فإن الكثيرين يؤثرون الكسب السريع والكبير في دول النفط وعليه يمكن اعتبار الهجرة والي حد كبير عملية نقل رخيص للمهارات والكفاءات من بلد فقير إلي بلدان غنية .

ج. بالإضافة لما سبق فإن أساتذة الجامعات يمثلون كافة التخصصات فمنهم الأطباء وأساتذة التربية والمهندسين والزراعيين ، ومن ثم فإن عينة كهذه يمكن أن تعمل علي توضيح الرؤية بشكل أكثر جلاء لأنها تتيح فرصة اكبر لتمثيل مجتمع البحث بضمها لمجموعة من التخصصات المختلفة مما يعني أنها تمثل المجتمع تمثيلاً اكبر من غيرها .

4-1-2 حجم عينة البحث :

تم اختيار العينة عشوائياً بحيث تضم مجموعات متباينة ، فشملت مجموعات كانت لهم خبرة سابقة بالهجرة ومجموعات تنوي الهجرة وأخري لا تنوي لهجرة إذ انه من العسير معالجة قضايا المبحوثين جملة واحدة ومثلما أشار ويلنكسون (1987) فإن اختيار عينة للبحث يعمل علي توفير زمن الباحث بالإضافة إلي تخفيض تكاليف الدراسة .

وقد شملت العينة المستهدفة لإجراء الدراسة عليها 300 شخصاً من أساتذة الجامعات 250 شخصاً وزعت عليهم استمارات الاستبيان بينما 50 شخصاً كانوا مستهدفين لإجراء مقابلات شخصية معهم وقد تم توزيع عدد 50 استمارة من

استمارات الاستبيان علي كل جامعة من الجامعات الخمس المذكورة سابقاً ليصبح المجموع 250 استمارة كما تم اختيار عدد 10 أشخاص من أساتذة كل جامعة المشار إليها كعينة لإجراء المقابلات معهم .

وقد تم اختيار هذه العينة عشوائياً بحيث تضم نماذج مختلفة ممن اتيح لهم فرصة الهجرة والذين ينوون ويفكرون في الهجرة لكي يصبح حجم العينة المستهدفة 300 شخصاً إلا أن العينة الحقيقية التي اجري عليها البحث شملت 212 شخصاً 167 منهم اجابوا علي استمارات الاستبيان و45 منهم اجابوا علي أسئلة المقابلات الشخصية وقدم البعض اعتذاراً عن إجراء المقابلات معهم ويمثلون 5 أشخاص ، كما لم يتم استرداد عدد من الاستمارات "83 استمارة " من استمارات الاستبيان لسفر بعض الأساتذة وضياع الجزء الآخر من بعضهم وانشغال البعض الآخر واعتذارهم لارتباطهم ببعض الالتزامات الشخصية . ومن العقبات التي صاحبت هذه المرحلة من البحث صعوبة وعسر التنقل والمواصلات بالإضافة إلي زيادة التكاليف ثم رفض البعض واعتذارهم عن الإجابة علي أسئلة الاستبيان والمقابلات الشخصية .

4-1-3 مصادر البحث :

المصادر التي استمد منها البحث معلوماته تمثل في :

4-1-3-1 مصادر ثانوية :

وتشمل الدوريات والتقارير التي تناولت حجم ظاهرة الهجرة والمستمدة من جهاز شؤون المغتربين وجامعة الخرطوم وبعض المعلومات الواردة في متن بعض الأطروحات العلمية .

4-1-3-2 مصادر أولية :

وتمثلت في أفراد العينة من أساتذة الجامعات

4-1-4 - أدوات البحث :

4-1-4-1 الاستبيان:

تمت الإستعانة بالاستبيان حتى يتم تغطية واستكمال معلومات البحث ، إذ أن المعلومات التي تم الحصول عليها من المصادر الثانوية لم تكن كافية ، مع ملاحظة أن كثير من الدراسات التي تناولت ظاهرة الهجرة لم تقم بتناول هذا الجانب الذي يتم تناوله في هذا البحث لذا يهدف الاستبيان للعمل علي استجلاء الواقع حول الظاهرة محل الدراسة .

تم تصميم أسئلة الاستبيان في ثلاثة أجزاء الجزء الأول شمل أسئلة تتعلق بالعمل ثم وجود فرص الترقى في العمل وظروف البيئة والأجر الذي يتقاضاه العامل بالسودان .

الجزء الثاني يضم اسأله متعلقة بظاهرة الهجرة ، أسبابها ، دوافع المهاجرين ثم نية العاملين في ترك العمل والهجرة لخارج وبعض الآثار المنعكسة عن الهجرة علي الميول والاتجاهات .

الجزء الثالث يحتوي المعلومات الشخصية المتعلقة بالعمر والحالة الاجتماعية والسكن والديانة .

تم التركيز علي نوع الأسئلة المغلقة في الاستبيان إذ انه وكما أشار إدريس (1985) يتفوق علي المفتوح بالامتيازات التالية :

- 1.سهولة تبويبه وفرزه ومن ثم سهولة تحليله .
2. تفوقه علي الاستبيان المفتوح بالدقة والانضباط العملي .
3. اقل تكاليف نسبياً
4. للتخلص من الإجابات المبهمة والغامضة .

4-1-4-2 المقابلات الشخصية :

وقد تم استخدام المقابلات الشخصية كوسيلة من وسائل جمع البيانات في شكل مقابلات منظمة ، وهي مقابلات رسمية وجهت فيها الأسئلة بطريقة واحدة وترتيب واحد (عثمان ، 1995) بل أن الأجوبة نفسها محصورة الخيار فعلي المستجيب أن يختار إجابة من بين الإجابات المعدة ويختلف هذا النوع عن الاستبيان في ضمان ملئها من قبل المستجيب مع ملاحظة التغيرات التي تعترى المستجيب .

2-4 تحليل البيانات :

1-2-4 عرض وتحليل نتائج الاستبيان :

أشتمل الاستبيان علي عينة مكونه من " 250 " شخصاً كعينة مستهدفة من أساتذة الجامعات بينما العينة الحقيقية كما تمت الإشارة - سلفاً - تمثل 167 شخصاً ، كان عدد الذكور بالعينة 115 شخصاً ويمثلون نسبة 68.8% بينما الإناث 52 ويمثلن نسبة 31.2% .

ضمت العينة 18% من الذين نالوا شهادات جامعية بينما 82% منهم حصلوا علي دراسات فوق الجامعية .

وأوضح أن نسبة 98.8% من العينة أن أعمارهم تتراوح بين " 27- 55 " سنة مما يعني أنهم جميعاً قادرين علي العطاء والمساهمة في عجلة التطور والقدرة علي العمل لسنوات قادمة ولقد تبين من المسح الذي اجري علي هذه العينة النتائج التالية والتي يمكن عرضها في الجداول الموضحة أدناه والتي أجابت علي أسئلة الاستبيان فيما يلي نتناول محور الأجر .

جدول رقم " 1-4 " يوضح الأجر العادل في السودان "

الملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
موافق تماما	61	36.5%	36.5%
موافق	44	26.4%	62.9%
غير موافق	50	30.5%	93.4%
غير موافق علي الإطلاق	12	6.6%	100%
المجموع	167	100%	

يتضح من الجدول أعلاه أن الغالبية وبنسبة 62.9% يعكسون غياب الأجر العادل في حين أن النسبة والتي تعتقد بعدالة الأجور في السودان تمثل حوالي 37.1% العينة مما يعكس غياب الأجر العادل في الوظائف في السودان .

جدول رقم 4-2 " يعكس العلاوات بخلاف الأجر

الملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
موافق تماماً	32	19.2	19.2
موافق	59	35.3	54.5
غير موافق	64	38.3	92.8
غير موافق علي الإطلاق	12	7.2	100%
المجموع	167	100	

يتضح من الجدول " 4-2 " أن غالبية العينة يعكسون شعوراً بان العامل في السودان لا ينال علاوات بخلاف الأجر

جدول رقم 4-3 " يوضح رضا وعدم رضا العاملين عن الأجر في السودان "

الملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
راض تماماً	7	4.1%	4.1%
راض	22	13.2%	17.3%
غير راض	41	24.6%	41.9%
غير راض علي الإطلاق	97	58.1%	100%
المجموع	167	100%	

من الجدول " 4-3 " يتضح أن غالبية العينة " 85.1% " يعكسون شعوراً بعدم الرضا تماماً عن الأجر في حين أن نسبة ضئيلة " 4.1% " يعكسون شعوراً

بالرضا التام عن الأجر .في حين ان نسبة " 13.2% " راضون عن الأجر و " 24.6% " غير راضين عنه

وحيث سؤال العينة عن إمكانية تركهم لوظائفهم الحالية إذا عرضت عليهم وظائف في جهات أخرى بزيادة في الأجر فإن الجدول " 4-4 " يعكس إجابات المفحوصين .

جدول " 4-4 " يعكس الموافقة علي ترك الوظيفة الأخرى مع زيادة الأجر "

الملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
نعم	131	78.4%	78.4%
لا	36	21.6%	100%
المجموع	67	100	

نلاحظ أن غالبية العينة " 78.4% " أبانوا من خلال إجاباتهم بأنهم لا يمانعون في ترك وظيفتهم الحالية إذا عرضت عليهم من مؤسسات أخرى وظائف مع زيادة في الأجر ، مما يعني أن غالبية العاملين لا يملكون إحساساً بالتمسك بوظائفهم إذا اتاحت فرصة زيادة الدخل في جهة أخرى في حين أن نسبة 21.6% فقط أبانوا بأنهم لا يتركون وظائفهم لزيادة الأجر في مؤسسات أخرى .

وحيث سؤال العينة علي مدى اعتمادهم علي الأجر الذي يتقاضونه من وظائفهم الرسمية فإن الجدول ط 4-5 " يوضح ذلك .

جدول رقم " 4-5 " يوضح الاعتماد علي الأجر من الوظيفة الرسمية

الملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
اعتمد علي اجري من وظيفتي الرسمية	73	%43.7	%43.7
اعتمد علي مصادر دخل اخري	94	%65.3	%100
المجموع	167	%100	

يتضح أن غالبية العينة وبنسبة 65.3 % يعتمدون علي مصادر دخل أخري بخلاف دخل الوظيفة الرسمية ، مما يعني أن اجر الوظيفة الرسمية لا يفي بتحقيق التزامات العاملين بالسودان .

وحين مقارنة الدخل " الأجر " للشخص العامل بالسودان والشخص المهاجر فإن الجدول "4-6 " يوضح الفرق في الدخل .

" جدول رقم " 4-6 " يوضح الفرق في الدخل للشخص العامل بالسودان والشخص المهاجر "

الملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
أكبر من مثله	121	%72.5	%72.5
مثل	25	%15	%87.5
أقل من	21	%12.5	%100
المجموع	167	%100	

يلاحظ من الجدول "4-6" أن معظم أفراد العينة يعتقدون أن دخل الشخص المهاجر أكبر من دخل الشخص الموجود بالداخل في حين أن نسبة ضئيلة 15% يرون انه يماثلة ونسبة ضئيلة 12.5% يرون انه أقل منه .

وحيث السؤال عن تواجد إحساس بالغبن لدى الشخص غير المهاجر حين مقارنة دخل غير المهاجر برصيفه المهاجر فإن الجدول " 4-7" يعكس إجابات المفحوصين .

جدول رقم " 4-7 " يعكس إحساس الغبن لدى الشخص غير المهاجر .

الملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
نعم	119	%71.2	%71.2
لا	25	%15	%86.2
أحيانا	23	%13.8	%100
المجموع	167	%100	

ويتضح من الجدول " 4-7 " أن نسبة كبيرة من العينة " %71.2 " يحسون بالغبن نظير ما يتعاطونه من اجر مقارنة برصفاهم الذين هاجروا في حين أن نسبة ضئيلة جداً " %15 " لا يحسون بالغبن مما يعكس أن معظم العينة الأفراد يحسون بالغبن حين مقارنة دخلهم بر صفاهم الذين يعملون بالخارج .

أشارت كثير من الدراسات إلي أن الرضا الوظيفي يعتمد إلي حد كبير علي ما يحققه الأجر من إشباع لحاجات العاملين ودوافعهم ، وأكدت معظم تلك الدراسات إلي انه كلما زاد الأجر كلما زادت درجة الرضا الوظيفي ، كما أن الرضا الوظيفي الذي يحصل عليه العامل من وظيفة يتحدد وفقاً لموافقة توقعاته لعائد الوظيفة الأجر .

ومن خلال النتائج التي تم التوصل إليها في المسح الذي اجري علي العينة المشار إليها من أساتذة الجامعات اتضح غياب الأجر العادل لغالبية العاملين بالإضافة إلي ضعف العلاوات الإضافية علي الأجر ، كما اتضح أن غالبية العاملين بالسودان يعكسون شعوراً بعدم الرضا عما يتعاطونه من أجر ، كما أن نسبة كبيرة منهم لا يمانعون في ترك وظائفهم لوظائف أخرى مع زيادة الأجر وأن نسبة كبيرة من أفراد العينة عكسوا من خلال إجاباتهم أن الأجور لا تقي لتحقيق إشباع حاجاتهم مما جعلهم يعتمدون علي مصادر دخل أخرى بخلاف الأجر الذي يتقاضونه عن وظائفهم الرسمية وقد أبانت نسبة كبيرة منهم إلي وجود فروقات في الدخل بين الشخص العامل في السودان وبين نظيره المهاجر مما ساهم في خلق إحساس بالغبين لدي العاملين بالسودان سيما وهم يقارنون الدخل الذي يتقاضونه مع رصفائهم من المهاجرين .

وأضح من خلال دراسات سابقة انه كلما زاد الأجر كلما زادت درجة الرضا الوظيفي لذا فإنه في حالة غياب الأجر العادل فإن العامل قد يبحث عن بعض المميزات الوظيفية الأخرى التي تشعره بالرضا عن الوظيفة كإحساس بالأمن والظروف البيئية والفرص المتاحة لاستقلال مهارات وقدرات العامل ومزايا الوظيفة من معاش وضمان اجتماعي وتأمين صحي وغيرها .

المحور التالي تناول المميزات الوظيفية المتمثلة في الظروف البيئية للوظيفة بالسودان بشكل عام والتي يمكن تناولها من خلال إجابات المفحوصين علي الاستبيان فيما يلي :

جدول رقم " 8-4 " يوضح الرضا العام عن الظروف البيئية للوظيفة .

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
موافق تماماً	10	%6	%6
موافق	32	%19.2	%25.2
غير موافق	44	%26.3	%51.5
غير موافق علي الإطلاق	81	%48.5	%100
المجموع	167	%100	

نلاحظ من الجدول " 8-4 " أن نسبة ضئيلة جداً " 6% " يرون أن الظروف البيئية بشكل عام مرضية في حين أن غالبية العينة " 74.8% " يرون غير ذلك ، كما نلاحظ من الجدول " 9-4 " أن نسبة كبيرة يمثلون غالبية العينة غير راضين عن ضمانات الوظيفة والتي يعكس الجدول التالي إجاباتهم .

" جدول رقم " 4-9 " يوضح الرضا عن الضمان الوظيفي "

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
راض تماماً	26	%15.6	%15.6
راض	29	%17.4	%33
غير راض	64	%38.3	%71.3
غير راض علي الإطلاق	48	%28.7	%100
المجموع	167	%100	

أما من حيث الرضا عن الفرص المتاحة في الوظيفة لاستغلال المهارات والقدرة علي العمل فقد كانت النتائج كما يلي :

جدول رقم " 4-10 " يوضح الرضا عن الفرص المتاحة في الوظيفة لاستغلال المهارات والقدرة علي العمل "

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
راض تماماً	17	%10.1	%10.1
راض	36	%21.6	%31.7
غير راض	85	%50.9	%82.6
غير راض علي الإطلاق	29	%17.4	%100
المجموع	167	%100	

من خلال الجدول أعلاه يتضح أن نسب ضئيلة من العينة " 10.1% " تحقق لهم الفرص المتاحة لاستقلال مهاراتهم وقدراتهم في العمل الرضا ، بينما غالبية العينة " 50.9% " غير راضين عن الفرص المتاحة في الوظيفية لاستغلال المهارات والقدرة علي العمل مضافاً إليهم نسبة " 17.4% " غير راضين علي الإطلاق .

جدول رقم " 4-11 " يوضح مزايا الوظيفة من ضمان اجتماعي ومعاش وتأمين

صحي

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
راض تماماً	10	6%	6%
راض	40	24%	30%
غير راض	70	41.9%	71.9%
غير راض علي الإطلاق	47	28.1%	100%
المجموع	167	100%	

نجد أن نسبة ضئيلة جداً راضون عن مزايا الوظيفة من حيث المعاش والضمان الاجتماعي والتأمين الصحي في حين أن غالبية غير راضيين عن المزايا الوظيفية .

أما عن ظروف وأحوال بيئة العمل في السودان فإن الجدول " 4-12 " يعكس إجابات العينة .

جدول رقم ط 4-12 " ظروف وأحوال بيئة العمل في السودان "

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	ملاحظات
%7.2	%7.2	12	راض تماماً
%22.8	%15.6	29	راض
%74.3	%51.5	68	غير راض
%100	%25.7	43	غير راض علي الاطلاق
%100	%100	167	المجموع

نلاحظ أن عدد الراضين عن ظروف وأحوال بيئة العمل في السودان يمثلون نسبة قليلة بخلاف الذين يمثلون حالة عدم الرضا عن ظروف وأحوال البيئية العلمية في السودان فإنهم يشكلون نسبة تمثل حوالي ثلاثة أرباع حجم العينة . وفيما يلي يتم تناول العينة في ترك العمل والتفكير في الهجرة من خلال المحور التالي :

والجدول " 4-13 " يوضح النية في ترك الوظيفة لدي العاملين بالداخل .
 " جدول رقم " 4-13 " يوضح النية لدي العاملين في ترك وظائفهم "

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	ملاحظات
%70.1	%70.1	117	نعم
%100	%29.9	50	لا
	%100	167	المجموع

إتضح أن غالبية العينة " أكثر من ثلثيها " يعكسون الرغبة والنية في ترك العمل مما يعني أن العمل لا يحقق لهم إشباعاً لحاجاتهم وربما خلق هذا بدوره

إحساساً بعدم جدوى العمل بالسودان لدي غالبية العاملين والجدول " 14-4 " يوضح جدوي " العمل لدي العاملين بالسودان .

جدول رقم " 14-4 " يوضح عدم جدوي " العمل في السودان "

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
أحياناً	47	%28.1	%28.1
دائماً	6	%3.6	%31.7
كثيراً	62	%37.1	%68.8
نادراً	52	%31.2	%100
المجموع	167	%100	

ومن خلال الجدول : " 14-4 " يتضح أن نسبة 28.1 % من العينة يرون عدم جدوى العمل في السودان أحياناً ، بينما نسبة " 31.7 % " يرون عدم جدوى العمل في السودان غالباً في حين أن نسبة " 31.2 % " يرون عدم جدوى العمل في السودان في حالات نادرة والجدول " 4-15 " يوضح عدد المرات التي يفكر فيها العامل لعدم الذهاب للعمل .

" جدول رقم 4-15 " يوضح عدد المرات التي يفكر فيها العامل بعدم الذهاب للعمل "

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
كثيراً	51	30.5	30.5%
أحياناً	55	32.9	63.4%
نادراً	41	24.6	88%
أبداً	20	12	100%
المجموع	167	100%	

نلاحظ أن نسبة كبيرة يفكرون في عدم الذهاب للعمل اليومي في حين أن نسبة ضئيلة هم الذين يذهبون للعمل اليومي دون التفكير في تركه .
 نلاحظ أن الكثيرين يحسون بعدم جدوى العمل كثيراً ونسبة كبيرة يحسون بعدم جدواه في بعض الأحيان أما الذين يفكرون في جدوى العمل دائماً فيمثلون نسبة ضئيلة جداً مما يعكس أن غالبية العينة ينتابهم إحساس بعدم جدوى العمل في السودان .

والجدول التالي يوضح النية لدى العاملين في الهجرة للخارج مستقبلاً .
 " جدول رقم 4-16 " النية في الهجرة للخارج مستقبلاً .

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
نعم	143	85.6%	85.6%
لا	24	14.4%	100%
المجموع	167	100%	

ويتضح من الجدول " 4-16 " أن غالبية العاملين بالسودان وبما يعادل نسبة 85.6% ينوون الهجرة مستقبلاً في حين أن نسبة ضئيلة جداً لا ينوون الهجرة مما يعني أن الهجرة تمثل خياراً لدي غالبية القوي العاملة .
والجدول " 4-17 " يوضح الذين فكروا في الهجرة ممن لم تتح لهم فرصة الهجرة .

جدول رقم " 4-17 " يوضح التفكير في الهجرة للذين لم يسبق لهم الهجرة "

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
نعم	85	%87.6	%87.6
لا	13	%12.4	%100
المجموع	98	%100	

ومن خلال الجدول السابق يتضح أن غالبية ممن لم تتح لهم فرصة الهجرة فكروا في الهجرة كخيار لحل مشاكلهم .
وحيث سؤال العينة عن الهجرة كخيار مطروح أمام الشخص الذي يتوفر له مال لجميع احتياجاته كانت النتائج كما يلي :

" جدول رقم " 4-18 " يوضح عدم رغبة العاملين في الهجرة حين توفر المال الكافي لحاجاتهم .

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
موافق تماما	157	%94	%94
موافق	5	%3	%97
غير موافق	5	%3	%100
غير موافق علي الإطلاق	-	-	
المجموع	167	%100	

يتضح من الجدول " 4-18 " أن غالبية العينة وبنسبة كبيرة جداً " 94% " عكسوا من خلال إجاباتهم في أنهم لن يهاجروا إذا توفر لديهم المال الكافي والذي يفى لهم بتحقيق التزاماتهم ، مما يعني أن خيار الهجرة لا يمثل خياراً إلا بسبب النقص وعدم القدرة لدي الأفراد علي تحقيق التزاماتهم من الحاجات الأساسية .

والجدول " 4-19 " يعكس ويوضح الذين كانت لهم تجربة هجرة سابقة .
 " جدول رقم " 4-19 " يوضح الذين كانت لهم تجربة هجرة سابقة "

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
نعم	63	%37.7	%37.7
لا	104	%62.3	%100
المجموع	167	%100	

يعكس الجدول " 4-19 " أن غالبية العينة لم تتح لهم فرصة الهجرة ولكن حين ملاحظة الجدول رقم " 4-16 " و الذي يعكس نية العاملين في الهجرة

مستقبلاً نلاحظ أن نسبة كبيرة حتي من الذين أتاحت لهم فرصة الهجرة للخارج ،
والذين لم تتح لهم ينوون الهجرة مستقبلاً .

مما يعني أن الذين أتاحت لهم فرصة الهجرة الخارجية حين مقارنتهم
لأوضاعهم بالخارج في الفترات السابقة فإنهم يفضلونها على أوضاعهم الحالية ،
كما يري الذين لم تتح لهم فرصة الهجرة أن الهجرة تحقق لهم طموحاتهم من خلال
ما يعتقدونه حين مقارنة عائدات الدخل لديهم مع المهاجرين.

مع ملاحظة أنه قد تم طرح سؤال على العينة عن أهم العوامل التي يضعها
العامل في اعتباره حين بحثه عن الوظيفة ، فاتضح أن عدد 101 شخصاً ويمثلون
حوالي نسبة 60% يرجعون أهم عامل للأجر تارة أخرى والأجر المجزي مما يعني
أن ثلثي العينة موضوع الدراسة يرجعون أهم العوامل حين بحثهم عن الوظيفة إلى
العامل الاقتصادي المتمثل في الأجر في حين أن عدد 24 شخصاً يمثلون نسبة
14.37 أجابوا بأن أهم عامل يضعونه في حسابهم حين بحثهم عن الوظيفة يتعلق
بجوانب تنمية المهارات والتدريب والتأهيل.

وكما أن عدد 15 شخصاً ويمثلون نسبة 9% يرجعون أهم العوامل إلى
العوامل التي تجعل من الوظيفة وظيفة ملائمة ومنسجمة مع رغباتهم.

أما الذين يشكل العامل الاجتماعي بعداً فاعلاً يتحكم في اختيارهم للوظيفة
حين بحثهم عنها فقد كان عددهم 12 شخصاً ويمثلون نسبة 6% بينما نسبة 1.69
% لم يجيبوا على هذا السؤال في استمارة الاستبيان.

يعكس هذا أن العامل الاقتصادي يتفوق على مجموع العوامل الأخرى والتي تحكم
نظرة العاملين حين بحثهم عن الوظيفة.

وقد عزا 66.7 % من العينة أسباب الهجرة للدافع الاقتصادي في حين أن 22.2% يرجعون أسباب الهجرة لدوافع أخرى بينما 11.1 % يرجعونها للأسباب السياسية.

الجدول التالي يبين التكوين العمري للعينة التي أجري معها الاستبيان.

الجدول (4-20) يبين التكوين العمري

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	العمر
%16.5	%16.5	27	27-31
%45.5	%29	49	32 - 36
%74.5	%29	49	36 - 41
%91	%16.5	27	42 - 46
%95	%4	6	47 - 51
%97	%2	4	52 - 65
%100	%3	5	57 - 61
	%100	167	المجموع

وفيما يلي بعض الجداول التي توضح بعض المعلومات الشخصية كالمستوى التعليمي والحالة الاجتماعية والديانة والسكن حالياً ثم التكوين النوعي والعمري للعينة التي تم معها الاستبيان.

جدول رقم (4 - 21) يوضح المستوى التعليمي

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	المستوى
%18	%18	30	الذين نالوا تعليماً جامعياً
%100	%82	137	الذين نالوا تعليماً فوق الجامعة
	%100	167	المجموع

نلاحظ من الجدول (4 - 21) أن نسبة الذين نالوا تعليماً جامعياً يمثلون %18 من العينة بينما الذين نالوا تعليماً فوق الجامعة يمثلون %82. أما الحالة الاجتماعية فيوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (4 - 22) يوضح الحالة الاجتماعية

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
%50.9	%50.9	85	متزوج
%54.5	%3.6	6	مطلق
%100	%45.5	76	عازب
	%100	167	المجموع

كما يعكس الجدول التالي الديانة للعينة التي أجري عليها المسح.

جدول رقم (4 - 23) يوضح الديانة

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	الديانة
%99.4	%99.4	166	مسلم
%100	%0.6	1	مسيحي
-	-	-	لا ديني
	%100	167	المجموع

والجدول التالي يعكس السكن لأفراد العينة.

جدول رقم (4 - 24) يعكس السكن حالياً

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	السكن
%16.2	%16.2	27	قرية
%44.9	28.7	48	شبة مدينة
%100	%55.1	92	مدينة
	%100	167	المجموع

وفيما يلي جدول يوضح التكوين النوعي للعينة التي تم معها الاستبيان.

جدول رقم (4 - 25) يوضح التكوين النوعي للعينة

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	التكوين النوعي
%68.9	%68.9	115	ذكر
%100	%31.1	52	أنثى
	%100	167	المجموع

4-2-2 عرض نتائج المقابلات :

شملت المقابلات عينة ضمت 50 شخصاً كعينة مستهدفة إلا أن العينة الحقيقية التي شملتها المقابلة ضمنت 45 شخصاً يمثلون 90% من العينة التي أجريت معها المقابلة ، بينما اعتذر 5 أشخاص ويمثلون نسبة 10 % .
 في هذه العينة مثل الذكور (34 شخصاً) نسبة 67.6 % بينما الإناث 11 بنسبة 24.4 % .

وحين سؤال العينة عن آثار الهجرة على الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان كانت الاجابات وفقاً للجدول التالي.

جدول رقم (4 - 26) يوضح الآثار المترتبة عن الهجرة على الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
موافق	11	%24.4	%24.4
موافق تماماً	29	%64.4	%88.8
غير موافق	4	%9	%97.8
غير موافق على الاطلاق	1	%2.2	%100
المجموع	45	%100	

من الجدول "4 - 26" يتضح أن نسبة كبيرة جداً من العينة "88.8% " يعتقدون أن الهجرة تركت آثاراً على الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان في حين أن نسبة ضئيلة جداً "11.2% " يرون غير ذلك ولمعرفة نوع الآثار المترتبة عن الهجرة هل هي آثار سالبة أم موجبة ثم سؤال العينة والجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (4 - 27) يوضح نوع الآثار المترتبة عن الهجرة

ملاحظات	التكرار	النسبة	النسبة التراكمية
موجبة	4	%8.9	%8.9
سالبة	36	%80	%88.9
لست أدري	5	11.1	%100
المجموع	45	%100	

من الجدول "4 - 27" يتضح أن غالبية العينة يرون أن نوع الآثار المترتبة عن الهجرة على الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان هي آثار سالبة في حين أن نسبة ضئيلة وتمثل %8.9 يعتقدون أن الآثار المترتبة عن الهجرة على الميول والاتجاهات هي آثار موجبة.

والجدول "4 - 28" يوضح إلى أي مدى خلقت الهجرة إحساساً بتفاوت الدخل بين أفراد المجتمع في السودان .

جدول رقم (4 - 28) يوضح تفاوت الدخل في المجتمع في السودان

نسبة للهجرة

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	ملاحظات
%22.2	%22.2	10	موافق
%73.3	%51.1	23	موافق تماماً
%88.9	%15.6	7	غير موافق
%100	%11.1	5	غير موافق على الإطلاق
	%100	45	المجموع

يلاحظ أن غالبية " 73.3% " ممن أجريت معهم المقابلة يعتقدون أن الهجرة عملت على خلق التفاوت في الدخل بينما نسبة ضئيلة " 26.7% " ترى غير ذلك.

جدول رقم (4 - 29) يوضح التكوين العمري للعينة التي أجريت معها المقابلة

النسبة التراكمية	النسبة	التكرار	العمر
26.6	26.6	12	26 - 30
%42.1	15.5	7	31 - 35
70.9	28.8	13	36 - 40
%88.9	18	8	40 - 45
%100	1.1	5	46 - 50
	%100	167	المجموع

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها من المسح أتضح أن العامل الاقتصادي كان عاملاً مهماً حين بحث العاملين عن عمل كما تمت الإشارة آنفاً أن الأجر يمثل عاملاً مهماً في التأثير على الرضا الوظيفي وترك العمل ، كما أن الحاجات غير المشبعة لدى الأفراد تسبب لديهم نوعاً من التوتر والقلق.

وأوضح من خلال الدراسات السابقة (أبو شعرة ، 1985) وجود علاقة بين الرضا الوظيفي والالتزام بالعمل.

وإذا كان الأجر الذي يتقاضاه العامل في السودان مقارنة بالأجر الذي يتقاضاه الشخص المهاجر لا يعمل على إشباع حاجات العامل بالسودان ومن ثم لا يحقق الرضا عن الوظيفة فإن العامل سيبحث عن بعض المميزات الوظيفية الأخرى التي تشعره بالرضا كالأحساس بالأمن والظروف البيئية والفرص المتاحة لاستقلال مهارات وقدرات العامل ثم مزايا الوظيفة من معاش وضمان اجتماعي وتأمين صحي وغيرها.

ومن خلال النتائج التي تم عرضها سابقاً يتضح أن العامل بالسودان لا ينال أي من تلك المميزات فالأجر الذي يتقاضاه غير كاف والوظيفة لا تحقق الضمانات اللازمة للعامل كما أن الظروف البيئية للعمل بشكل عام غير مرضية.

وإذا كانت ظروف العمل بالداخل تعاني من كثير من المشكلات فإن خيار الهجرة يمثل أحد البدائل المطروحة أمام العامل العاجز عن تحقيق إشباع حاجاته وحاجات من يعولهم.

وقد اتضح أن نسبة كبيرة جداً ممن أتيحت لهم فرصة العمل بالخارج يرون أن دخل العامل خارج البلاد أفضل من دخل العامل داخل البلاد وقد تمت الإشارة إلى هذا التفاوت الكبير في الأجور (حمد ، 1987) الذي أبان أن غالبية المهاجرين السودانيين من ذوي الدخل العالية مشيراً إلى أن دخل الفرد السنوي حوالي 345 دولاراً أمريكياً مقارنة بـ 16270 دولاراً للشخص المهاجر .

ولقد أشارت (علوية ، 1985) أن هذه المقارنة البائنة بين متوسط الدخل السنوي في السودان للفرد والمقدر بـ 500 دولار مقارنة بما يوفره المهاجر شهرياً والذي لا يقل عن 500 دولار .

كما أكدت أنوار (1999) أن الهجرة حققت طموحات المهاجرين مما يشجع بدوره على تزايد الهجرة ، وترك العمل في السودان .

ولقد اشار (عبد الله ، 1989) إلى مقارنة العامل بالداخل لمكتسباته من العمل بمكتسبات رصيفه المهاجر مما أدى إلى انخفاض أداء العاملين بالسودان وضعف المعنويات وعدم المبالاة ، هذا التفاوت في الأجور بين المهاجرين وغير المهاجرين أفضى بالاحساس بعدم الرضا وسط العاملين بالداخل والذي ينعكس بدوره بشكل مباشر على الغياب وترك العمل فالذين هاجروا يحسون بهذا التفاوت بشكل أكثر وضوحاً كما أن الذين لم يهاجروا كما أبانت الدراسات السابقة تصلهم الأخبار من رصفائهم الذين هاجروا بأنهم يتقاضون من الأجور ما يفوق دخل العاملين بالسودان الأمر الذي يجعل العاملين بالسودان يتطلعون إلى اللحاق بمن سبقوهم دون أن يهتموا بمضاعفة جهدهم لتحسين سير العمل ورفع الإنتاجية ذلك أن إحساس العامل بالعمل الذي لا يفي له بتحقيق حاجاته - سيما - وهو يلاحظ التباين بين مستوى دخله ومستوى دخل الشخص المهاجر والذي ربما يتمتع بنفس مؤهله الوظيفي والأكاديمي .

لذا فإن نسبة كبيرة جداً من العينة من الذين أُتيحت لهم فرصة الهجرة والذين لم تتح لهم (84.6%) ينون الهجرة مستقبلاً ومن ثم ترك أعمالهم وهجرها كما أن نسبة كبيرة جداً "86.7%" فكروا في الهجرة مما يعني أن الهجرة تساهم في خلق اتجاهات سالبة لدى العاملين تجاه العمل بالداخل إذ أن عائدات العمل بالداخل لا تحقق للعاملين حاجاتهم ومن ثم لا تحرك دوافعهم للعمل.

وقد أبانت غالبية العينة باستثناء نسبة ضئيلة جداً 6% بأنهم لن يهاجروا اذا كان لديهم المال الذي يكفي جميع احتياجاتهم.

كما اتضح أن نسبة كبيرة يعتقدون أن دخل الشخص المهاجر اكبر من دخل الشخص العامل بالسودان مما خلق احساساً بالغبن لدى العاملين بالسودان إذ أن نسبة كبيرة أبانوا أنهم يحسون بالغبن حين مقارنة ما يتقاضونه من أجور مع رصفتهم المهاجرين ، هذا التفاوت والذي خلق لدى العاملين بالداخل احساساً بالغبن وقد يعرضهم بالتالي للقلق والإحباط واللذان ينسكبان بدورهما على دافعية الشخص للعمل ويظهر ذلك في تسرب العاملين وغيابهم ثم تركهم للعمل.

وقد اشارت تقارير جامعة الخرطوم إلى أمر هجرة الأساتذة وتركهم للعمل بالداخل نتيجة للضيقة المعيشي الذي استشرى وسطهم حتى بلغت نسبة المهاجرين في سنة 1997 - كما أشارت التقرير - نسبة 41.9%.

عزا عبد الرحمن (1982) تجاه مجاميع كبيرة من العمال لأقطار الخليج للفروقات الكبيرة في الدخل الحقيقي للعمالة في بلاد المهجر ، وأضاف أن ذلك سيساهم في زيادة الهوة الاجتماعية بين المهاجرين مما أدى إلى الضغط والاحباط وسط الذين يعملون بالسودان وهم يسمعون عن الدخول المرتفعة التي يتقاضاها رصفائهم في دول الاستقبال الأمر الذي يجعلهم يتطلعون للحاق بهم دون الاهتمام بتكريس جهودهم لتحسين العمل والانتاج كما أن سلوكهم سيتسم باللامبالاة والتغيب المتعمد وترك العمل.

وقد اشارت دراسة جلال الدين (1987) إلى ترك الكثير من العاملين للعمل في مصالحتهم للهجرة للخارج. كما أبانت الدراسة أيضا نية الكثيرين ترك العمل والهجرة للخارج.

وإذا أخذنا في الحسبان أن ظاهرة الهجرة تمثل ظاهرة انتقائية تجتذب خيرة العناصر من الشباب والذين هم في سن العمل والذين يمثلون اكثر العناصر تدريباً ومهارة آخذين في الاعتبار أن الشباب اكثر قدرة على ملاحقة التغيرات ومن ثم اكثر عرضه لتغير اتجاهاتهم وميولهم والتي تتجه الان للهجرة تفضيلاً لها على العمل بالداخل ومن ثم يمكن القول أن الهجرة لها تاثيرها على ميول واتجاهات العاملين نحو العمل سلباً . وقد أبانت ذلك بشكل اكثر وضوحاً نتائج المقابلات الشخصية إذ أن نسبة كبيرة يعتقدون أن الهجرة تعمل على خلق التفاوت في الأجور إلى الإحساس بالغبن لدى العاملين بالداخل.

وقد أكدت نتائج المقابلات أن من أهم أسباب الهجرة الدافع الاقتصادي "الأجر" وكما تمت الإشارة سابقاً فإن دراسات كثيرة أشارت إلى أن الحوافز المادية والمعنوية تعمل على خلق تنمية الدوافع لدى العاملين والتأثير على إحساسهم بالرضا عن العمل "الوظيفة" كما أكدت الدراسات إلى أن عدم الرضا ينسكب بدوره على الأداء سلباً من خلال ازدياد معدل غياب العاملين "التسرب الوظيفي" وازدياد معدل ترك العمل.

وقد اتضح أن الرضا عن العمل يتأثر بمجموعة من العوامل الحافزة والمتمثلة في الإنجاز وتقرير العمل والاهتمام به والتقدم والرقي وأن هناك عوامل تؤدي عدم اشباعها بالاستياء من أهمها الأجر.

وإذا كان العامل في السودان لا ينال الأجر الكافي بالإضافة إلى أن ظروف بيئة العمل غير جيدة مقارنة برصيفه المهاجر فإن الكثيرين سيفكرون في الهجرة كخيار يحقق لهم اشباعاً لحاجاتهم إذ أن الرضا الوظيفي للأفراد يعتمد إلى حد كبير على ما يحصل عليه العامل من وظيفته.

وقد اتضح أن غياب الأفراد ودوافعهم لها أثرها البالغ والكبير في أداء الوظائف والواجبات المناط القيام بها ، وإذا كانت بيئة العمل تمثل بيئة طارده فإن العامل سيتغيب عن العمل نتيجة لإحباطه وإحساسه أن بيئة العمل بيئة طارده. كما قد يسعى بعض العاملين لترك العمل نهائياً في سبيل الحصول على عائدات أكبر ومثلما أشار حامد (1982) فإن الآثار الاجتماعية الضارة الناتجة عن الهجرة تتمثل في عدم احترام العمل والكسب نتيجة الجهد والعرق ، وقد عزا انحطاط قيمة العمل إلى الفجوة السائدة بين حجم العمل وأجره.

وقد أبانت أنوار (1999) أن تزايد أعداد المهاجرين في السنوات الأخيرة قد كان نتيجة لأن الهجرة عملت على تلبية وتحقيق طموحات المهاجرين مما يشجع بدوره على تزايد الهجرة وترك العمل بالداخل ثم تغييب العاملين وتسربهم عن العمل لمقارنة العامل لمكتسباته من العمل بالداخل بعائدات الهجرة والتي تعكس تبايناً واضحاً يرحح خيار الهجرة.

الفصل الخامس

النتائج والتوصيات

5-1 النتائج:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة الآثار المترتبة عن هجرة السودانيين للعمل بالخارج على الميول والاتجاهات نحو العمل بالسودان ولقد خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:-

1. غياب الأجر العادل الذي يتقاضاه العامل عن وظيفته يؤثر سلباً على الأداء.
2. الظروف البيئية في السودان بشكل عام غير مرضية وإحساس العاملين بضمانات الوظيفة بالسودان ضعيف ، اذ أن العاملين بالإضافة إلى قلة الأجور فإنهم لا ينالون شيئاً علاوة على الأجر الشهري.
3. مزايا الوظيفة من تأمين صحي ومعاش وضمانات اجتماعية لا تحدث الرضا المطلوب في نفوس العاملين.
4. يفكر الكثيرون في عدم جدوى الأعمال التي يقومون بها.
5. يعتقد الكثيرون أن الهجرة تعمل على تحقيق طموحات المهاجرين نتيجة للعائد المجزي في بلاد المهجر.
6. التفاوت في الأجور بين المهاجرين وغير المهاجرين أفضى للإحساس بعدم الرضا عن العمل وسط العاملين بالداخل - سيما - وأنهم يقارنون عائدات دخلهم بعائدات دخل المهاجرين المرتفع ، مما خلق لدى العاملين بالداخل إحساس بالغبن وهم يقارنون عائدات الأجر مع رصفتهم المهاجرين.
7. الهجرة الخارجية عملت على خلق ثقافات عمل جديدة بسيادة النمط الاستهلاكي دون الاهتمام بقيمة العمل نفسه.

7. نية الكثيرين في ترك أعمالهم والهجرة للخارج وتفكير الكثيرين في عدم الذهاب اليومي للعمل لأن الوظيفة لا تحقق لهم إشباعاً لحاجاتهم.

الهجرة تترك آثاراً سلبية على ميول واتجاهات العاملين نحو العمل في السودان.

8. اعتماد كثير من العاملين في السودان على مصادر دخل بخلاف الأجر

الرسمي ، مما جعل الإحساس للتمسك بالوظيفة ضعيفاً لدى كثير من العاملين .

إذ أن الحوافز المادية والمعنوية تعمل على خلق الدوافع لدى العاملين

والتأثير على إحساسهم بالرضا عن العمل كما أكدت كثير من الدراسات وإن عدم

الرضا يتسبب بدوره على الأداء سلباً من خلال :-

أ/ ازدياد معدل غياب العاملين.

ب/ ازدياد معدل ترك العمل "التسرب الوظيفي".

وإذا كانت بيئة العمل تمثل بيئة طاردة فإن العامل سيتسبب عن العمل

نتيجة لإحباطه وإحساسه بأن بيئة العمل طاردة كما يسعى البعض الى ترك العمل

نهائياً في سبيل الحصول على عائدات اكبر ، وإذا كانت الهجرة تمثل تحقيقاً

وإشباعاً لحاجات الأفراد العاملين وتصبح من ثم ذات تأثير على العمل في السودان

سلباً.

2-5 التوصيات:-

1. إشباع الحاجات الأساسية للعاملين ، عن طريق الأجور العادلة وخلق الضمانات الجيدة للوظيفة من توفير وضمانات اجتماعية وصحية للعاملين وتحسين المعاشات وفوائد ما بعد الخدمة للعاملين.
2. تحسين ظروف وبيئة العمل ، بحيث تصبح ملائمة للإنسان ، وأن يحس العاملون أن ظروف العمل تمكنهم من حسن القيام بوظائفهم على أتم وجه.
3. على الدولة الاهتمام بالذين نالوا تدريباً ومهارات اكبر في التخصصات العليا والنادرة.
4. خلق فرص التقدم والترقي للعاملين وذلك بزيادة التدريب وتنمية المهارات لمضاعفة إحساس العامل بما يقوم به من عمل ، إذ أن قيام الفرد بأعمال مثمرة ومقدرة يكسبه ثقة ويفاقم من تنامي الشعور بالانتماء لديه تجاه المنظمة.
5. العمل على خلق الانسجام بين الأفراد والمنظمة التي يعملون بها ، إذ أن ازدهار العلاقة بين الطرفين تترك آثارها الايجابية على أداء الأفراد بالمنظمة والمواءمة الجيدة بين إمكانات الفرد والعمل الذي يقوم به.

قائمة بأسماء المراجع

أولاً المراجع العربية:

1. إبراهيم ، ليلي أحمد (1982) المتغيبون عن العمل ، دار النشر الخرطوم.
2. ابن منظور ، 1992 ، لسان العرب ، دار النشر بيروت.
3. ابو سالمة ، أحمد على ، 1999 ، هجرة الكفاءات البشرية البيطرية ، دار النشر الخرطوم.
4. أحمد ، محمد سيد (1996) سياسات الأجور في السودان ، دار النشر الخرطوم.
5. ادريس ، علي (1985) مناهج البحث العلمي لكتابة الرسائل الجامعية ، دار النشر طرابلس.
6. السلمي ، علي (2001) السلوك التنظيمي ، دار النشر القاهرة.
7. الزين ، آدم ، 2001 ، الدليل إلى منهجية البحث وكتابة الرسائل الجامعية ، دار النشر الخرطوم.
8. العوض ، جلال الدين محمد (1987) هجرة السودانيين للخارج - دار النشر الخرطوم .
9. الغمري ، إبراهيم (1995) السلوك الإنساني في الإدارة الحديثة ، دار النشر الإسكندرية .
10. الغمري إبراهيم (1990) العلوم السلوكية بين النظرية والتطبيق ، دار النشر القاهرة
11. النوري ، أحمد ، 1991 ، الهجرة السودانية والمسألة السكانية ، دار النشر بيروت.
12. الهيجان ، عبد الرحمن محمد ، 1998 ، ضغوط العمل ، دار النشر الرياض.
13. بدر ، أحمد ، 1984 ، اصول البحث العلمي ، دار النشر الكويت.
14. حمد ، أحمد ، 1987 الهجرة السودانية العائدة "آثارها وانعكاساتها" ، دار النشر الخرطوم.
15. خليفة ، عبد اللطيف محمد ، 1992 ، ارتقاء القيم ، دار النشر الكويت.
16. خيرى ، عثمان ، 1979 ، مستودعات العقول ، دار النشر الخرطوم.

17. رياض ، هنري (1987) حق العمل عبر التاريخ ، الخرطوم 1987.
18. سليمان ، علي أحمد، (1984) الأجور ومشاكل العمل في السودان ، دار النشر الخرطوم.
19. شلبي ، أحمد 1990، كيف تكتب بحثاً أو رسالة ، دار النشر القاهرة.
20. شلوك ، أنور حمزة ، 1999، الرضا الوظيفي لدى القيادات الإدارية ، دار النشر الخرطوم.
21. شهيبي ، محمد علي (1989) السلوك الإنساني في التنظيم ، دار النشر القاهرة.
22. صالح ، أحمد زكي 1990 علم النفس في الإدارة والصناعة ، دار النشر القاهرة.
23. صالح ، محمد فالح (2001) العلاقة بين متغيرات الرضا الوظيفي ومتغيرات الأداء ، دار النشر الخرطوم.
24. طه ، سلامة عبد المنعم ، 2004، العلاقات الإنسانية وأثرها في السلوك التنظيمي ، دار النشر القاهرة.
25. عبد الظاهر ، محمد (1995) في علم النفس العام ، دار النشر القاهرة.
26. عبد الله ، نصر الدين محمد (1989) هجرة الكفاءات ، دار النشر الخرطوم.
27. عبد الوهاب ، علي محمد (2002) الجوانب السلوكية للانتظام في الدوام الرسمي ، دار النشر القاهرة.
28. عبد الوهاب ، علي محمد ،(1979) إدارة الأفراد ، دار النشر القاهرة.
29. عثمان ، عبد الرحمن أحمد ، 1995، مناهج البحث العلمي ، دار النشر الخرطوم.
30. عثمان ، علوية ، 1985، ظاهرة الهجرة الخارجية وآثارها على السودان ، دار النشر الخرطوم.
31. العديلي ، ناصر (1995) السلوك الانساني والتنظيمي ، دار النشر عمان.
32. عمر ، أمين حسن ، 1989 ، الهروب الى الهامش ، دار النشر الخرطوم.

33. غبوش ، أنوار صديق حسن، 1999، الهجرة الخارجية وأثرها على التنمية الاجتماعية في السودان ، دار النشر الخرطوم.
34. فرجاني ، نادر (1988) الهجرة إلى النفط ، دار النشر بيروت.
35. فرجاني ، نادر (1988) سعياً وراء الرزق ، دار النشر بيروت.
36. فهمي ، منصور (1981) إدارة القوى البشرية في الصناعة ، دار النشر القاهرة.
37. فهمي ، منصور (1989) مقدمة في العلوم السلوكية ، دار النشر القاهرة.
38. قطب ، سيد 1989، معركة الإسلام والرأسمالية ، دار الشروق.
39. ماركس ، كارل (1985) راس المال ، دار التقدم موسكو 1985.
40. مرعي ، عبد العزيز ، 1987 الاقتصاد المعاصر ، دار النشر القاهرة.
41. مصلح ، محمود محمد (2001) الرضا الوظيفي لدى العاملين في البنوك ، دار النشر الخرطوم.
42. معيوف ، صلاح ، 2002 العوامل المؤثرة في عدم انتظار الموظفين ، دار النشر الرياض.
43. موبلي ، (1992) تسرب الموظفين "أسبابه ونتائجه" ، دار النشر الرياض.
44. نور ، عثمان الحسن محمد ، 1986، هجرة السودانيين لأقطار العربية ، دار النشر بيروت.
45. هارون ، يحيى (1984) عوامل هجرة معلمي المرحلة الثانوية ، دار النشر الخرطوم.

المجلات والدوريات العربية :

1. الزين ، الياس ، مقال بمجلة العربي ، العدد 116.
2. تقرير المجلس القومي للبحوث 1987.
3. تقرير جامعة الخرطوم 1997.
4. الهجرة الخارجية ، تقرير لجنة ، الخرطوم 1987.

5. مسح الهجرة والقوى العاملة ، الخرطوم 1996.
6. عبد الرحمن ، الطيب علي (1982) مجلة سنار , العدد الأول.

ثانيا أسماء المراجع الأجنبية :

1. Adrain Furham (1990), The Protestant work Ethik , London
2. David Jcherrington(1981) , The work Ethik , Amacom.
3. . Elmahi G. A(1990) Work factors as explanatory of industrial attitudes & behaviour in developing country , Glasgow.
4. Fine & W.(1955) Opinion change as Function of some inter personal attributes , London .
5. . Lawler E.E (1987) , Motivation In Work Organization , Michigan.
6. . R, Paul (1997) The work paradigm , Nottingham .
7. London ,.
8. Maslow A,(1954) Motivation and Personality NY.
9. Max Webber(1985) , The Protestant Ethik , London.
10. P.D Anthony(1977) , The Ideology of work , London ,.
11. Petter .W.(1987) The meaning of working , London.
12. R.A. Born ,(1986) Behaviour in Organization , Bacon.
13. Sedra .D (1985) Motivation .& Job satisfaction , Khartoum .
14. S.R. Robbins(1987) , Organization behaviour concepts , New Jercey.
15. W Jcharlotte ,(1966) Psychology , Wesle.
16. Wilknson & Bhandarkar(1984) , Methodology & techniques of social research , Himalaya.
17. William Glaser (1989), The Brain Drain , Pergmon Press.

الدوريات والمجلات الأجنبية:

1. *Ali. A. Ali (1976) A note on the brain drain , Khartoum.*
2. *Unesco Report 1980.*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الاستبيان

الاستبيان التالي يخص بحث في تأثير هجرة السودانيين للخارج عن الميول والاتجاهات نحو العمل في السودان في سبيل إنجاز دراسة ماجستير بجامعة الجزيرة - كلية الاقتصاد . لذا فان كريم تعاونكم بالإجابة على الأسئلة المطروحة ضمن هذا الاستبيان يأتي كمساهمة معتبرة في إنجاز هذا العمل وثمة إشارة من الضروري ان نلفت انتباهك اليها , وهى انه ليس هنالك إجابة خطأ او صحيحة , كما لسنا بحاجة لذكر اسمك بل نرجو أن تعكس في إجابتك شعورك الحقيقي .

الجزء الأول

1. فى هذا البلد " (السودان) لا توجد فرص كافية لأمثالي فى العمل والتقدم للأمام ؟
أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق
2. لا يوجد فى السودان من يعط اجراً عادلاً ؟
أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق
3. العامل بالسودان لا ينال اى شئ علاوة على الأجر الذى يتقاضاه ؟
أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق
4. الإحساس بالأمن عند العمال بسبب ان الوظيفة فى القطاع العام مضمونة مدى الحياة ؟
أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق

5. الظروف البيئية لوظيفتك بشكل عام مرضية ؟
 أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق
6. لو عرضت عليك مؤسسة أخرى نفس وظيفتك بزيادة أجرك الحالى هل توافق على ترك الجهة التى تعمل بها ؟
 أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق
7. كم مرة تجد نفسك تفكر فى انك لا تريد الذهاب اليومى للعمل ؟
 أ/ كثيراً ب/ بعض الأحيان ج/ نادراً د/ أبداً
8. هل تشعر بان عمالك ذا قيمة ام انه شئ لا بد منه لاكل العيش ؟
 أ/ ذا قيمة ومهم ب/ شئ لا بد منه لاكل العيش ج/ لا أدرى
9. ادناه بعض العوامل التى تؤثر ايجابا او سلبا فى العمل نرجو توضيح إلى أي مدى أنت راضى أو غير راضى عنها .
 أ/ ضمان الوظيفة :
- 1- راض تماماً 2- راض 3- غير راض 4- غير راض على الإطلاق
 ب/ الفرص المتاحة فى وظيفتك لاستقلال مهارتك وقدراتك فى العمل :
- 1- راض تماماً 2- راض 3- غير راض 4- غير راض على الإطلاق
 ج/ مزايا الوظيفة (المعاش / الضمان الاجتماعى / التأمين الصحى) :
- 1- راض تماماً 2- راض 3- غير راض 4- غير راض على الإطلاق
 د/ الأجر (الراتب) :
- 1- راض تماماً 2- راض 3- غير راض 4- غير راض على الإطلاق
 هـ/ ظروفك العمل وأحوال بيئة العمل :
- 1- راض تماماً 2- راض 3- غير راض 4- غير راض على الإطلاق
10. هل فكرت فى ترك وظيفتك ؟

أ/ نعم ب/ لا

11. هل تفكر فى عدم جدوى عملك ؟

أ/ احيانا ب/ دائماً ج/ كثيراً د/ نادراً

12. هل تعتمد على اجرك الذى تتقاضاه عن وظيفتك الرسمية ام انك تعمل فى اكثر من وظيفة ؟

أ/ اعتمد على اجرى من وظيفتى الرسمية ب/ لا اعتمد عليه (لدى مصادر دخل اخرى) .

13. بافتراض انك تبحث عن عمل ما هو اهم عامل تضعه فى حسابك حين بحثك عن الوظيفة ؟

الجزء الثانى

1. هل سبق ان هاجرت خارج السودان للعمل ؟

أ/ نعم ب/ لا

2. ما هى الأسباب التى دفعت بك للهجرة

أ/ اقتصادية ب/ سياسية ج/ اخرى اذكرها

3. ان لم تكن قد هاجرت هل حدث وان فكرت فى الهجرة ؟

أ/ نعم ب/ لا

4. هل تتوى الهجره مستقبلاً ؟

أ/ نعم ب/ لا

5. لن أهاجر اذا كان لى مال يكفى جميع احتياجاتى ؟

أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق

6. بافتراض انك قد هاجرت الدخل الشهرى (وانت مهاجر) مقارنة بالدخل قبل الهجرة ؟

- أ/ أكبر ب/ مثل الماضي ج/ أقل
7. بافتراض انك لم تكن قد هاجرت .. هل تحس بالغبن نظير ما تتعاطاه من اجر
مقارنة برصفائك الذين هاجروا ؟
أ/ نعم ب/ لا ج/ أحيانا

الجزء الثالث

بعض المعلومات عن شخصك وحياتك الاجتماعية :

1. كم عمرك ؟

2. المستوى التعليمي :

أ/ أمي ب/ ابتدائي ج/ اوسط
د/ ثانوي هـ/ جامعي و/ فوق الجامعي

3. الديانة :

أ/ مسلم ب/ مسيحي ج/ لا دين

4. النوع :

أ/ ذكر ب/ انثى

" شكراً لك على تعاونك ،،،،، "

ملحق رقم " 2 "

أسئلة المقابلات الشخصية :

1. النوع :

أ/ ذكر ب/ انثى

2. الهجرة فى اعتقادك تترك اثاراً على الميول والاتجاهات نحو العمل فى السودان ؟

أ/ موافق تماماً ب/ موافق ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق

3. الآثار المترتبة عن الهجرة على الميول والاتجاهات نحو العمل فى السودان فى اعتقادك هى آثار ؟

أ/ موجبة ب/ سالبة ج/ لست أدرى

4. الهجرة خلقت تفاوتاً فى الدخول بين أفراد المجتمع فى السودان " فى اعتقادك " ؟

أ/ موافق تماماً ب/ موافق

ج/ غير موافق د/ غير موافق على الإطلاق

5. فى اعتقادك أسباب الهجرة الخارجية هى أسباب ؟

أ/ اقتصادية

ب/ سياسية

ج/ أخرى اذكرها

6. العمر :

شكراً لك على تعاونك ،،،،، " "

