

الآية:



قال تعالى

مَ يَتَذَكَّرُ إِذْ يُرَىٰ ذُنُوبُهُمْ أَلَا يَعْلَمُونَ بِمَا يُدْعَوْنَ لِئَلَّا يُؤْتُوا بِهَا كُفْرًا ۚ أَفَلَا يَعْلَمُونَ
أَنَّ اللَّهَ يَتَذَكَّرُ بِهِ عِنْدَ رَبِّهِمْ أَفَلَا يَعْلَمُونَ (33) لَنَأْتِيَنَّكَ
جَنَّتَاتٌ مِّنْ دُونِهَا مَلَكًا مِّنْ ذُنُوبِهِمْ لَمَّا هَوَّيْنَا فؤادَهُنَّ لَمْ يَخْرُجْ مِنْهُنَّ
أَيُّدِيَهُمْ ۖ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (34) رَهْوَاهُنَّ فِي مَعْمَرَاتٍ خَالِدَاتٍ فِيهَا
أَيُّدِيَهُمْ ۖ أَفَلَا يَشْكُرُونَ (35) 0

صدق الله العظيم

سورة يس

الإهداء

إهداء إلى من كانوا يضيئون لي طريقي

وساندوني

أسرتي، أساتذتي وزملائي

أهدي هذا العمل المتواضع إلى

جامعة السودان، وحدة تنفيذ السود والمجلس الهندسي السوداني

والى إدارات الموارد البشرية فى بلادى

راجياً من المولى

عز وجل أن يجد القبول والنجاح

شكر وتقدير

قال رسول الله (صلي الله عليه وسلم) (من صنع إليكم معروفاً فكافئوه، فإن لم تجدوا ما تكافئونه به فادعوا له حتى تروا أنكم كافأتموه). رواه أبو داود
وفاءً وتقديراً وإعترافاً مني بالجميل أتقدم بجزيل الشكر الى د. اسامة احمد الذي
لم يألو جهداً في مساعدتي وتوجيهي طيلة هذه الدراسة
لأولئك المخلصين الذين لم يألوا جهداً في مساعدتي، وأخص بالذكر الزملاء
المهندسين ومدراء الادارات بمجمع سدى اعالي عطبرة وسييت على هذه الدراسة
وهم اصحاب فضل في توجيهي ومساعدتي في ملئ وتجميع الاستبانة و المادة
البحثية، فجزاهم الله كل خير
وأخيراً ، أتقدم بجزيل شكري إلي كل من مدوا لي يد العون والمساعدة في إخراج هذه
الدراسة علي أكمل وجه.

مستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى عمل عرض مفصل لدور العمالة الأجنبية في ترقية العمل في مشاريع التشييد الاستراتيجية في السودان (دراسة حالة مشروع مجمع سدي أعالي عطبرة وسيتيت). وتكمن أهمية هذه الدراسة في تناولها موضوعاً من أكثر المواضيع التي تهتم راسمي السياسات، والقائمين على مشاريع التشييد في السودان، والتعرف على إيجابياتها وسلبياتها، ومعالجة أماكن القصور والتعامل معها. تم ترميز أسئلة الاستبيانات التي تم توزيعها على العاملين بسدي أعالي عطبرة وسيتيت وتحليلها باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package for Social Sciences (SPSS).

ومن أهم النتائج التي خلص إليها الباحث أن للعمالة الأجنبية دوراً في تطوير العمل في مشروعات التشييد بنسبة، وأن السبب الذي يعيق تنمية مهارات الكادر السوداني هو عدم التدريب بنسبة، وكذلك رأي المشاركون أن هنالك قصوراً في القوانين التي تنظم العمل بين الشركات الأجنبية والعمالة المحلية، حيث كانت نسبة المشاركين الذين لم يطلعوا على قانون العمل السوداني كبيرة. وبناءً على هذه النتائج قدمت الحلول المقترحة في إطار الحل، وتجنب الأثر السلبي لهذه المشاكل، مما سيساعد في تحسين أداء صناعة التشييد في السودان.

Abstract

This study aims to address the issue of the role of the foreign labors in the promotion of work in the strategic construction projects in Sudan (a case study Dam Complex of Upper Atbara Project). The importance of this study lies in addressing one of the most important topics that concern the policy makers and the individuals in charge for the construction projects in Sudan. It also identifies their advantages and disadvantages, and address and deal with the shortcomings.

The questionnaires were distributed to the employees in the Dam Complex of Upper Atbara Project, and then unload the data collected through the questionnaires using the program Statistical Package for Social Sciences (**SPSS**).

The results of the analysis showed that foreign labors played a role in the development of work in construction projects, and the reason that hinders the development of the skills of the Sudanese labors was the lack of training. The respondents also saw that there is a deficiency in the laws that control the work between foreign companies and local labors. The higher proportion of the respondents did not know about the Sudanese Labor Law.

Based on these results, the proposed solutions were presented in order to improve the performance of the construction industry in Sudan.

جدول المحتويات

i	الآيه:
ii	الاهداء
iii	شكر وتقدير
iv	مستخلص
v	Abstract
vi	جدول المحتويات
ix	قائمة الجداول
x	قائمة الاشكال
1	الباب الاول
1	1 المقدمة
1	1.1 عام
2	2.1 مشكلة البحث:
2	3.1 أهمية البحث:
3	4.1 فرضيات البحث:
3	5.1 اهداف البحث:
3	6.1 منهجية البحث:
4	7.1 مجال البحث
4	8.1 هيكله البحث
5	الباب الثاني

5.....	الإطار النظري والدراسات السابقة	2
5.....	1.2 التعاريف:	
5.....	1.1.2 مفهوم التشييد	
5.....	2.1.2 صناعة التشييد:	
7.....	3.1.2 المستفيد:	
7.....	4.1.2 العمالة الوافدة:	
9.....	5.1.2 قانون العمل:	
9.....	6.1.2 عقد العمل:	
10.....	2.2 واقع قطاع التشييد في السودان:	
10.....	1.2.2 طبيعة الاقتصاد السوداني:	
12.....	2.2.2 الوضع الراهن لقطاع البناء والتشييد في الإقتصاد الكلي:	
13.....	3.2.2 مساهمة القطاع البناء والتشييد في الناتج المحلي السوداني:	
14.....	3.2 قطاع البناء والتشييد هو آلية من آليات تنفيذ السياسات الاقتصادية.....	
17.....	4.2 العوامل الأساسية لتدفق العمالة الأجنبية الي السودان:	
19.....	5.2 سلبيات وإيجابيات العمالة الأجنبية:	
21.....	6.2 الاستبيان:	
23.....	7.2 التجارب السابقة	
28.....	8.2 الدراسات السابقة	
32.....	الباب الثالث	
32.....	3 منهجية البحث	
32.....	1.3 مقدمة	

32	2.3	مشروعات السدود في السودان
33	3.3	بعض المعلومات عن الحالة قيد الدراسة
40	4.3	اجراءات الدراسة الميدانية
40	1.4.3	مجتمع وعينة الدراسة:
42	2.4.3	تصميم أداة الدراسة:
43	3.4.3	اسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:
43	4.4.3	يقيم أدوات القياس
45		الباب الرابع
45	4	تحليل النتائج والمناقشة
45	4.1	الوصف الإحصائي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية:
47	2.4	تقييم دور العمالة الأجنبية في ترقية العمل:
67		الباب الخامس
67	5	الخلاصة والتوصيات
67	1.5	الخلاصة
67	2.5	التوصيات
69	6	المصادر والمراجع:
70	7	الملحقات

قائمة الجداول

- جدول 1-2 تحويلات العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي 25
- جدول 1-3 مكونات المشروع 35
- جدول 2-3 يوضح مجتمع الدراسة 41
- جدول 3-3 يوضح صدق المحك لعبارات الاستبانة..... 44
- جدول 1-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المؤهل الأكاديمي..... 45
- جدول 2-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة..... 46
- جدول 3-4 دور العمالة الأجنبية في تطوير العمل في مشروعات التشييد 47
- جدول 4-4 مساهمة العمالة الأجنبية في جودة العمل..... 48
- جدول 5-4 يوضح مساهمة العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط..... 48
- جدول 6-4 مساهمة العمالة الأجنبية في الانضباط..... 49
- جدول 7-4 دور العمالة الأجنبية في تطوير ثقافة الامن والسلامة..... 50
- جدول 8-4 يوضح ثقافة الامن والسلامة..... 51
- جدول 9-4 دور الشركات الأجنبية في تنمية التواصل مع الآخرين 52
- جدول 10-4 معيقات تنمية مهارات الكادر السوداني 54
- جدول 11-4 منهجية التدريب 55
- جدول 12-4 الدراسة في معاهد فنية خاصة بالفنيين والحرفيين 56
- جدول 13-4 يوضح الترتيبات 57
- جدول 14-4 الرغبة في تطوير المهارات 58
- جدول 15-4 كفاءة العمالة الأجنبية 59
- جدول 16-4 طرق وتقنيات العمل..... 60
- جدول 17-4 عائق اللغة..... 61
- جدول 18-4 احتفاظ الخبرات الأجنبية ببعض المهارات والخبرات والتقنيات 62
- جدول 19-4 قوانين العمل السودانية 63
- جدول 20-4 الانحرافات المعيارية والاطواس الحاسبية لإجابات المبحوثين في الجزء الثاني من اسئلة الاستبيان:
- 64
- جدول 21-4 يوضح الاطواس الحاسبية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين في الجزء الثالث من اسئلة الاستبيان:
- 65

قائمة الاشكال

- شكل 1-2 طرق قياس ثبات الاستبيان..... 22
- شكل 1-3 موقع مجمع سدي اعالي عطبرة وستيت 35
- شكل 2-3 محطة التوليد و سد المفيض على نهر عطبرة..... 36
- شكل 3-3 محطة التوليد و سد المفيض على نهر عطبرة اثناء التشيد 36
- شكل 4-3 سد المفيض على نهر سيتيت 37
- شكل 5-3 مجتمع الدراسة..... 41
- شكل 1-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المؤهل الأكاديمي..... 45
- شكل 2-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة..... 46
- شكل 3-4 دور العمالة الأجنبية في تطوير العمل في مشروعات التشيد 47
- شكل 4-4 مساهمة العمالة الأجنبية في جودة العمل..... 48
- شكل 5-4 مساهمة العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط..... 49
- شكل 6-4 مساهمة العمالة الأجنبية في الانضب..... 50
- شكل 7-4 دور العمالة الأجنبية في تطوير ثقافة الامن والسلامة..... 51
- شكل 8-4 يوضح ثقافة الامن والسلامة..... 52
- شكل 9-4 دور الشركات الأجنبية في تنمية التواصل مع الآخرين 53
- شكل 10-4 معيقات تنمية مهارات الكادر السوداني 54
- شكل 11-4 منهجية التدريب 55
- شكل 12-4 الدراسة في معاهد فنية خاصة بالحرفيين والحرفيين 56
- شكل 13-4 يوضح الترقيات 57
- شكل 14-4 الرغبة في تطوير المهارات 58
- شكل 15-4 كفاءة العمالة الأجنبية 59
- شكل 16-4 يوضح طرق وتقنيات العمل 60
- شكل 17-4 عائق اللغة 61
- شكل 18-4 احتفاظ الخبرات الأجنبية ببعض المهارات والخبرات والتقنيات 62
- شكل 19-4 قوانين العمل السودانية 63

الباب الاول

1 المقدمة

1.1 عام

يعد السودان واحد من الدول التي تتمتع بموارد مائية متنوعة وقد سعي الي الاستفادة من موارده هذه من خلال عدد من المشروعات والتي من اهمها مشروعات السدود لما تلعبه من دور مهم في التنمية، وتم تشيد عدد كبير من السدود في البلاد إلا ان السدود الكبيرة والرئيسية ذات الاهداف المتعدده والمتنوعة هي خزان سنار، خزان جبل اولياء، خزان خشم القرية، سد الرصيرص، سدى مروى، مجمع سدى اعالي عطبرة وستيت.

إن العمالة الاجنبية فى السودان لم تكن حصرا على مشروعات تشيد السدود أو وليدة الطفرة الاقتصادية التي حدثت بعد إستخراج البترول فمنذ زمن بعيد والسودان يستقبل اعدادا كبيرة من الوافدين إليه من دول الجوار وذلك للعمل في الزراعة والتجارة وغيرها وبعضهم إستقر بهم الحال حتى أصبحوا من مواطنيه.

مشروعات السدود فى السودان تقوم بتنفيذها شركات اجنبية (استشارى، مقاول) بواسطة فريق عمل مكون من عمالة اجنبيه ومحلية، مماساعد العمالة المحلية على اكتساب خبرات ومهارات اخرى، كما تقوم الدولة وهي المالك بمتابعة ورقابة تنفيذ المشروعات بواسطة الوزارات الحكومية المختصة.

فالعمالة الاجنبية بلا شك ساهمت في تنمية البلاد وساهمت في النهضة العمرانية وكأي ظاهرة فهي لها إيجابياتها وسلبياتها، هذا البحث يتطرق لدور العمالة الاجنبية فى ترقية العمل فى مشاريع التشيد الاستراتيجية فى السودان (دراسة حالة مجمع سدى اعالي عطبرة وستيت).

إن قضية العمالة الاجنبية من القضايا الشائكة لتداخلها اقتصاديا وسياسيا، واجتماعيا، وتعنى بالاهتمام من كافة الجهات الحكومية ، إلا أنها في مجال التشييد لم تحظ بالاهتمام الكافي، حيث لم يتطرق لها بالبحث سوى القليل من الباحثين ، فالظاهرة ليست في السودان فحسب فعدد من دول العالم تعاني من هذه الظاهرة خاصة تلك التي تستقبل عمالة غير مؤهلة ،إلا ان الوضع في السودان يختلف عن تلك الدول فالسودان كما هو بلد مستقبل للعمالة هو أيضا بلد مصدر للعمالة، ويعاني من البطالة ومن ضائقات إقتصادية قد تساهم العمالة الاجنبية بشكل او آخر في زيادتها.

2.1 مشكلة البحث:

ان استخدام العمالة الاجنبية ربما كانتلة اثاراً سلبية أو ايجابية على العمالة المحلية وعلى المجتمع ككل، لذلك فهو مشكلة حقيقية لراسمي السياسات في اى بلد، باعتباره يعنى بشكل مباشر بمستوى الرفاه للمواطن من خلال نقصان عدد المشتغلين المحليين ونسبتهم.

3.1 أهمية البحث:

تُعتبر هذه الدراسة على درجة كبيرة من الأهمية وذلك لتناول هذه الدراسة موضوعا من أكثر المواضيع التي تهتم راسمي السياسات في أي بلد، باعتباره يعنى بشكل مباشر بمستوى الرفاه للمواطن من خلال نقصان عدد المشتغلين فية ونسبتهم. كذلك المساهمة في توعية متخذى القرار لتطوير العمالة المحلية والحد من مشكلة البطالة والفقير، وتوسيع شبكة الأمان الاجتماعي والحد من المشكلات والظواهر الاجتماعية السلبية، بالإضافة إلى الحد من ظاهرة النزف المالي وفقدان العمله الصعبة.

4.1 فرضيات البحث:

1. هناك دور إيجابي للعمالة الاجنبية في مشروعات التشييد الاستراتيجية في السودان.
2. عدم تدريب وتأهيل العامل المحلي يجعله غير قادر على منافسة العامل الاجنبي
3. عدم ترقية العامل المحلي ومساواته بالاجنبي يفقده الرغبة في التطور
4. هناك أثر (سلبى) لدخول العمالة الاجنبية في مجال التشييد.
5. دخول تقنيات وطرق في التشييد لم تكن موجودة من قبل، وأيضا ظهور مواد تشييد جديدة أدت إلى ضرورة إستجلاب عمالة أجنبية.

5.1 اهداف البحث:

1. معرفة الأثار المترتبة على دخول العمالة الاجنبية في مجال التشييد فى السودان.
2. تقييم دور العمالة الاجنبية فى ترقية العمل.
3. إيجاد الحلول لتطوير وتأهيل العمالة المحلية.

6.1 منهجية البحث:

إعتمد البحث على آلية الاستبيان والمقابلات المباشرة لعينات ذات صلة بقطاع التشييد وتم تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) "Statistical Package for Social Sciences" ومن ثم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الاحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة وتمت مناقشة النتائج لوضع التوصيات المناسبة للوصول الى نتائج تؤدي إلى تطوير العمالة المحلية ورفع إنتاجيتها.

7.1 مجال البحث

المشروعات الاستراتيجية في السودان ومدى دور العمالة الاجنبية في صناعة التشيد فية. وذلك في مجمع سدى اعالى عطبرة وستيت على وجه الخصوص، ودورها إيجابا أو سلبا وما هو دور الجهات المختصة حيال هذه الظاهرة.

8.1 هيكله البحث

يتكون هذا البحث من خمسة أبواب حيث يتضمن الباب الاول مقدمة عامة و عناصر البحث, ويتضمن الباب الثاني الإطار النظري و الدراسات السابقة, يتضمن الباب الثالث منهجية البحث, يتضمن الباب الرابع تحليل نتائج الاستبيان ومناقشتها, يتضمن الباب الخامس الخلاصة والتوصيات.

الباب الثاني

2 الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 التعاريف:

1.1.2 مفهوم التشييد

التشييد هو مجموع الأنشطة المتعلقة بتصميم ودراسة وتنفيذ المشاريع الإنشائية لمختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية في الدولة ويتميز إنتاجه بضخامة منتجاته (أبنية، سدود، طرق، سكك الخ). وانتشارها الجغرافي، وعدم التشابه بين مشروع وآخر، وعدم نمطية الإنتاج مقارنة بالقطاع الصناعي. لذلك يتأثر الإنتاج فيها بالظروف الطبيعية (الحرارة، الأمطار، ... الخ)، وتؤثر كذلك بالعوامل النفسية للعامل (المهارة، الوضع النفسي الخ). إن من صلاحيات مهندسي التشييد تصميم المباني ذات الطابع المؤقت والمستديم، وضمان ومراقبة الجودة والتخطيط ومسح موقع التشييد واختبار مواد التشييد في الموقع والرفع المساحي لمواقع التشييد، وتصميم خلطات الخرسانة، وتقدير التكاليف والتخطيط والجدولة، وهندسة السلامة، والمواد والمشتريات، واختيار المعدات، والتكاليف الهندسية ومراقبة الميزانية.

2.1.2 صناعة التشييد:

يعد عصرنا الحالي عصر التنافس والتطور في شتى المجالات، ومن أهم هذه المجالات مجال الصناعات الذي يعد قياسه من المعايير الهامة لقياس تطور أي مجتمع، وتتعدد أنواع الصناعات ومنها صناعة التشييد التي شهدت نموا واضحا سواء في مشاريع البنية التحتية او المشاريع الاستثمارية. يمكن تعريف صناعة التشييد في عدة نقاط:

1. صناعة خدمية لباقي القطاعات الاقتصادية والصناعات وعادة تقدم منتجاتها حسب طلب معين وأهداف محددة وتختلف هذة المنتجات من مشاريع بسيطة جدا الى مشاريع معقدة تستخدم فيها اعلى درجات التكنولوجيا والمعرفة.
2. منظم للنمو الاقتصادي فهناك علاقة طردية وايجابية بين النمو الاقتصادي ونمو قطاع التشييد.
3. صناعة تعتمد مبدأ للمشروع و الذي يكون له عمر طويل ووزن ثقيل حيث من غير الممكن نقله و اعادة استخدامه لانه عادة يبنى لهدف محدد.
4. صناعة معقدة فهي تضم عددا كبيرا من المساهمين فيها ومن مختلف الخلفيات العلمية والعملية (مدراء، مهندسين من مختلف المجالات، نقابات، شركات استشارية، جيولوجيين، مخططي المدن، قانونيين، محاسبين، ممولين، تقنيين، قطاعات حكومية، مزودي مواد، مزودي اليات،الخ) ، وتختلف خبرات العاملين او المشاركين في صناعة التشييد من اعلى درجات المهارات و الخبرة الى عمال بدون اي خبرة او مهارات .
5. صناعة معقدة لان الناتج النهائي في صناعة التشييد هو عبارة عن مركب من عدد كبير من المواد المختلفة الخواص والاشكال وكذلك التجهيزات الميكانيكية والكهربائية المختلفة. وتستخدم لانتاج هذا المنتج عدد كبير من الموارد المؤقتة والدائمة وقد يكون من الممكن تخزينها ليتم استخدامها ضمن وقت معين.

6. يتم الحصول على المنتج النهائي في صناعة التشييد من خلال العديد من استراتيجيات التعاقد والتوريد والتي تختلف عن بعضها البعض ومدى وملاءمتها لكل نوع من المشاريع

3.1.2 المستفيد:

عرف قانون تنظيم العمل لغير السودانيين لسنة 2001 صاحب العمل أو المستفيد بأنه كل شخص طبيعي أو معنوي يستخدم غير سوداني لقاء اجر أيا كان نوعه سواء كان ذلك في القطاع الحكومي أو القطاع الخاص أو المختلط.

4.1.2 العمالة الوافدة:

عرف قانون العمل ان العامل الوافد بأنه كل شخص ذكر كان أو أنثى يؤدي عمل لقاء اجر خارج موطنه ويكون تابع لصاحب العمل وتحت إمرته.

(1) العامل الأجنبي يكتسب هذه الصفة بمجرد معرفته بشروط العقد والتوقيع عليه شريطة أن يكون شخصا طبيعيا قادرا على أداء العمل تحت إشراف ومراقبة صاحب العمل. ملتزما بأوامره محترما لتعليماته ما لم يكن ذلك مخالفا لنص من نصوص العقد، ويقضي هذا الالتزام أن يبذل العامل في تأدية العمل غاية الجهد وأن لا يلجأ لوسائل الاحتيال المؤدية إلى عرقلة سير العمل كمحاولة كسر الآلات بطريقة عمديه أو التقليل من الإنتاج أو التغيب عن العمل في فترات حرجة.

(2) إضافة للمقدرة المهنية في احترام مواعيد العمل والإمام التام بالأدوات والآلات المستخدمة في أداء العمل مع الاحتفاظ بأسرار العمل والقدرة والمقدرة على تدريب الآخرين على المهام التي من أجلها تم استجلابه .

(3) كونه أجنبي لعدم تمتعه بالجنسية الوطنية والمعيار هنا عدم انتساب العامل للدولة التي يعمل بها. والأجنبي بهذا المعني له مركز قانوني تحدده الدولة التي يقيم بها. وهذا جاء في نص المادة الأولى من مشروع مجمع القانون الدولي الذي وافق عليه السودان في دورة انعقاده في مدينة جنيف عام 1892 م بشأن وصول الأجانب وأبعادهم.

(4) في القانون السوداني يعرف الأجنبي في المادة [3] من قانون جوازات السفر والهجرة لسنة 1993 م كآآآي: (الأجنبي يقصد به شخص غير سوداني) فيما عرفت نفس المادة السوداني ويقصد به أي شخص سوداني بالمعني الوارد في قانون الجنسية السودانية لسنة 1993 م والأجنبي وفقا لقواعد القانون الدولي العام يتمتع بحماية دولية (الحماية الدبلوماسية)، ومن ثم يكون مركزه أفضل حيث يمكن أن يتمتع الفرد خارج دولته بحماية دولية لحقوقه، ويحترم هذه الحماية طالما هو موجود في حمى الدولة الأم

(5) لتوضيح مفهوم الأجنبي أكثر لآبد من تعريف المواطن أولاً وتحديد معيار مفهومه، فالوطنيين هم مجموعة من الأفراد الذين تربطهم بالدولة رابطة قانونية وسياسية، (الأصل وبها يعتبر الفرد عضوا في شعب الدولة).

(6) والجنسية بهذا المعني هي مقياس التفرقة بين الوطني والأجنبي من يتمتع بها يعتبر وطني له ما للمواطنين من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات، ومن تجرد منها عرف بالأجنبي وخضع في علاقته بالدولة التي يوجد على إقليمها، لما يطبق على الأجانب من حيث مراكزهم القانونية والراجح أن الأجانب لا يعتبرون من عناصر الشعب في معناه الصحيح.

المصدر: قانون تنظيم العمل لغير السودانين 2001

5.1.2 قانون العمل:

عرفه فقهاء القانون المدني بأنه عقد العمل الذي ينظم الاستقلال الرأسمالي للعمل الإنساني و قواعده تتبع من الصراع على الرأسمالية و المال وان قانونه لم تضفه الدولة بل انتزعه العمال بكفاحهم، ويتوقف بقائه على مدى قوة الطبقة العاملة، ويشمل علاقات العمل الفردية والجماعية و يعتمد على عنصر التبعية القانونية، وذلك وفقا لكتيب مصلحة العمل.

6.1.2 عقد العمل:

هو الوثيقة القانونية التي تحفظ الحقوق والواجبات لكل من العامل الأجنبي والمقاول أو صاحب العمل فيما يتعلق بضرورة تدريب العامل الأجنبي للعامل المحلي. وكانت أول إشارة قانونية لاستخدام الأجانب في السودان كانت في قانون القوى العاملة 1974 م، حيث تحدث بابه الرابع عن ضوابط استقدام الأجانب وظل هو القانون الساري حتى تم تكوين لجنة دراسة القوانين المقيدة للاستثمار 1997 م، فأسقطت الباب الرابع الذي يتحدث عن ضوابط استخدام الأجانب في السودان، واستمر الوضع في حالة فراغ حتى عام 2001 م عندما صدر قانون استخدام غير السودانين بالسودان الذي ألزم مستقدم العمالة الأجنبية بأن يعين سودانيا مع الأجنبي لتدريبه، ومن المفارقات ان قانون الاستثمار لسنة 1999 م المعدل سنة 2000 م، لم يشر في أية من مواده الى إلزام المستثمر محليا أو أجنبيا كان، بأن كيف يتعامل مع العمالة سوى إشارة الى التزامه بالقوانين المعمول بها في البلاد.

2.2 واقع قطاع التشييد في السودان:

1.2.2 طبيعة الاقتصاد السوداني:

لقد ظل الاقتصاد السوداني حتى عام 1999-2000 ذو طبيعة زراعية وخدمية، وشيء من الصناعة حسب قطاعات الاقتصاد المعروفة وكان في جملته اقتصادا معجزا من حيث النظر إلى الميزان التجاري وميزان المدفوعات، ومن حيث هيكل الميزانية العامة للدولة باعتبار أن الدولة هي المحرك الرئيسي لعجلة الاقتصاد وباعتبارها المنفق الرئيسي. وقد أحدث دخول صادرات البترول قبل انفصال جنوب البلاد عن شمالها تغييرا أساسيا إذ حول العجز التجاري إلى فائض وان بقي العجز في الموازنة محدودا، ودخل البترول كأكبر مكون للصادرات السودانية بحيث بلغت نسبة مساهمته في العائد من جملة الصادرات 86.8 % خلال العام 2005 و إرتفعت هذه النسبة إلى 89.0 % في العام 2006 ثم إرتفعت إلى نسبة 94.8 % و 95.1 % و 91.1 % و 93.5 % علي التوالي خلال الأعوام 2007؛2008. و 2009 و 2010 بلغت نسبة مساهمة الإيرادات البترولية في الإيرادات العامة الذاتية للدولة في المتوسط 50% خلال الفترة من 2005 إلى 2010 ومن ثم أنخفضت مساهمة الإيرادات البترولية في الإيرادات العامة بأكثر من 60 % بعد يوليو 2011 بعد خروج نصيب الحكومة القومية من البترول من عائدات بترول الجنوب. هذا الحجم من التدفقات في الصادرات جاء نتيجة لاستثمارات ضخمة في كل مجالات قطاعات البترول، وقطاع البناء والتشييد من بينها وتأثر إيجابا كما تغير المناخ الاقتصادي الإقليمي والدولي والذي أدى إلى تشجيع المؤسسات المالية (صناديق ومؤسسات تمويل واستثمار) وكان تعاملها إيجابا في السنوات الأخيرة نحو السودان وبدأت تدفقات استثمارية في قطاعات عديدة تبعا للتغيرات الخارجية الإيجابية في مكونات الاقتصاد السوداني.

بيد أن هذا الوضع قد تغير تماما. إن الاقتصاد السوداني لا يزال في مجمله اقتصادا زراعيا بشقيه النباتي والحيواني والمتمثل في إنتاج الحبوب الغذائية بأنواعها المختلفة مثل الذرة والدخن والقمح وكذلك إنتاج الخضروات والفواكه وكذلك الحبوب الزيتية مثل الفول السوداني وبذرة القطن والسمسم وقليل من زهرة الشمس، بالإضافة إلى المحاصيل الزراعية النقدية للصادر مثل محصول القطن بأنواعه المختلفة والسمسم والفول وحب البطيخ والكركي وكذلك الأعلاف والأمبازات، أما الشق الحيواني فهو الجزء المكمل للغذاء من منتجات لحوم وألبان ومستخرجاتها بالإضافة إلى مساهمته في التجارة الخارجية في شكل صادرات حيوانات حية ولحوم وجلود وغيرها، ويقدر عدد الثروة الحيوانية في السودان بحوالي 120-130 مليون من الأنعام. المعلوم أن القطاع الزراعي تتراوح نسبته بين 43-47 % من الناتج المحلي الإجمالي في السنوات المذكورة ومعظم العمالة النشطة مرتبطة بهذا القطاع كأحد أهم سبل كسب العيش في السودان، وقد شهد هذا القطاع ركودا كبيرا في فترة السبعينات والثمانينات من القرن العشرين ثم تحسن في التسعينات عموما حتى وصل النمو فيه إلى 15% في بعض الأعوام، والقطاع الثاني في الاقتصاد السوداني من حيث الأهمية هو قطاع الخدمات ويشمل الخدمات الحكومية والخدمات الأخرى، ثم يأتي بعد ذلك قطاع الصناعات التحويلية والاستخراجية والتعدين ثم قطاع الكهرباء والمياه ثم قطاع التشييد، وقد شهدت بعض القطاعات نموا مضطربا بالذات في قطاع التعدين والبتترول والتشييد بينما انخفض في القطاع الصناعي والزراعي. وهذا ناتج في الأعوام المذكورة من التغيير الهيكلي في الاقتصاد السوداني بازدهار قطاع البترول وانخفاض معدل النمو في القطاع الزراعي خاصة والصناعي التحويلي كذلك.

المصدر وزارة المالية والاقتصاد الوطني - بنك السودان:

2.2.2 الوضع الراهن لقطاع البناء والتشييد في الإقتصاد الكلي:

لا شك ان قطاع البناء والتشييد هو من اهم قطاعات الدولة الاقتصادية وذلك لان هذا القطاع:

(أ) جزء لا يتجز من حركة الإقتصاد وله مساهمة كبيرة في تحريك الإقتصاد الكلي
 (1) داعم للإقتصاد من خلال إقامة البنية الأساسية وبناء قاعدة الاقتصاد التحتية.
 وبالتالي يحرك الإقتصاد وينعشه ويقوي تنافسيته. فهو القاسم المشترك بين القطاعات المختلفة وراس الرمح في تنفيذ برامجها وبالتالي يعتبر المحرك الرئيسي لحركة التنمية والعمران في اي دولة.

(2) ينعش الحركة الصناعية والتجارية والمصرفية من خلال

- إنتاج مواد البناء والإنشاء، ويشمل جميع معامل وورش القطاع الخاص ومنتجي المواد المستخدمة في عملية البناء والتشييد (تصنيع).
- توريد مواد البناء والإنشاء ومستلزمات ومعينات البناء والتشييد (تجارة).
- تقديم التمويل من قبل المستثمرين والبنوك والمؤسسات التمويلية.

(3) يشكل أحد أكثر القطاعات أهمية في كل قطر نظرا لحجم الاستثمارات الكبيرة

والحقيقية التي يوظفها ويعتبر قطاع البناء والتشييد مرتكزا محوريا لتحقيق التنمية الشاملة في دولة كالسودان بما له من مقومات و ثروات وموارد طبيعية حباه الله بها، وما له من مساحات شاسعة تحتاج إلى المزيد من المشروعات التعميرية خاصة مشروعات البنية التحتية، ولعل الاسفاده من هذه الموارد والثروات وحسن توظيفها سيخلق اقتصادا قويا ودولة منيعة ومن هنا تأتي أهمية الدور الذي يضطلع به هذا القطاع. أدناه بعض المؤشرات التي تعكس طبيعة نشاط قطاع البناء والتشييد ووضعه الراهن في السودان

3.2.2 مساهمة القطاع البناء والتشييد في الناتج المحلي السوداني:

أصدر بنك السودان المركزي قراراً في منتصف العام 2014 حظر بموجبه المصارف من تمويل لقطاع العقارى (مشروعات البناء والشراء والتشييد).. وكان ذلك القرار جزءاً من سلسلة إجراءات بدأت في العام 2012 لتدارك التبعات الإقتصادية السالبة لإنفصال الجنوب

بعض الايضاحات الهامة عن الأرقام التي تظهر في مؤشرات أداء الإقتصاد السوداني ومعبرة عن قطاع البناء والتشييد حتى العام (2014)، سنجد مثلاً أن مساهمة قطاع البناء والتشييد في الناتج القومي الاجمالي لبلادى لا يتعدى 4% في أحسن أحواله ويتلقى حصة من التمويل المصرفي تقارب (15%) من جملة خطط التمويل الكلى. و لا يتجاوز سقف الإنتاج السنوى الكلى للأسمنت (3.4) مليون طن بطاقة متوسطة تقل عن نصف الطاقة الانتاجية الكلية للمصانع في البلاد وتظهر الصناعات الحديدية بأرقام ثابتة خلال العامين (2013 و2014) في حين أن المبالغ المرصودة للتنمية في البلاد والتي من المتوقع أن تستهلك هذه المواد وتحرك القطاع لا تتعدى نسبة 10% من الميزانية الإجمالية للدولة والتي بدورها لاتزيد على أصابع اليدين من مليارات الدولار الأمريكية (إجمالي الموازنة).

المصدر: صناعة البناء والتشييد - قراءة أولية من خلال الأرقام الإقتصادية.. بقلم: م.م. مجاهد

بلال طه نشر بتاريخ: 25 نيسان/أبريل 2014 <http://www.sudanile.com>

3.2 قطاع البناء والتشييد هو آلية من آليات تنفيذ السياسات الاقتصادية

في السودان وفي دول كثيرة لقطاع البناء والتشييد تأثير آخر كبير في السياسات الاقتصادية فمن خلال ضبطه يمكن التحكم في المضاربات المتصلة بقيم العقار وبأسعار الأراضي والقيام بمراقبة الضمانات التي تصدرها البنوك بغرض تقديم التمويل العقاري. ولقد تبين في السودان أن البنوك تكون دائما الخاسر في حالة قبول رهن الأراضي أو العقار كمقابل للضمان للمبالغة في التقديرات الموضوعة لقيمة العقار في هذا الشأن. كذلك لا شك أن في السودان للأراضي والعقار تأثير كبير على معدلات صرف العملة الوطنية مقابل الدولار.

الشهرة

العمران المتميز يرفع ويعلي من صورة المؤسسة أو الشركة في سوق العمل بإطفاء سمعة طيبة عن قدرتها المالية والسعة التي تتمتع بها كما أنه يخلق بيئة عمرانية مأمونة ونظيفة تساعد في تفعيل الأداء ورفع الكفاءة الإنتاجية للعاملين. عكس حضارة الأمة إن امر البناء والتعمير والعمران هو امر يتصل بتقاليد و ثقافة وبقيم المجتمع الأمر الذي يتطلب أن يتم التعمير وفق ضوابط وأعراف المجتمع وتسهيلا لحركة سيره وتنقله وحماية حقوق الآخرين وفق منهج لا ضرر ولا ضرار لأن نمط العمران حضرا ام ريفا يتحكم في سلوك الانسان و يؤثر في حركته و مسار تنقله ويوجه اسلوب حياته فيفرض عليه قيم وضوابط اجتماعية ليست بالضرورة متوافقة مع قيمه و معتقداته. و لذلك يصبح التحدي في كل الاحوال هو ان يوظف تطور الاساليب الحديثة و التقنية المعاصرة و الخبرة الانسانية في تلبية حاجات المجتمع في اطار التوافق مع هذه المفاهيم و من خلال إستخدام الموارد المتاحة بحكمة ورشد ومن خلال التطور الطبيعي لحركة المجتمع ذات الاستمرارية بحيث لا يحدث هذا التطور فجوة تاريخية في مسار تقدمه و ارتقائه Continuity .

إن العمران هو العاكس لحضارة المجتمع والمعبر عن تراث وثقافات هذه المجتمعات وفنونه وابداعاته. فإذا كانت هذه ثرة وغنية كان فعل القطاع ثر وغني و إذا كانت متواضعة تواضع اداء القطاع و تدهورت كفاءته .وأول ما ينقب عن حضارة مجتمع يبحث وينظر الي ماتركه من عمران .ولذلك فإن العمران ينعش السياحة خاصة لأولئك الذين ينشدون التعرف على حضارات الأمم والمنشآت التاريخية القائمة، والآن تتواجد مباني ينشدها السياح في عدد كبير من أقطار العالم بغرض الفرجة وتحصد الدولة عائد مالي كبير مقدر من هذه السياحة وهناك السياحة بغرض التعرف المنشآت المشهورة تشمل والمباني الحديثة العالية التي تتناول في البنيان.

توفير فرص العمل

إن قطاع البناء والتشييد يشكل سوقا كبيرا للعمل لأنه يجذب اليه نسبة ضخمة من القوي العاملة في كل بلد ومع تنوع مجالات نشاطه تتضخم الاعداد التي تقفاته منه .أما القائمون علي أمر صناعة البناء فهم العناصر التي تقوم بمهام التشييد و تمتهن صناعة البناء والتعمير والتي يدخل ضمنها الممولون والمخططون و المصممون والمنفذون والمتاجرون والمصنعون بالاضافة الى معينات التخطيط والتصميم والتنفيذ . واهم هذه العناصر تتمثل في اصحاب العمل ومؤسسات التمويل والمؤسسات التعليمية والبحثية والدور الصناعية والاستشاريين والمقاولين إضافة إلى القوي العاملة في هذا المجال.

وبالرغم من تشعب وتعدد عناصرقطاع البناء والتشييد الا انه يمكن حصر هذه العناصر والوظائف والمهام التي تؤديها فيما يلي:

1. قطاع الاستشاريين الذي يترجم مطلوبات أصحاب العمل من المصممين

والمشرفين على التنفيذ، ويشمل الشركات الاستشارية في القطاع الخاص ومكاتب خاصة (مصممون ومشرفون) .

2. قطاع المقاولين والمتعهدين الرئيسيين عامين ومتخصصين وتضم شركات مقاولات وتعهّدات عامة (المنفّذون) .

3. قطاع مواد البناء: وتشمل المواد الخام والمصنعة محلية كانت او مستوردة وما يتطلب ذلك من تقنيات ومعرفة ودراية بأساليب استخدامها ومستلزمات التركيبات الخاصة بها. هذا بالإضافة الى المعرفة المطلوبة لحسن اختيارها حسب المنشآت المراد تنفيذها وطرق صيانتها في المستقبل.

4. الآليات و المعدات التي تستعمل لتسهيل عملية البناء والتشييد والتي تتمثل في السقالات ووحدات التدعيم والمعدات والمكائن والأجهزة المختلفة التي تستخدم من قبل المقاولين لتسريع في التنفيذ والوفاء بمتطلبات الجودة والتحكم في الأداء .

5. الجهات الحكومية الممثلة للدولة والمشفرة على نشاطات الإشراف والتصميم. فالأجهزة الحكومية تدير القطاع ويقع عليها عبء إصدار القوانين واللوائح المنظمة للعمل وتلك التي من شأنها دفع هذه الصناعة الى الامام واجراء عمليات التقييم والتصنيف للمقاولين والاستشاريين وتسهيل وضبط حركة مواد البناء المحلية والمستوردة واحكام مواصفاتها والسعي لنقل التقنية الحديثة والمتطورة في مجال البناء والتعمير. هذا بالإضافة الى مؤسسات الدولة الأخرى التي هي في الاساس الموجهة لعدد كبير من النشاطات والمؤثرة في الحركة اليومية.

6. الجهات المشرفة على تأهيل وتدريب الكوادر الفنية من مهندسين ومساعد مهندسين وتقنيين وحرفيين وعمال مهرة (الكيانات الهندسية المتعددة والمؤسسات التعليمية والتدريبية الأخرى).

7. كما ان شرائح كبيرة ومتعددة من المجتمع هي قائمة على امر البناء والتشييد بجهودها الذاتية لان هذا الامر هو منداح في المجتمع ويؤديه بحكم تجاربه وخبراته المستمدة من ارثه الحضاري وتقاليد المتنوعة في هذا الشأن.

8. الجدول يقدم النسب المئوية للقوي العاملة في قطاع في قطاع صناعة البناء والتشييد لدول مختارة وهذه النسب تتراوح بين 6 الى 10, أما الصين فنسبة القطاع قليلة (24 مليون) وذلك مر ده الي كبر حجم سكان الصين.

المصدر: د. شرف الدين بانقا (ورقة مقدمة بمنتدى مجلس الوزراء بعنوان: واقع قطاع البناء والتشييد بالسودان - فبراير 2014)

4.2 العوامل الأساسية لتدفق العمالة الأجنبية الي السودان:

1. التمويل الخارجي

تمكنت حكومة السودان في السنوات الاخيرة من عمل شراكات في مجال تشييد البنية التحتية مع الدول الاسيوية اهمها مع دولة الصين ودول الخليج العربي والمنظمات الاسلامية وبعض الدول الافريقية كدولة الجزائر هذه الشراكة ادت الي توفير التمويل الازم لتشييد بعض المشاريع الاستراتيجية الذي بدوره ادى الي زيادة الشركات الاجنبية العاملة في هذا المجال.

2. الطفرة النفطية ومشاريع البناء الحضاري:

أدت الطفرة النفطية قبل انفصال جنوب السودان من شماله إلى ازدياد العائدات النفطية ولتوظيفها في مشاريع التنمية الاقتصادية ومشاريع إنتاج النفط والبنية الأساسية والتوسع العمراني، فكان لابد من استجلاب شركات اجنبية للعمل في هذه المشروعات الاستراتيجية.

3. عقود التشييد واشترطات الممولين

بعض الممولين في عقود التشييد يلزمون المالك باستجلاب شركات اجنبية لضمان تنفيذ الاعمال كما اتفق عليها.

4. نقص التقنيين والفنيين والعمال المهرة:

كشفت إحصائية، أصدرها المجلس القومي للتعليم الفني والتقني في يوليو 2009 م عن عدم توفر الكوادر الفنية والتقنية في السودان وذلك بدرجات لا تصدق، تحدد واقع نقص التقنيين والفنيين والعمال المهرة والذي بلغ نسبة القطاع الهندسي: 84 % تقنيين 98% عمال مهرة، هذا الفراغ والعجز في الفنيين والتقنيين لابد من ملئه حتى ولو بالعمالة الأجنبية.

5. ضعف إقبال الشباب على التعليم المهني والفني:

ضعف قاعدة الأساس في التعليم التقني والفني والتدريب المهني، حيث أن نسبة المدارس الفنية للأكاديمية في ولايات السودان المختلفة تتراوح بين 2% في جنوب كردفان إلى 18 % في القضارف وخمسة عشر ولاية أخرى لا تتجاوز نسبة الفنيين والتقنيين فيها 8%، وأيضا مراكز التدريب المهني والمدارس الفنية والكليات التقنية لا يتجاوز عددها (200) في السودان حتى عام 2008 م، وهذا واقع مخيف على حد تعبير الباحثين ما لم تبذل الدولة الجهد الكافي لتفادي هذا العجز بحيث يقل الاعتماد على العمالة الأجنبية في هذه القطاعات.

6. عدم التزام العمالة المحلية بالوقت:

ان التزام العمالة السودانية بالواجبات الاجتماعية المتكررة أدى الى ظهور نسبة غياب كبيرة في العمل خلال العام وأيضا عدم الانصياع للأوامر باعتبارها تقليل من الشأن وأيضا عامل الجهل بأهمية الزمن و المواعيد.

المصدر دراسة اثر العمالة الاجنبية على صناعة التشيد فى السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم لدارس محمد النذير حبيب الله إشراف د عصام أبكر إسحاق اكتوبر 2015.

5.2 سلبيات وإيجابيات العمالة الأجنبية:

هنالك عدد من إيجابيات وسلبيات العمالة الاجنبية التي خلصت لها بعض البحوث والتي لها تأثير على النواحي الإجتماعية والثقافية والسياسية وهي:

- سلبيات العمالة الأجنبية:

1. ان العمالة الوافدة تؤثر بصورة مباشرة وسلبية على ثقافة المجتمعات السودانية وذلك من خلال تفوقها العددي، ويتضمن هذا الجانب الفكري والثقافي.
2. وفرة العمالة الوافدة جعلت المواطنين السودانيين عازفين عن الالتحاق ببرامج التدريب الفني و المهني من حداة ونجارة وغيرها من الحرف مما جعلهم أكثر اعتمادا على العمالة الوافدة حتى فيما يتعلق بتأدية الأعمال التي تتطلب مهارات فنية
- 3 وجود العمالة الوافدة بشكل مكثف يشكل استنزافا للموارد الاقتصادية نظير الأجور التي تتقاضها والتحويلات المادية المستمرة لدولهم الأصلية وتمثل التحويلات، مدخرات العمالة الوافدة من أجورها بعد تغطية احتياجاتها الاستهلاكية من الاقتصاد الوطني.
- 4.اخرى .

• ايجابيات العمالة الأجنبية:

1. لعبت العمالة الوافدة دورا كبيرا في عملية الإسراع في التنمية الاقتصادية وذلك بإقامة الهياكل الأساسية للدولة العصرية وتوفير مرافق الخدمات العامة التي لم تكن متوفرة من قبل، حيث واجه الاقتصاد السوداني في المراحل الأولى عجزا في القوة العاملة ووفرتها الدولة من خلال الطلب المتزايد على العمالة الوافدة لتوفير هذه العمالة للمساهمة في إقامة وتشغيل وصيانة مشاريع البنية الهيكلية والخدمات العامة والاجتماعية، كما أدى التوسع السريع في مجال البناء والتشييد والأنشطة المرتبطة به الى تسارع معدلات الطلب على القوة العاملة الوافدة بمختلف مستوياتها ومهاراتها.
2. أدى هذا التزايد في أعداد الوافدين الى زيادة معدلات الطلب على خدمات التعليم والصحة والإسكان والخدمات الاخرى.
3. أدى الاحتكاك المباشر للعمالة المحلية بالعمالة الوافدة الى تدريب وتطوير وزيادة الخبرة والكفاءة لدى العمالة المحلية.
4. نقل الخبرات والتكنولوجيا للمشاريع المحلية.
5. اخرى.

المصدر دراسة اثر العمالة الاجنبية على صناعة التشيد فى السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم لدارس محمد النذير حبيب الله إشراف د عصام أبكر إسحاق اكتوبر 2015.

6.2 الاستبيان:

انواع الاستبيان

أ- الاستبيان البريد Mailed Questionnaires

ب- استبيان المواجهة

ج- الاستبيان المباشر

د- الاستبيان غير المباشر

هـ- الاستبيان المقيد أو المقفول أو محدد الإجابة:

ويمر هذا الاستبيان بثلاث عمليات فنية يقوم بها الباحث حتى يضمن أداة جيدة وموضوعية وثابتة لا اعتراض على عباراتها أو أسئلتها أو حتى الكلمات المستخدمة فيها:

العملية الأولى ما قبل التطبيق:

وتمر هذه العملية بثلاث مراحل هي:

المرحلة الأولى: مراجعة إعداد المسودة التجريبية

المرحلة الثانية: التجريب الفعلي

المرحلة الثالثة: تجهيز الاستبيان للتطبيق الفعلي

أنواع الثبات والصدق ومميزات وعيوب كل طريقة:

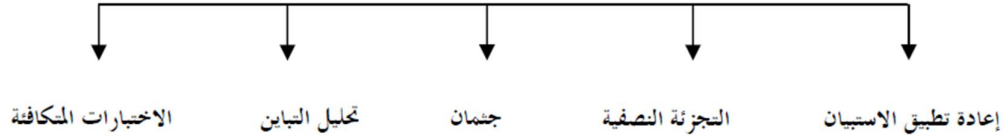
أ- الثبات Reliability : -

1. المقصود بثبات الاستبيان:

المقصود بثبات الاستبيان أن يعطي نفس النتائج إذا أعيد تطبيقه عدة مرات متتالية.

2. الطرق الإحصائية لقياس الثبات:

لقد وضع خبراء القياس عدة طرق لقياس ثبات الاستبيان من أشهرها الآتي:



شكل 1-2 طرق قياس ثبات الاستبيان

ب- الصدق Validity

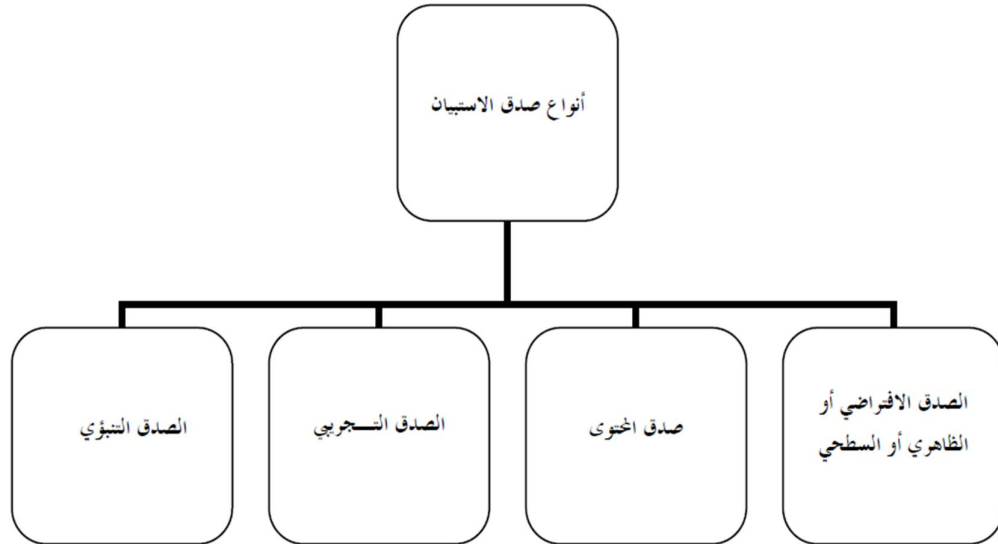
الصدق له تعريفات كثيرة منها:

هو أن يقيس الاستبيان ما وضع لقياسه أي أن الاستبيان الموضوع لقياس ذكاء يقيس فعلاً ذكاء لا يقيس تذكر أو إبداع وهناك تعريفاً آخر للصدق هو أن يعكس

الاستبيان المحتوى المراد قياسه وفقاً لأوزانه النسبية

أنواع صدق الاستبيان:

هناك أنواع كثيرة للصدق منها: على سبيل المثال لاحظ ما يلي:



شكل 2، أنواع صدق الاستبيان

المصدر: القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان الدكتور الجرجاوى محمود استاذ مشارك

بجامعة القدس المفتوحة الطبعة الثانية 2010م

7.2 التجارب السابقة

التجارب المماثلة:

يتناول البحث بعض الدراسات المحلية والعربية التي تتعلق بموضوع البحث الحالي، والوقوف على أهم الموضوعات التي تناولتها، والتعرف على الأساليب والإجراءات التي تبنتها، والنتائج التي توصلت إليها، وتوضيح مدى الاستفادة منها.

• بعض التجارب السابقة:

دول الخليج العربي:

أصبحت ظاهرة العمالة الوافدة في منطقة الخليج العربي ظاهرة أساسية مصاحبة للنمو الذي تشهده المنطقة وخاصة في مجال التشييد بعدما فتحت هذه الدول المجال للأيدي العاملة في شتى المجالات وذلك لتحقيق متطلبات التنمية وسد العجز من الموارد البشرية.

لقد احتلت دول الخليج المرتبة الثالثة عالمياً بعد الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا في مجال إستقطاب العمالة الأجنبية حيث بلغ عدد العمال الأجانب في دول المجلس ما يفوق الخمسة عشر مليون عامل وبالتأكيد فإن هذا الكم الهائل من العمالة له سلبياته كما له إيجابيات.

• سلبيات العمالة الأجنبية في دول مجلس التعاون الخليجة:

أو لا الانعكاسات الامنية والسياسية:

1. الضغوط الدولية المتزايدة سواء من منظمة العمل أو الولايات المتحدة وحتى منظمات حقوق الانسان حول ممارسة التمييز وضرورة تحسين أوضاع العمالة والسماح بتوطينها أسوة بالدول المتقدمة.

2. إستخدام العمالة الأجنبية من جانب دولها لتهديد إستقرار الدول الخليجية من خلال العنف والتخريب.

3. إمكانية قيام هذه العمالة بالاضراب عن العمل مما يضر بإقتصاديات الدول

الخليجية وقد حدث ذلك بالفعل في السعودية والكويت والامارات.

4. تورط عناصر من العمالة الاسيوية في بعض مظاهر الجريمة المنظمة

كالتهريب بأشكاله المختلفة والاتجار بالمخدرات.

ثانيا: الانعكاسات الاقتصادية والثقافية:

1. المساهمة في زيادة أعداد البطالة في الدول الخليجية

2. أثر التحويلات على الناتج المحلي الاجمالي إذ شككت هذه التحويلات تسربا

كبيراً تبلغ نسبته 7% في الفترة ما بين (1975-2004) من الناتج المحلي

الاجمالي

3. أثر التحويلات على مستوى الاستثمار حيث إن لتحويلات العمالة تأثيراً غير

مباشر على حجم الاستثمار في دول الخليج كما أن هذه التحويلات تكون

ممكناً للاستثمار في حالة توفير الأدوات الاستثمارية لإستقطابها.

4. تغريب الاجيال وذلك من خلال المراكز الثقافية والمدارس الاجنبية.

5. التأثير على اللغة العربية من خلال إنتشار العمالة في المراكز التجارية

'حيث تستخدم لغة مركبة من كلمات عربية يجري نطقها بطريقة بعيدة عن

اللغة العربية.

جدول 1-2 تحويلات العمالة الوافدة في دول مجلس التعاون الخليجي

السنة	دول مجلس التعاون		
	تحويلات العمالة \$مليار	الناتج المحلي \$ مليار	الناتج المحلي إلى الناتج المحلي الإجمالي
1975	1.6	74	%2
1980	6.9	232.3	%3
1985	9.9	155.8	%6
1990	16.7	180.9	%9
1995	24.3	222.1	%11
2000	24.6	323.9	%8
2004	27.2	407.9	%7
2008	40.8	804.6	%15.4

المصدر: مركز المعلومات لغرفة تجارة وصناعة أبو ظبي الأموال المهاجرة وأثارها على الاقتصاد الوطني فبراير 2008، الموقع الإلكتروني.

www.abudhabichamber.ae/Documents/1142/1300.doc

العمالة الاجنبية في المملكة العربية السعودية:

يحتل قطاع التشييد مركز الصدارة من حيث نسب العاملين فيه من العمالة الاجنبية والذين تقدر نسبتهم ب 45 % حيث يبلغ عدد العمالة في المملكة 8.202 مليون عامل في جميع الانشطة الاقتصادية حيث لعبت هذه العمالة دورا كبيرا في مشاريع التنمية وذلك بتغطية العجز الذي تعاني منه المملكة والعمل في الاعمال الشاقة التي لا يستطيع المواطن السعودي القيام بها إضافة لقلّة أجورها

العمالة الاجنبية في الاردن:

تولى المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية منذ سنة 2001 ومن خلال مشروع المنار تطوير النظم والأدوات الفنية والتنفيذية لبناء نظام معلومات الموارد البشرية في الأردن، حيث قام بتكليف وتقديم مجموعة من المؤشرات الدولية المفتاحية المتعلقة بنظم معلومات الموارد البشرية الى البيئة الأردنية وإنتاج اللبنة البنائية الضرورية لتحديد التحديات والفرص لنظام معلومات الموارد البشرية. يُذكر أن حجم قوة العمل (عدد السكان النشيطين اقتصادياً) بلغ في الأردن نحو (1.444.699) فرداً لسنة 2013، توزعوا بواقع 87.4 % للمشتغلين أي نحو (1,262,636) مشتغل، ونحو 12.6 % متعطلين عن العمل أو ما يقارب (182.063) متعطل عن العمل. بالمقابل بلغ عدد العمالة الوافدة المرخصة (286,197) عامل يشكلون ما نسبته 157 % من المتعطلين الأردنيين. وهنا تجدر الإشارة إلى أن التقديرات الأولية حول حجم العمالة الوافدة غير المرخصة تتجاوز حجم العمالة الوافدة المرخصة بأشواط، مما يعني أن العمالة الوافدة تغطي نحو ثلاثة أضعاف عدد المتعطلين الأردنيين.

ومن اهم النتائج المتحصل عليها

1. ان عملية إحلال العمالة المحلية مكان الوافدة هو أمر مقبول بشكل عام ويساعد على زيادة الإنتاجية في الاقتصاد ويخفض معدلات البطالة، ولكن استخدام هذه الفكرة على إطلاقها غير صحيح

2. الإستناد إلى التحليل السابق نستطيع الاستنتاج بأن الخصائص العامّة للعامل الوافدة تختلف عن الخصائص العامّة للعامل المحلي، ففي جانب التركيبة العمرية حيث نجد العمالة الوافدة غالبيتها من العمالة الشابة في مقتبل العمر، كما أنها تتركز في الذكور، ولو استثنينا عاملات المنازل، لوجدنا أن بقية العمالة الوافدة جميعها من الذكور، كما أن العمالة الوافدة غالبيتها من العزّاب، إضافة إلى كونها عمالة متدنية المستوى التعليمي والتدريبي.

3. المهن والقطاعات الاقتصادية المستهدفة من قبل العمالة الوافدة تختلف عن تلك المستهدفة من قبل العمالة المحلية.

4. تميل العمالة المحلية إلى الوظائف والقطاعات ذات المستوى التعليمي المتوسط والمرتفع كما أنها تقبل على الوظائف ذات الأجور المرتفعة نسبياً بحجم ارتفاع المتطلبات المعيشية لها، كما أن العمالة المحلية تقبل أكثر على الوظائف التي تقدم امتيازات أمان اجتماعي وتحديدًا تأمين صحي وضمان اجتماعي، كما أن العمالة المحلية تكون أميل للحصول على مستوى معين من التدريب والتعليم أولاً ثم تقوم بالبحث عن فرصة عمل مناسبة في هذا المجال والمستوى التعليمي والتدريبي.

5. إن الاستغناء عن العمالة المكملّة أمرًا صعبًا، فهي التي تمارس أعمالاً ومهنًا لا تقبل عليها العمالة المحلية ولا تفضلها.

6. تشير الاستراتيجية الوطنية للتشغيل إلى أن الأردن سيعتمد دائماً على مزيج من العمالة الأردنية والأجنبية لتلبية احتياجات سوق العمل.

7. قامت وزارة العمل الأردنية بالعديد من الاجراءات التي تخدم سوق العمل وتُنظّمه حيث وقعت اتفاقية مع العديد من الجهات لتحديد نسب العمالة الوافدة مقابل العمالة الأردنية في مجموعة من القطاعات المستهدفة. كما قامت بإنذار العمالة الوافدة واعطاءهم فترة كافية لتصويب أوضاعهم، وكثفت الحملات التفتيشية على المنشآت التي توظف عمالة وافدة حيث ضبط نحو (10,686) عامل مصري الجنسية ونحو (10,846) عامل سوري الجنسية بالإضافة للمضبوطين من الجنسيات الأخرى.

8. توافقت النتائج القياسية مع الأصوات المنادية بإحلال العمالة المحلية مكان العمالة الوافدة وتدعمها من خلال الدليل العملي من واقع البيانات.

8.2 الدراسات السابقة

أ. بحث الطالب / محمد النذير حبيب لله محمود حبيب لله لنيل درجة الماجستير في هندسة التشييد بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا إشراف دكتور: عصام أبكر إسحق في العام 2015 وكان بعنوان (أثر العمالة الأجنبية على صناعة التشييد في السودان دراسة حالة ولاية الخرطوم).

مشكلة البحث:

دخول العمالة الأجنبية الى السودان أدى الى تضيق فرص العمل على العمالة المحلية، الشيء الذي ادى الى فقدان الثقة في العماله المحلية مما إنعكس على فرص العمالة المحلية في المنافسة.

فرضيات البحث:

1- هنالك أثر (سلبى أو إيجابى) لدخول العمالة الاجنبية في مجال التشييد.

2- هنالك أثر مباشر على العامل المحلي، وربما يظهر ذلك في فقدان الثقة في العامل المحلي الذي يؤدي إلى قلة الطلب على العمالة المحلية.

3- من أسباب دخول العمالة الأجنبية للسودان قلة العمالة الماهرة في بعض المجالات.

4- دخول تقنيات وطرق في التشييد لم تكن موجودة من قبل، وأيضا ظهور مواد تشييد جديدة أدت إلى ضرورة إستجلاب عمالة أجنبية.

أهداف وأهمية البحث:

تتلخص الاهداف في الاتي:

1- جمع معلومات عن صناعة التشييد في السودان، وفي ولاية الخرطوم بالتحديد.

1-تقييم وجود العمالة الاجنبية، ومدى الحاجة لها في قطاع التشييد.

2-دراسة آثار العمالة الاجنبية المستقبلية وأثرها على قطاع التشييد.

ومن اهم النتائج التي توصل اليها الباحث

ان ايجابيات العمالة الاجنبية أكثر من السلبيات من ناحية تجويد العمل، ان العمالة الاجنبية تفضل فى اعمال الكلاذن والبلاط والنجارة وكذلك يفضل جنسيات عن اخرى فى تنفيذ الاعمال، وانه لا توجد حوجة ماسة لاستخدام عمالة اجنبية بل الحوجة لتدريب العمالة المحلية.

ب. بحث الطالب / مجاهد بلال طه عبد الحكم لنيل درجة الماجستير في إدارة التشييد بجامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا في العام 2012 وكان بعنوان (أثر شركات المقاولات الاجنبية في صناعة التشييد في السودان) كانت مشكلة البحث في نقص الفرص المتاحة للشركات الوطنية في المنافسة في العطاءات الكبيرة أو ذات الدعم والتمويل الجيدين مما أدى إلى تدهورها وعدم وجود مكتسبات مباشرة للشركات، وكانت فروض البحث ان هنالك أثر إيجابي وسلبيلادخول شركات المقاولات الاجنبية للسودان.

وتناول البحث في جزئية منه العمالة الاجنبية وآثارها السلبية والايجابية.

ت. بحث مقدم من الطلاب المقدم جبريل بدوي، محمد عصام احمد عباس ويوسف الامين المبارك لنيل درجة البكالوريوس في الهندسة المدنية (قسم التشييد) بعنوان (العمالة الوافدة في قطاع التشييد) في العام 2011

مشكلة البحث:

الأسباب التي أدت إلى تدفق العمالة الاجنبية في السودان ولماذا يفضل أصحاب العمل العمالة الاجنبية وكانت أهداف البحث تتلخص في التعرف على مساهمة العمالة الوافدة في قطاع التشييد والسلبيات والايجابيات. واتفق البحث مع الباحثين في بعض من الآثار السلبية والإيجابية للعمالة الاجنبية إلا أن البحث ركز على الآثار المباشرة على قطاع التشييد وخلص إلى أن إيجابيات العمالة الوافدة أكثر من سلبياتها من ناحية تجويد العمل حسب رأي المبحوثين.

هنالك عدة دراسات تناولت موضوع العمالة الأجنبية من الناحية الأمنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية من أهمها دراسة د 0خالد سر الختم المقدمة بمركز الدراسات بجهاز تنظيم شؤون السودانيين العاملين بالخارج وتناولت الموضوع بصورة وافية وذلك في الفترة ما بين 2001-2009.

وأيضاً دراسة مسحية من المجلس الأعلى للتخطيط الاستراتيجي بولاية الخرطوم وترمي هذه الدراسة لتصميم إستراتيجية شاملة لمحاصرة ظاهرة الأجانب عبر إيجاد المعالجات المناسبة والحل التدريجي المدروس لتقليل المشكلة لأدنى مستوى ممكن، وبحث الاسس الكفيلة للتحكم في الظاهرة، ودرء آثارها الامنية والاجتماعية.

وهناك عدد من الدراسات تم تقديمها باكاديمية الأمن العليا واكاديمية الشرطة تناولت الموضوع من الناحية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والامنية.

الباب الثالث

3 منهجية البحث

1.3 مقدمة

يتناول هذا الفصل عرضاً مفصلاً للمنهجية والإجراءات التي تم الاعتماد عليها في تنفيذ الدراسة الميدانية، بهدف التعرف على دور العمالة الأجنبية في ترقية العمل في مشاريع التشييد الاستراتيجية في السودان (دراسة حالة سدى اعالي عطبرة وستيت)، ويشمل منهج الدراسة، ووصف لمجتمع وعينة الدراسة، وخصائص هذه العينة، والأدوات الرئيسية للدراسة (الاستبيان)، وفحص مصداقيتها وثباتها، إضافة إلى بيان الأساليب الإحصائية المستخدمة في معالجة نتائج الدراسة.

2.3 مشروعات السدود في السودان

تتنوع السدود عموماً حسب وظائفها وحسب أحجامها. لكن من أجل الاختزال نقول إن عموم السدود المعاصرة تؤدي إحدى أو بعض الوظائف التالية: إنتاج الطاقة الكهرومائية؛ أو توفير وتوصيل المياه (عن طريق تخزينها من مواسم الأمطار لمواسم الجفاف ثم توزيعها عبر قنوات)؛ أو مشاريع الري الزراعي (عن طريق التحكم في مسارات المياه العذبة وخلق قنوات لتوصيلها للمشاريع الزراعية الممتدة)؛ أو احترازاً من الفيضانات والتذبذب الشديد لمعدلات ارتفاع وانخفاض وسريان المياه في بعض المناطق الحساسة (نظراً لمأهوليتها بالسكان أو وجود أنشطة زراعية أو صناعية أو تجارية/سياحية بها)؛ أو تحويل مسارات بعض الأجسام المائية من أجل الاستفادة من أراضي ذات مواقع استراتيجية لأغراض ما؛ أو لتسهيل حركة الملاحة (مثل إقامة سد لموازنة مستوى سطح الماء بين جسمين مائيين، أو شلالات، حتى تتمكن السفن والعبارات من الملاحة عبرهما).

في العادة، يلعب السد الواحد أكثر من وظيفة، حسب موقعه وحجمه وتصميمه والموارد المتوفرة لبنائه وإدارته.

ليس من الغريب أن أي سد يُبنى للطاقة الكهرومائية، كغرض أساسي، تكون له وظيفة أخرى من شاكله الوظائف التي ذكرناها أعلاه. بالنسبة للسدود الكبيرة فإن أكثر شيء معتاد سماعه بخصوصها أنها للطاقة الكهرومائية وكذلك أيضا لمشاريع الري.

3.3 بعض المعلومات عن الحالة قيد الدراسة

- نبذة عن مشروع مجمع سدي أعالي عطبرة وستيت

يقع مشروع مجمع سدي أعالي عطبرة وستيت على نهري أعالي عطبرة (سد أعالي عطبرة) وستيت (سد ستيت) حوالي 20 كلم أعلى النهر من ملتقي النهرين وحوالي 80 كلم جنوب خزان خشم القرية، أي حوالي 30 كلم أعلى النهر من مدينة الشواك.

في العام 1970 تأكدت الحاجة الملحة للمشروع بعد 6 سنوات من افتتاح خزان خشم القرية الذي أنشئ لإعادة توطين المتأثرين من أهالي حلفا بإنشاء السد العالي، ولم يتسنى تنفيذ المشروع منذ ذلك الحين. حيث قامت وزارة الري والموارد المائية بإجراء الدراسات وإعداد التصاميم بواسطة شركة سوقريا منذ بداية سبعينيات القرن الماضي، حيث تم اختيار الموقعين الحاليين لسد أعالي عطبرة على نهر أعالي عطبرة وسد ستيت على نهر ستيت بعد دراسة عدة خيارات.

وفي الفترة ما بين 2007 إلى 2009 قامت وحدة تنفيذ السدود بتحديث الدراسات والتصاميم وإعداد وثائق العطاء بواسطة شركة سوقريا والتي تمثلت في الآتي:

- الأعمال المساحية بواسطة شركة IGN الفرنسية (التصوير الجوي)، إنشاء نقاط التحكم المساحية والمسح المائي).
- الفحوصات الجيولوجية والجيوتقنية بواسطة شركة ESD وشركة جيوتراكس. الدراسات الهيدرولوجية والهيدروليكية.
- الدراسات البيئية والاجتماعية بواسطة شركة سوقريا.
- المسوحات الجيوفيزيائية بواسطة شركة CPGF الفرنسية.
- موقع المشروع:

يقع المشروع على نهري أعالي عطبرة وستيت ويبعد حوالي 20 كلم اعلى النهر من ملتقى النهرين، و80 كلم جنوب خزان خشم القرية، و30 كلم من مدينة الشوك حيث يقع بجزئيه بمحليتي قلع النحل في ولاية كسلا والفضة بولاية القضارف.

- وصف المشروع ومكوناته:

تتلخص مكونات المشروع في الآتي:

- بحيرة واحدة وذلك نسبة لالتقاء بحيرة سد أعالي عطبرة مع بحيرة سد ستيت إضافة لقناة تربطهما.
- سد ترابي ذو نواة طينية على مجرى نهر أعالي عطبرة وآخر على مجرى نهر ستيت.
- سدود ترابية متوسطة ومنخفضة بالضفتين اليسرى واليمنى لسد أعالي عطبرة وأخرى بالضفتين اليمنى واليسرى لنهر ستيت.
- مفيضان لتصريف المياه يقعان على الضفة اليسرى لنهر أعالي عطبرة والضفة اليسرى لنهرستيت.
- محطة توليد بسد أعالي عطبرة بسعة 320 ميكاوات تتكون من أربعة توربينات (كابلان) بسعة 80 ميكاواط للوحدة.

- مأخذ لمياه الري بالضفة اليسرى لسد أعالي عطبرة للري المستقبلي وبه مأخذ لإمداد منطقة القصارف بمياه الشرب.
- خط ناقل للكهرباء بضغط عالي 220 كيلو فولت وبطول 28 كلم يربط محطة التوليد بالشبكة القومية.



شكل 1-3 موقع مجمع سدي اعالي عطبرة وستيت

جدول 1-3 مكونات المشروع

الوصف	سد أعالي عطبرة	سد ستيت
السد بمجرى النهر	سد ترابي ذو نواة طينية	سد ترابي ذو نواة طينية
ارتفاع السد	58 متر	55 متر
أعلى منسوب للتشغيل	521 متر (فوق سطح البحر)	521 متر (فوق سطح البحر)
أدنى منسوب للتشغيل	509 متر (فوق سطح البحر)	509 متر (فوق سطح البحر)
طول السد الكلى	13 كلم	
موقع سد المفيض	على الضفة اليسرى	على الضفة اليسرى

-	على الضفة اليمنى	محطة توليد الكهرباء
-	4	عدد وحدات التوربينات
-	كابلات	نوع التوربينات
-	$320 = 4 \times 80$ ميغاوات	سعة التوليد

مأخذ للري وإمداد القضارف بالمياه.



شكل 2-3 محطة التوليد و سد المفيض على نهر عطبرة



شكل 3-3 محطة التوليد و سد المفيض على نهر عطبرة اثناء التشيد



شكل 3-4 سد المفيض على نهر سيتيت

- أهداف المشروع:

1. توفير المياه اللازمة لري أراضي مشروع حلفا الجديدة الزراعي والتي تقلصت نتيجة لإنخفاض السعة التخزينية لبحيرة خزان خشم القربة من 1,3 مليار متر مكعب إلى حوالي 0,6 مليار متر مكعب نتيجة ترسب الاطماء بالبحيرة.
2. توفير المياه ببحيرة المشروع وأدناه طوال العام للشرب والزراعة للمواطنين القاطنين في المنطقة من موقع السد وحتى التقاء النهر بالنيل عند مدينة عطبرة.
3. توفير المياه لري مشروع أعالي عطبرة الزراعي المقترح، والذي يعود نفعه المباشر على للمواطنين القاطنين في المنطقة من موقع السد وحتى التقاء النهر بالنيل عند مدينة عطبرة.
4. توليد الطاقة الكهربائية بإنشاء محطة توليد بسعة 320 ميغاوات، لتشغيلها خلال ساعات الذروة ولتي يتم فيها التوليد مائياً بدلاً عن التوليد الحراري مرتفع التكلفة.
5. إمداد مدينة القضارف بمياه الشرب.

6. يسهم مجمع سدود أعالي عطبرة فى تخفيف ترسب الأطماء ببخيرة خزان خشم القرية.

7. زيادة الثروة السمكية بإنتاجية كلية تقدر بـ 1700 ton/year

8. رفع المستوى الاقتصادي والاجتماعي للمستفيدين من المشروع بإعادة توطينهم وذلك بتوفير السكن الملائم، بالإضافة للخدمات الأساسية من تعليم وصحة وكهرباء ومياه نقية ومشروعات إعاشية.

9. توفير فرص عمل إضافية لمواطني المنطقة 0

• مقالو المشروع واستشاريه:

• استشاري المشروع: شركة لامير العالمية الألمانية، شركة بوركونسلت (الخطوط النقل).

• مقال الأعمال المدنية والهيدروميكانيكية: اتحاد شركتي JW-CTGC-CWE الصينية.

• مقال الأعمال الكهربائية والميكانيكية: شركة HPE الصينية.

• مقال خطوط النقل شركة شنغهاي الصينية.

• تمويل المشروع:

يقوم بتمويل المشروع الي جانب حكومة السودان الصندوق العربي للإنماء الاقتصادي والاجتماعي، الصندوق الكويتي للتنمية الاقتصادية العربية، الصندوق السعودي للتنمية، البنك الإسلامي للتنمية (جدة)، حكومة جمهورية الجزائر الديمقراطية والحكومة الصينية.

- المشاريع المصاحبة:

من أهم المشاريع المصاحبة لمشروع مجمع سدي أعالي عطبرة وستيت مشروع أعالي عطبرة الزراعي المقترح بولاية كسلا وهو أحد المشاريع الكبرى التي ستروى من مخزون بحيرة سدي أعالي عطبرة وستيت من خلال مخرج مياه الري المقترح بخزان خشم القرية، بجانب تشييد كباري دائمة على مجرى النهرين (كبري ستيت وكبري أعالي عطبرة) واللذان أسهما في تيسير حركة المواطنين ودفعت بعجلة الإقتصاد بالمنطقة للإمام، بجانب عدد من الطرق الداخلية الموصلة للمشروع.

وأيضاً من المشاريع المصاحبة مشروع مطار الشواك الذي يسهم في نقل واردات المشروع وتطوير المنطقة لآفاق أرحب عبر مساهمته في تصدير المنتجات الزراعية والحيوانية بجانب كونه يعد مطار إستراتيجي بولاية القضارف.

- إنقاذ الآثار:

وقعت وحدة تنفيذ السدود عقد مع الهيئة القومية للآثار والمتاحف أكملت بموجبه الهيئة المسح الإستكشافي للآثار في المنطقة المتأثرة بقيام سدي أعالي عطبرة وستيت، حيث تركزت المواقع الأثرية المكتشفة بقطاع نهر عطبرة في الجزء الشمالي وسجلت الهيئة (30) موقعاً أثرياً تمثل فترة العصر الحجري الحديث والفترة المسيحية وفترة ما قبل التاريخ.

أما في قطاع نهر ستيت فقد تم مسح المنطقة المتأثرة على طول النهر وتم تسجيل عدد (41) موقع أثري تتراوح تاريخياً ما بين فترة ما قبل التاريخ، والعصر الحجري الحديث، فيما تم مسح منطقة المشروع الزراعي وتم تسجيل (136) موقعاً أثرياً (129) منها يعود للعصر الحجري الحديث) ومواقع ترجع لفترة ما بعد مروي والفترة الإسلامية.

ومن ثم وقعت وحدة تنفيذ السدود عقداً مع الهيئة العامة للآثار والمتاحف لإنقاذ الآثار بالسدين والمشروع الزراعي وبدأت عملية الإنقاذ من قبل الهيئة في 15 فبراير 2013م.

معلومات حول البحيرة:

سعة البحيرة: 3.688 مليار متر مكعب عند منسوب 521 متر.

التخزين الحي: 2.508 مليار متر مكعب عند منسوب 521 متر.

التخزين الميت: 1.18 مليار متر مكعب.

مساحة البحيرة: 297 كل م2.

المصدر مجمع سدى اعالى عطبرة وسييت (يونيو 2017).

4.3 اجراءات الدراسة الميدانية

يشتمل هذا المبحث على الاجراءات التي اتبعها الباحث في الدراسة الميدانية من تحديد مجتمع الدراسة الميدانية، واختيار مفردات العينة المتمثلة في هذا المجتمع ووصفها. مع بيان الأداة المستخدمة لجمع البيانات وكيفية التوصل إليها، وإجراء اختبارات الثبات والصدق لهذه الأداة للتأكد من صلاحيتها للدراسة. كما يتم توضيح المقاييس والأساليب الاحصائية التي تستخدم لدراسة وتحليل البيانات وذلك على النحو التالي:

1.4.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون المجتمع الأساسي للدراسة من:

1/ المالك.

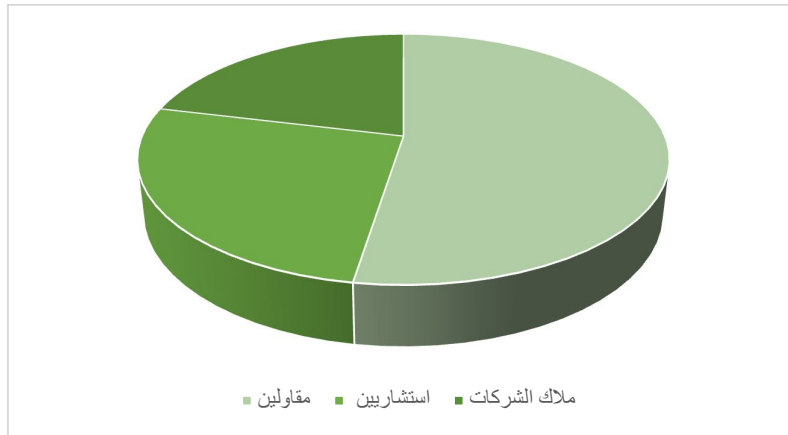
2/ المقاولين.

3/ الاستشاريين.

جدول 2-3 يوضح مجتمع الدراسة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
مقاولين	73	%52
استشاريين	37	%26
مالك	30	%21
المجموع	140	%100.000

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م



شكل 3-5 مجتمع الدراسة

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م

تم اختيار مفردات عينة البحث بطريقة العينة (القصدية) وهي احدى العينات غير الاحتمالية التي يختارها الباحث للحصول على آراء أو معلومات معينة لا يتم الحصول عليها الا من تلك الفئة المقصودة.

تم توزيع عدد (150) استبانة على أن يشمل التوزيع جميع المستويات الموضحة في مجتمع الدراسة وتم استرجاع (140) استبانة سليمة تم استخدامها في التحليل وذلك بنسبة 93% من العدد الكلي للاستبانات.

2.4.3 تصميم أداة الدراسة:

من اجل الحصول على المعلومات والبيانات الاولية لهذه الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لدراسة (دور العمالة الأجنبية في ترقية العمل في مشاريع التشييد الاستراتيجية في السودان). والاستبانة تعتبر من الوسائل المعروفة لجمع المعلومات الميدانية وتتميز بإمكانية جمع المعلومات من مفردات متعددة من عينة الدراسة ويتم تحليلها للوصول للنتائج المحددة.

ولقد اتبع الباحث خلال عملية بناء اداة الدراسة الخطوات التالية:

1/ الاطلاع على العديد من الدراسات المتعلقة بموضوع الدراسة بالإضافة إلى الاطلاع على الدراسات السابقة، وذلك للاستفادة منها في إعداد أداة جمع البيانات.

2/ إعداد قائمة الاستبيان والتي تتألف من ثلاثة اجزاء:

الجزء الأول: وشمل البيانات الخاصة بأفراد عينة الدراسة: وقد اشتملت على البيانات الشخصية المتعلقة بوصف عينة الدراسة وهي:

1/ الاسم.

2/ اسم المؤسسة.

3/ المستوي التعليمي.

4/ المسمى الوظيفي.

5/ المؤهل المهني.

6/ سنوات الخبرة.

الجزء الثاني تقييم دور العمالة الاجنبية في ترقية العمل. واشتمل على عدد 15 عبارة.

الجزء الثالث: أسئلة عامة واشتمل على 3 عبارات.

3.4.3 أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في الدراسة:

قام الباحث بترميز أسئلة الاستبانة ومن ثم تفرغ البيانات التي تم جمعها من خلال الاستبانة وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistical Package for Social Sciences" (SPSS) ومن ثم تحليلها من خلال مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة لطبيعة البيانات ونوع متغيرات الدراسة، لتحقيق أهداف البحث واختبار فروض الدراسة، ولقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- إجراء اختبار الثبات (Reliability Test) لأسئلة الاستبانة المكونة من جميع البيانات باستخدام "معامل ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha). وتم استخدامه لقياس الاتساق الداخلي لعبارات الدراسة للتحقق من صدق الأداء، ويعد المقياس جيدا وملائما إذا زادت قيمة ألفا كرونباخ عن (60%).
- أساليب الإحصاء الوصفي: وذلك لوصف خصائص مفردات عينة الدراسة من خلال عمل جداول تكرارية تشمل التكرارات والنسب المئوية والرسومات البيانية لمتغيرات (المؤهل العلمي وسنوات الخبرة)، للتعرف على الاتجاه العام لمفردات العينة بالنسبة لكل متغير، والانحراف المعياري لتحديد مقدار التشتت في إجابات المبحوثين لكل عبارة عن المتوسط الحسابي.

4.4.3 تقييم أدوات القياس

- ويتم تقييم واختبار أدوات القياس من خلال المقاييس التالية:
- معايير صدق الاستبانة: يقصد بالصدق (أن المقياس يقيس ما وضع لقياسه) وقد قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة بطريقتين:

1. صدق المحكمين: تم إجراء اختبار صدق المحتوى لعبارات المقاييس من خلال تقييم صلاحية المفهوم وصلاحية أسئلته من حيث الصياغة والوضوح والتي قد ترجع إما إلى اختلاف المعاني وفقاً لثقافة المجتمع أو نتيجة لترجمة المقاييس من لغة إلى أخرى حيث قام الباحث بعرض الاستبيان على عدد من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين في تخصص الدراسة وعددهم (5) من المحكمين منهم (مشرف الدراسة، ومجموعة من المتخصصين في المجال الهندسي والاحصاء)، لتحليل مضامين عبارات المقاييس وتحديد مدى التوافق بين عبارات كل مقياس ثم قبول وتعديل بعض العبارات، وبعد استعادة الاستبيان من المحكمين ثم إجراء التعديلات التي اقترحت عليه، وبذلك تم تصميم الاستبانة في صورتها النهائية (انظر ملحق).

2. صدق المقياس: تم إجراء اختبار الصدق (Validity) لعبارات الاستبانة المستخدمة في جمع البيانات، عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الفا كرونباخ كما يتضح من الجدول التالي:

جدول 3-3 يوضح صدق المحك لعبارات الاستبانة

الاجزاء	عدد العبارات	معامل الثبات	معامل الصدق
الجزء الثاني	15	0.80	0.89
الجزء الثالث	3	0.84	0.92
اجمالي العبارات	18	0.88	0.94

يوضح الجدول أن درجة الصدق لعبارات الاستبانة الثمانية عشر تتحصر قيمه بين (0,88 و 0,94) وهي قيم كبيرة جداً مما يعني صدق الاستبانة لقياس ما وضعت لقياسه.

الباب الرابع

4 تحليل النتائج والمناقشة

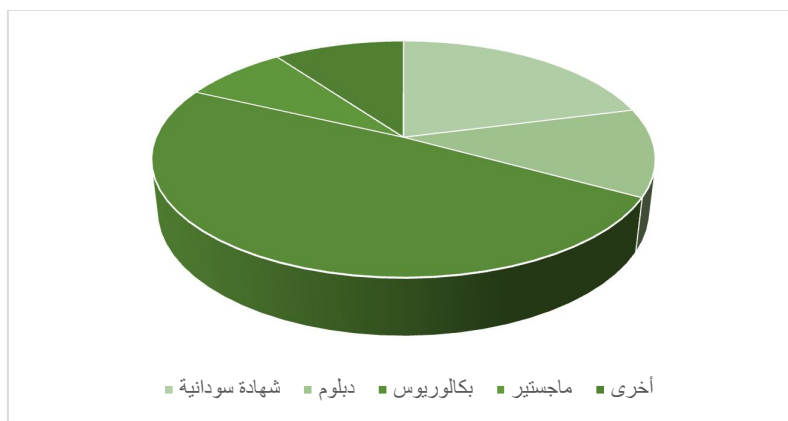
1.4 الوصف الإحصائي لعينة الدراسة حسب الخصائص الشخصية:

1/ توزيع أفراد العينة حسب المؤهل الأكاديمي:

جدول 1-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المؤهل الأكاديمي

المؤهل الأكاديمي	العدد	النسبة
شهادة سودانية	30	%21
دبلوم	17	%12
بكالوريوس	68	%49
ماجستير	11	%8
أخرى	14	%10
المجموع	140	%100.000

المصدر: أعداد الباحث من الدراسة الميدانية



شكل 1-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير المؤهل الأكاديمي

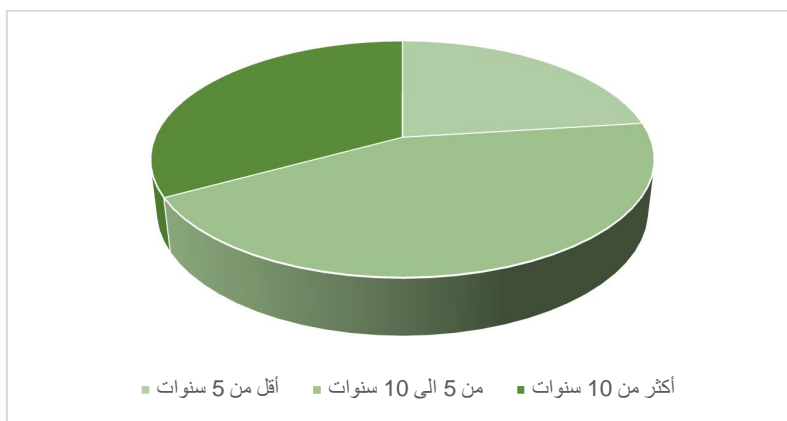
يتضح من الجدول رقم (3) والشكل اعلاه أن حملة البكالوريوس بنسبة 49% بينما حملة الشهادة السودانية بنسبة 21% اما حملة الدبلوم فهم بنسبة 12% وحملة الشهادات الاخرى بنسبة 10% وحملة الماجستير بنسبة 8%.

2/ توزيع أفراد العينة حسب سنوات الخبرة:

جدول 2-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

سنوات الخبرة	العدد	النسبة
أقل من 5 سنوات	32	23%
من 5 الى 10 سنوات	62	44%
أكثر من 10 سنوات	46	33%
المجموع	140	100.000%

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م



شكل 2-4 التوزيع التكراري لأفراد العينة وفق متغير سنوات الخبرة

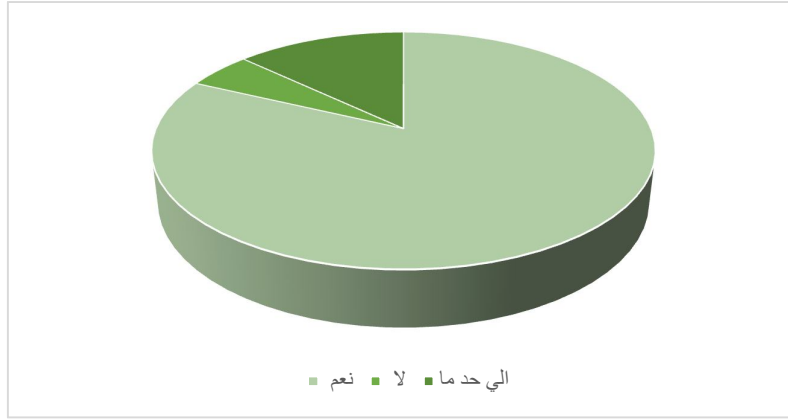
يتضح من الجدول (3.4) والشكل (2.4) أعلاه أن المشاركين الذين خبرتهم أقل من 5 سنوات نسبتهم 23% و من 5 الى 10 سنوات نسبتهم 44% و أكثر من 10 سنوات نسبتهم 33%.

2.4 تقييم دور العمالة الأجنبية في ترقية العمل:

1/ هل للعمالة الأجنبية دور في تطوير العمل في مشروعات التشييد؟

جدول 3-4 دور العمالة الأجنبية في تطوير العمل في مشروعات التشييد

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	115	82%
لا	7	5%
الي حد ما	18	13%
المجموع	140	100.000%



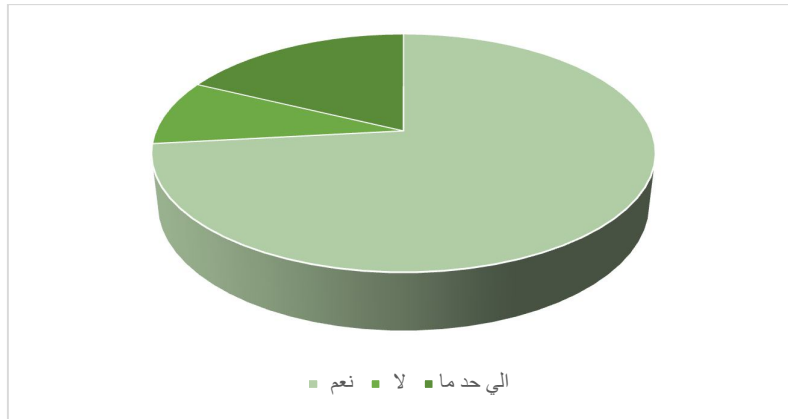
شكل 3-4 دور العمالة الأجنبية في تطوير العمل في مشروعات التشييد

من الجدول (4.4) والشكل (3.4) إتضح للباحث أن للعمالة الأجنبية دور في تطوير العمل في مشروعات التشييد بنسبة 82% وجاءت الإجابة (الي حد ما) بنسبة 13% والإجابة (لا) بنسبة 5%.

2/ هل ساهمت العمالة الأجنبية في ادائك العمل بجودة أكبر؟

جدول 4-4 مساهمة العمالة الأجنبية في جودة العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	103	74%
لا	12	9%
الي حد ما	25	18%
المجموع	140	100.000%



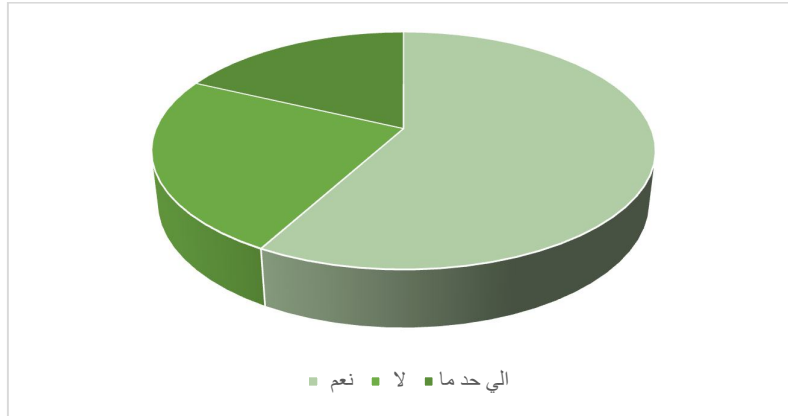
شكل 4-4 مساهمة العمالة الأجنبية في جودة العمل

من الجدول (5.4) يتضح للباحث أن العمالة الأجنبية ساهمت في أداء العمل بجودة أكبر بنسبة 74% وجاءت الإجابة (الي حد ما) بنسبة 18% والإجابة (لا) بنسبة 9%.

3/ هل ساعدت العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط لديك؟

جدول 5-4 يوضح مساهمة العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	81	58%
لا	34	24%
الي حد ما	25	18%
المجموع	140	100.000%



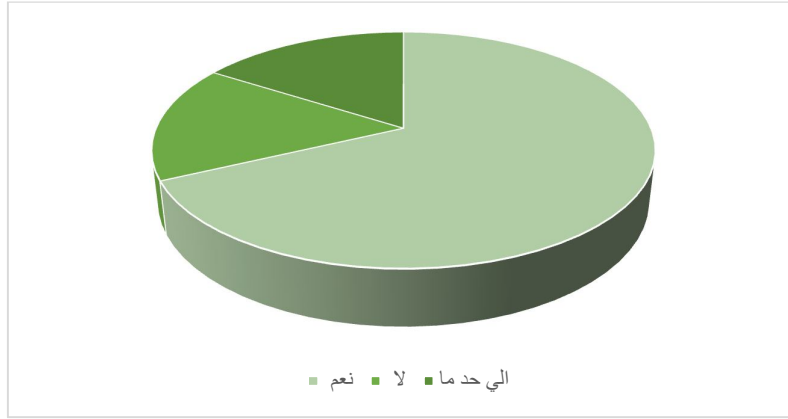
شكل 4-5 مساهمة العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط

من الجدول (6.4) أعلاه يتضح للباحث أن دور العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط لدي المبحوثين بنسبة 58% وجاءت الاجابة (لا) بنسبة 24% والإجابة (الى حد ما) بنسبة 18%.

4/ هل تعتقد أن العمالة الأجنبية ساهمت في انضباطك بزم العمل؟

جدول 4-6 مساهمة العمالة الأجنبية في الانضباط

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	96	68%
لا	22	16%
الى حد ما	22	16%
المجموع	140	100.000%



شكل 4-6 مساهمة العمالة الأجنبية في الانضباط

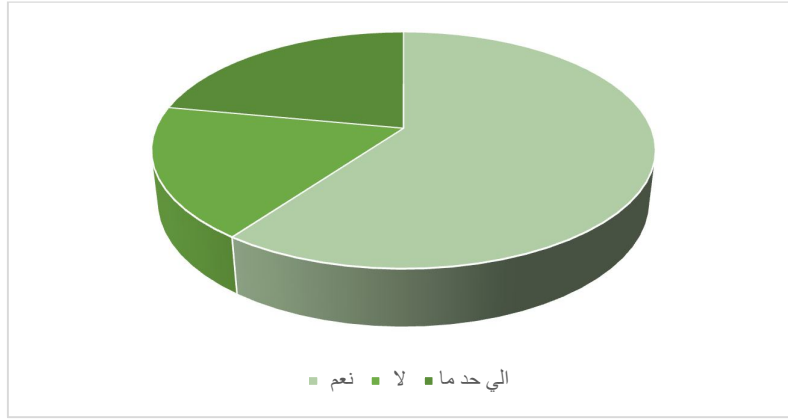
من الجدول (7.4) أعلاه يتضح للباحث أن العمالة الأجنبية ساهمت في انضباط المبحوثين بزمان العمل بنسبة 69% وجاءت الاجابة (لا) بنسبة 16% والإجابة (الي حد ما) بنسبة 16%.

5/ هل للعمالة الأجنبية دور في تطوير ثقافة الامن والسلامة بملك؟

جدول 4-7 دور العمالة الأجنبية في تطوير ثقافة الامن والسلامة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	84	60%
لا	25	18%
الي حد ما	31	22%
المجموع	140	100.000%

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م



شكل 7-4 دور العمالة الأجنبية في تطوير ثقافة الامن والسلامة

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م

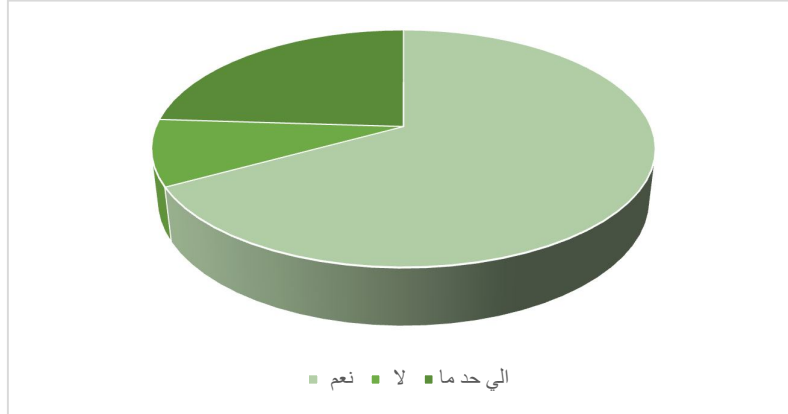
من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن العمالة الأجنبية لها دور في تطوير ثقافة الامن والسلامة بنسبة 60% وجاءت الاجابة (الى حد ما) بنسبة 22% والإجابة (لا) بنسبة 18%

6/ هل ترى أن ثقافة الامن والسلامة واضحة ومفهومة لديك؟

جدول 8-4 يوضح ثقافة الامن والسلامة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	94	67%
لا	12	9%
الى حد ما	34	24%
المجموع	140	100.000%

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م



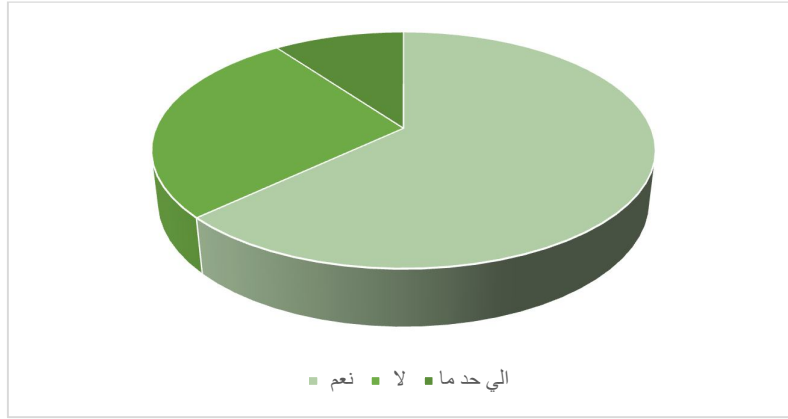
شكل 8-4 يوضح ثقافة الامن والسلامة

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن ثقافة الامن والسلامة واضحة ومفهومة للمبحوثين بنسبة 67% وجاءت الاجابة (الي حد ما) بنسبة 24% والإجابة (لا) بنسبة 9%

7/ هل للعمل مع الشركات الأجنبية دور في تنمية التواصل مع الآخرين؟

جدول 9-4 دور الشركات الأجنبية في تنمية التواصل مع الآخرين

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	88	63%
لا	38	27%
الي حد ما	14	10%
المجموع	140	100.000%



شكل 9-4 دور الشركات الأجنبية في تنمية التواصل مع الآخرين

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن للعمل مع الشركات الأجنبية دور في تنمية التواصل مع الآخرين بنسبة 63% وجاءت الاجابة (لا) بنسبة 27% والإجابة (الى حد ما) بنسبة 10%.

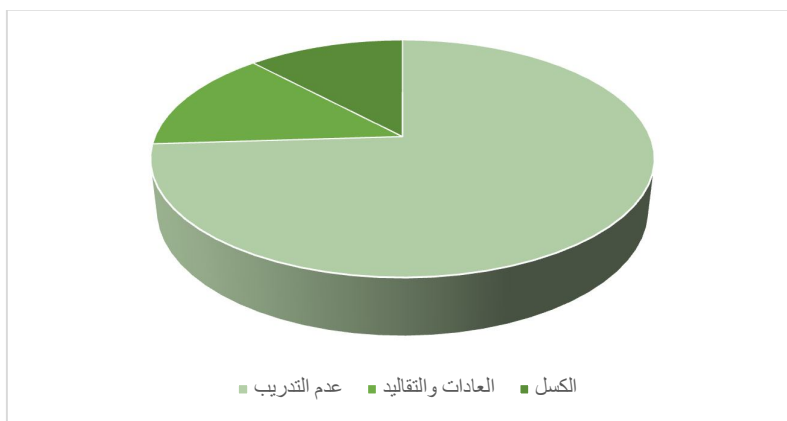
نجد أن الفرضية الاولى قد تحققت في الأسئلة (1، 2، 3، 4، 5، 6، 7) الجزء الثاني، حيث اتضح أن للعمالة الأجنبية دور في تطوير العمل في مشروعات التشييد بنسبة 82% وساهمت في اداء العمل بجودة أكبر بنسبة 74% وفي تطوير مهارة التخطيط لدي المبحوثين بنسبة 58 وفي انضباط المبحوثين بزمان العمل بنسبة 69% وفي تطوير ثقافة الامن والسلامة بنسبة 60% وفي تنمية التواصل مع الآخرين بنسبة 63%.

وهذا يثبت ان للعمالة الأجنبية دور (إيجابي) في تطوير العمل في مشروعات التشييد الاستراتيجية في السودان.

8/ في تقديرك ما الذي يعيق تنمية مهارات الكادر السوداني؟

جدول 10-4 معوقات تنمية مهارات الكادر السوداني

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
عدم التدريب	103	%74
العادات والتقاليد	20	%14
الكسل	17	%12
المجموع	140	%100.000



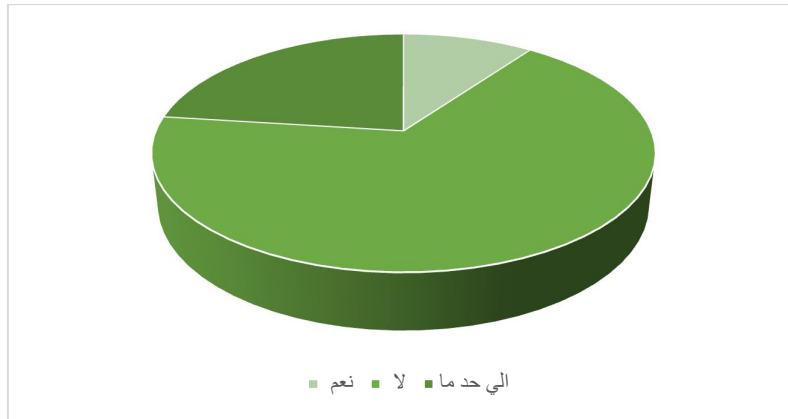
شكل 10-4 معوقات تنمية مهارات الكادر السوداني

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن الذي يعيق تنمية مهارات الكادر السوداني هو عدم التدريب بنسبة %74 والعادات والتقاليد بنسبة %14 والكسل بنسبة %12.

9/ هل هناك منهجية محددة للتدريب في مؤسساتكم؟

جدول 11-4 منهجية التدريب

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	%10
لا	94	%67
الي حد ما	32	%23
المجموع	140	%100.000



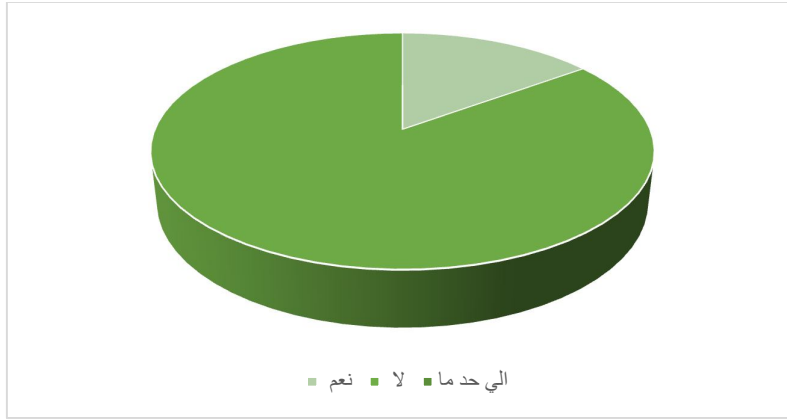
شكل 11-4 منهجية التدريب

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أنه ليس هناك منهجية محددة للتدريب في مؤسسات المبحوثين بنسبة %67 وجاءت الاجابة (الي حد ما) بنسبة %23 والإجابة (نعم) بنسبة %10.

10/ قبل العمل بالشركات الأجنبية هل درست في معاهد فنية خاصة بالفنيين والحرفيين؟

جدول 12-4 الدراسة في معاهد فنية خاصة بالفنيين والحرفيين

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	21	15%
لا	119	85%
الي حد ما	0	0
المجموع	140	100.000%



شكل 12-4 الدراسة في معاهد فنية خاصة بالفنيين والحرفيين

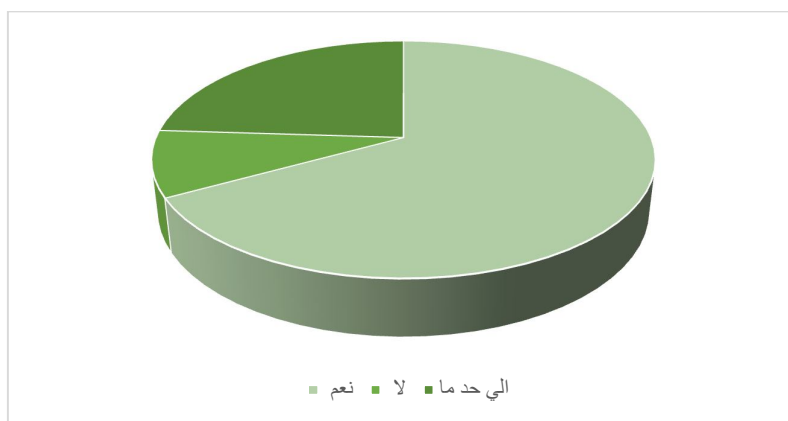
من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن المبحوثين لم يدرسوا في معاهد فنية خاصة بالفنيين والحرفيين بنسبة 85% وجاءت الاجابة (نعم) بنسبة 15%. نجد أن هذه الفرضية قد تحققت في الأسئلة (15) الجزء الثاني ورقم (1، 2) الجزء الثالث حيث اتضح أن الذي يعيق تنمية مهارات الكادر السوداني هو عدم التدريب بنسبة 74% كما أنه ليس هناك منهجية محددة للتدريب في مؤسسات المبحوثين بنسبة 67% وأيضا نجد أن المبحوثين لم يدرسوا في معاهد فنية خاصة بالفنيين والحرفيين بنسبة 85%.

وهذا يثبت صحة الفرضية الثانية بأن عدم تدريب وتأهيل العامل المحلي يجعله غير قادر على منافسة العامل الأجنبي.

11/ هل تتم ترقيتك في العمل اسوة بالعامل الأجنبي؟

جدول 4-13 يوضح الترقيات

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	94	67%
لا	12	9%
الي حد ما	34	24%
المجموع	140	100.000%



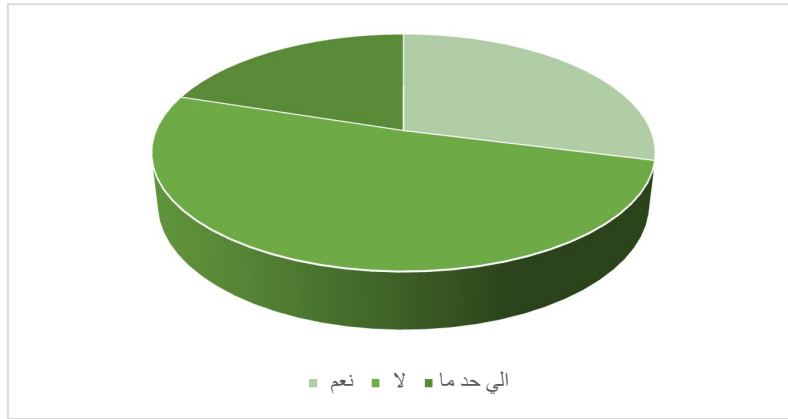
شكل 4-13 يوضح الترقيات

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن المبحوثين تتم ترقيتهم في العمل اسوة بالعامل الأجنبي بنسبة 67% وجاءت الاجابة (الي حد ما) بنسبة 24% والإجابة (لا) بنسبة 9%.

12/ هل عدم الترقية افقدك الرغبة في تطوير مهاراتك؟

جدول 4-14 الرغبة في تطوير المهارات

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	41	29%
لا	71	51%
الي حد ما	28	20%
المجموع	140	100.000%



شكل 4-14 الرغبة في تطوير المهارات

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن عدم الترقية لم يفقدهم الرغبة في تطوير مهاراتهم بنسبة 51% وجاءت الاجابة (نعم) بنسبة 29% والى حد ما (الي حد ما) بنسبة 20%.

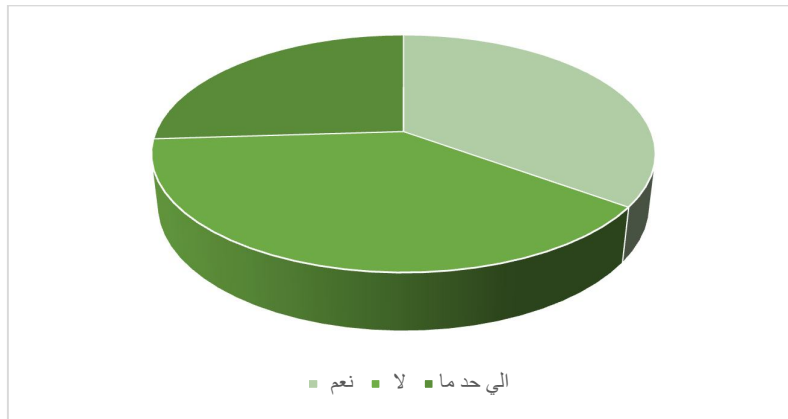
نجد أن هذه الفرضية قد تحققت في الأسئلة (12، 13) الجزء الثاني حيث اتضح أن المبحوثين تتم ترقيتهم في العمل اسوة بالعامل الأجنبي بنسبة 67% أما بالنسبة للذين أجابوا بأن ترقياتهم ليست كترقيات العامل الأجنبي فقد أكدوا أن عدم الترقية لم يفقدهم الرغبة في تطوير مهاراتهم وذلك بنسبة 51%.

وهذا يثبت عدم صحة الفرضية الثالثة بأن عدم ترقية العامل المحلي ومساواته بالعامل الأجنبي تفقده الرغبة في التطور.

13/ هل ترى أن العمالة الأجنبية أعلى كفاءة من الكادر السوداني؟

جدول 4-15 كفاءة العمالة الأجنبية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	49	35%
لا	55	39%
الي حد ما	36	26%
المجموع	140	100.000%



شكل 4-15 كفاءة العمالة الأجنبية

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن العمالة الأجنبية ليست أعلى كفاءة من الكادر السوداني بنسبة 39% وجاءت الإجابة (نعم) بنسبة 35% والإجابة (الي حد ما) بنسبة 26%.

نجد أن هذه الفرضية قد تحققت في السؤال رقم (6) الجزء الثاني حيث اتضح أن العمالة الأجنبية ليست أعلى كفاءة من الكادر السوداني بنسبة 39% وهذا يعتبر تأثيراً سلبياً للعمالة الأجنبية في مجال التشييد بالسودان.

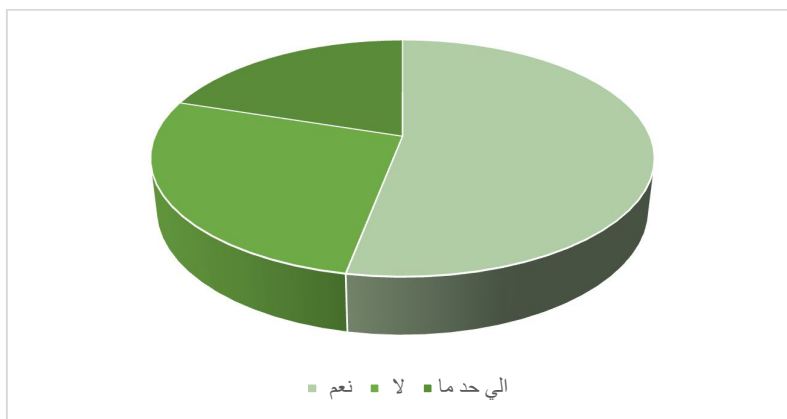
وهذا يثبت صحة الفرضية الخامسة بأن هنالك أثر (سلبي) لدخول العمالة الأجنبية في مجال التشييد.

14/ هل واجهت تقنيات وطرق عمل لا تتم الا بواسطة عامل أجنبي؟

جدول 4-16 طرق وتقنيات العمل

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	69	53%
لا	35	27%
الي حد ما	26	20%
المجموع	130	100.000%

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م



شكل 4-16 يوضح طرق وتقنيات العمل

المصدر: اعداد الباحث من الدراسة الميدانية 2017م

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن المبحوثين واجهوا تقنيات وطرق عمل لا تتم الا بواسطة عامل أجنبي بنسبة 53% وجاءت الاجابة (لا) بنسبة 27% والإجابة (الي حد ما) بنسبة 20%.

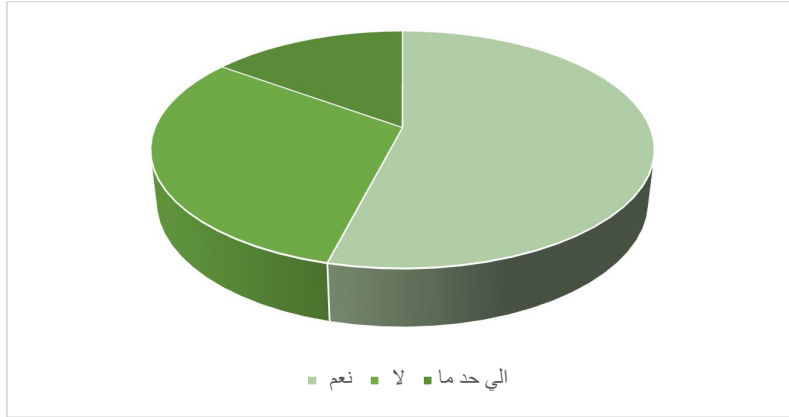
نجد أن هذه الفرضية قد تحققت في السؤال رقم (5) الجزء الثاني حيث اتضح أن المبحوثين واجهوا تقنيات وطرق عمل لا تتم الا بواسطة عامل أجنبي بنسبة 53%.

وهذا يثبت صحة الفرضية السادسة بأن دخول تقنيات وطرق في التشييد لم تكن موجودة من قبل، وأيضاً ظهور مواد تشييد جديدة أدت إلى ضرورة استجلاب عمالة أجنبية.

15/ هل تشكل اللغة عائق أمام اكتساب الخبرات والتقنيات من العمالة الأجنبية؟

جدول 17-4 عائق اللغة

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	76	54%
لا	43	31%
الي حد ما	21	15%
المجموع	140	100.000%



شكل 17-4 عائق اللغة

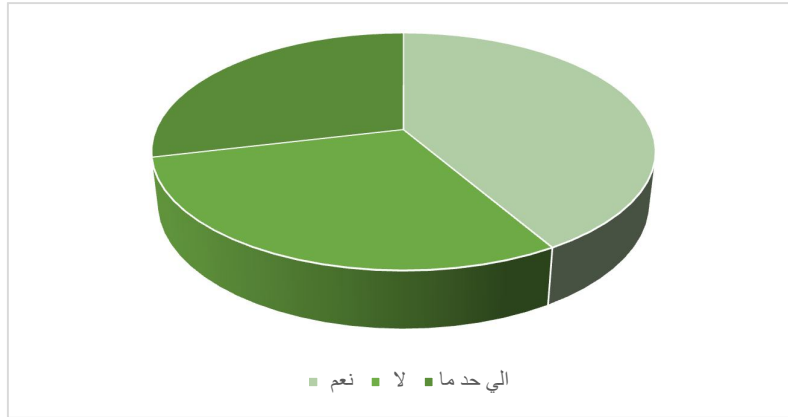
من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن اللغة تشكل عائق أمام اكتساب الخبرات والتقنيات من العمالة الأجنبية بنسبة 54% وجاءت الإجابة (لا) بنسبة 31% والإجابة (الي حد ما) بنسبة 15%.

يرى الباحث انه فى مشاريع التشيد الكبيرة مثل سدى اعالى عطبرة وسيتيت تنشأ لغة مشتركة وهي لغة مزيج بين اللغة المحلية والاجنبية على مستوى العمالة الفنية و الحرفية لكنها لاترقى لاىصال المعلومات كاملة كما فى اللغة الرئيسة وربما تفهم بشكل غير صحيح.

16/ هل تعتقد أن بعض الخبرات الأجنبية تحتفظ ببعض المهارات والخبرات والتقنيات المنقولة؟

جدول 4-18 احتفاظ الخبرات الأجنبية ببعض المهارات والخبرات والتقنيات

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	59	42%
لا	40	30%
الى حد ما	49	29%
المجموع	140	100.000%



شكل 4-18 احتفاظ الخبرات الأجنبية ببعض المهارات والخبرات والتقنيات

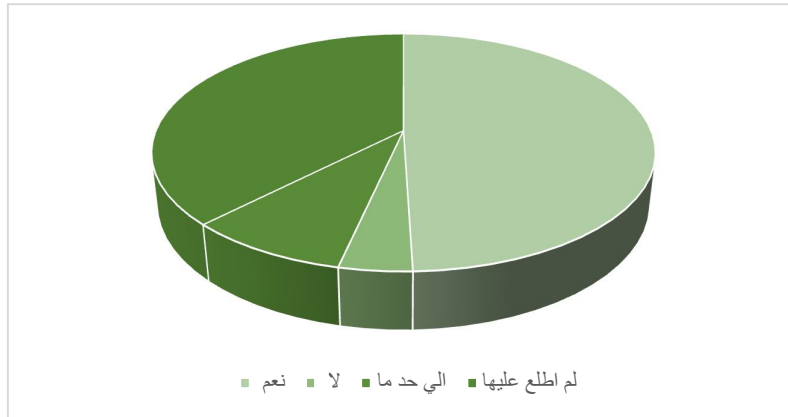
من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن بعض الخبرات الأجنبية تحتفظ ببعض المهارات والخبرات والتقنيات المنقولة بنسبة 42% وجاءت الاجابة (لا) بنسبة 30% والإجابة (الى حد ما) بنسبة 29%.

بعض المهارات والخبرات تحتفظ بها الشركات لكي تتميز بها عن الآخرين هذه لا ضير فيها مع امكانية إلزام الشركات الاجنبية و الشركات المصنعة عمل ورش و ندوات تدريبية تعرض فيها التقنيات وطرق التشييد الجديدة المستخدمة في المشروع المحدد.

17/ إذا اطلعت على قوانين العمل السودانية هل تعتقد أن هناك قصور في القوانين التي تحكم العمل مع الأجانب؟

جدول 19-4 قوانين العمل السودانية

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	70	50%
لا	5	4%
الي حد ما	12	9%
لم اطلع عليها	53	38%
المجموع	140	100.000%



شكل 19-4 قوانين العمل السودانية

من الجدول والشكل أعلاه يتضح للباحث أن هناك قصور في القوانين التي تحكم العمل مع الأجانب بنسبة 50% وجاءت الاجابة (لم اطلع عليها) بنسبة 38% والاجابة (الي حد ما) بنسبة 9% والاجابة (لا) بنسبة 4%.

هنالك نسبة كبيرة من المبحوثين لم يطلعوا على قانون العمل السوداني لاسباب عدة وهذا امر يودى الى جهل العمال بحقوقهم المشروعة بالقانون وكذلك قصور القوانين في مجال تدريب و تاهيل العمالة المحلية من قبل الشركات الاجنبية يودى الى فقد فرص تاهيل وتدريب العمالة المحلطة.

جدول 4-20 الانحرافات المعيارية والاطواسط الحسابية لإجابات المبحوثين في الجزء الثاني من اسئلة الاستبيان:

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	هل للعمالة الأجنبية دور في تطوير العمل في مشروعات التشييد؟	45.56	59.44
2	هل ساهمت العمالة الأجنبية في ادائك العمل بجودة أكبر؟	37.56	49.22
3	هل ساعدت العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط لديك؟	22.86	30.07
4	هل تعتقد أن العمالة الأجنبية ساهمت في انضباطك بزمان العمل؟	32.86	42.72
5	هل واجهت تقنيات وطرق عمل لا تتم الا بواسطة عامل أجنبي؟	17.11	22.68
6	هل ترى أن العمالة الأجنبية أعلى كفاءة من الكادر السوداني؟	7.11	9.72
7	هل للعمالة الأجنبية دور في تطوير ثقافة الامن والسلامة بمكان عملك؟	24.89	32.47

50.33	35.55	هل تلقيت أي دورة حتمية في الأمن والسلامة خلال عملك بالشركات الأجنبية؟	8
42.45	31.56	9/ هل ترى أن ثقافة الامن والسلامة واضحة ومفهومة لديك؟	9
37.76	27.56	هل للعمل مع الشركات الأجنبية دور في تنمية التواصل مع الآخرين؟	10
27.69	19.53	هل تشكل اللغة عائق امام اكتساب الخبرات والتقنيات من العمالة الأجنبية؟	11
42.45	31.56	هل تتم ترقيتك في العمل اسوة بالعامل الأجنبي؟	12
22.053	16.23	هل عدم الترقية افقدك الرغبة في تطوير مهاراتك؟	13
9.505	6.45	هل تعتقد أن بعض الخبرات الأجنبية تحتفظ ببعض المهارات والخبرات والتقنيات المنقولة؟	14
48.806	37.56	في تقديرك ما الذي يعيق تنمية مهارات الكادر السوداني؟	15

جدول 4-21 يوضح الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات المبحوثين في الجزء

الثالث من اسئلة الاستبيان:

م	العبارات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
1	هل هناك منهجية محددة للتدريب في مؤسستكم؟	31.56	41.97
2	قبل العمل بالشركات الأجنبية هل درست في معاهد فنية خاصة بالفنيين والحرفيين؟	48.23	63.52
3	إذا اطلعت على قوانين العمل السودانية هل تعتقد أن هناك قصور في القوانين	27.34	35.68

		التي تحكم العمل مع الأجانب؟	
--	--	-----------------------------	--

الباب الخامس

5 الخلاصة والتوصيات

1.5 الخلاصة

ومن خلال النتائج السابقة الي توصل اليها الباحث بناء على تحليل الاستبيان اتضح الآتى :-

1. العمالة الأجنبية دوراً في تطوير العمل في مشروعات التشييد بنسبة كبيرة.
2. عدم التدريب بنسبة هو السبب الذي يعيق تنمية مهارات الكادر السوداني.
3. هنالك قصوراً في القوانين التي تنظم العمل بين الشركات الأجنبية والعمالة المحلية.
4. هنالك نسبة كبيرة من المشاركين لم يطلعوا على قانون العمل السوداني مما يؤثر علي معرفة حقوقهم وبالتالي يقلل الاستفادة من مزايا العمل مع الاجانب.

2.5 التوصيات

1. التعاون المستمر بين البحث العلمي والتطبيق الفعلي الذي يساعد على اكتساب الخبرات واداء العمل بكفاءة أكبر.
2. عمل حلقات دراسية وندوات علمية للوقوف على كل ما هو جديد فى مجال التشييد
3. تطبيق كل ما هو جديد فى مجال التشييد بصورة عملية وذلك من خلال منشآت فعلية.
4. زيادة عدد المدارس الفنية والمعاهد الحرفية في العاصمة والولايات وتزويدها بالمناهج العلمية وورش التدريب.

5. الأعداد الفني والتدريب المهني المستمر للعامل المحلي.
6. إلزام الشركات الأجنبية بتدريب العمالة الوطنية وذلك بإشراف وزارة العمل وبعمل تقارير دورية.
7. مراجعة قوانين العمل السوداني وتعريف العاملين بها.

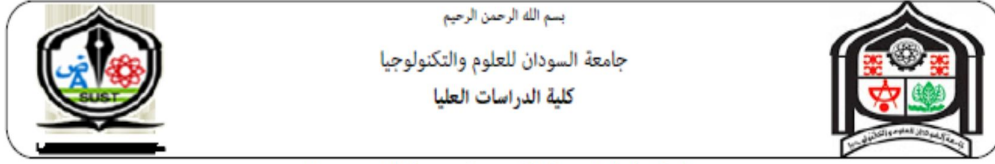
التوصيات المستقبلية:

1. تحفيز العمالة المحلية.
2. إلزام الفنيين بالحصول على شهادات تدريب وتسهيل الحصول عليها.
3. عدم منح تراخيص استخدام عمالة غير مؤهلة.
4. الإستفادة من تجارب الدول الأخرى في التعامل مع العمالة الأجنبية.
5. اوصي أن يتولى باحثون اخرون القيام باجراء دراسة عن العمالة الوافدة في السودان تحليل للواقع وسياسات الإحلال (إبدال العمالة الاجنبية بأخرى محلية).
6. دراسة تاثير اللاجئين على قطاع التشيد فى السودان
7. اضافة بحث حول طرق تحفيز وتطوير العمالة السودانية لتتنافس عالميا".
8. اضافة بحث حول طرق تحفيز عودة الخبرات السودانية من الخارج.

6 المصادر والمراجع:

1. د. مالك علي دنقلا فبراير (2014): الرؤيا للمستقبلية نحو تكوين وا ذِشاء مجلس تطوير صناعة التشييد بالسودان منتدى مجلس الوزراء-الخرطوم
2. قانون العمل السوداني
3. د. شرف الدين بانقا فبراير (2014) واقع قطاع البنا والتشييد-بالسودان- منتدى مجلس الوزراء الخرطوم
4. د. خالد سرالختم، سلسلة كراسات هجرية بعنوان (العمالة الأجنبية في السودان)، الإصدار الأولي
5. د زياد بن علي بن محمود الجرجاوي (2010) القواعد المنهجية التربوية لبناء الاستبيان الطبعة الثانية
6. عمودي، عمر: تقرير لجنة قطاع البناء والتشييد (2003)
7. الباجوري، تامر: إدارة مشروعات التشييد (2014)
8. د. غربي محمد -الإنعكاسات السالبة للعمالة الأجنبية على دول مجلس التعاون الخليجي
9. ابن منظور، لسان العرب، لبنان، دار الكتاب، 1417، ص 281
10. أبو لغد، إبراهيم، ولويس كامل مليكة (1959) البحث الاجتماعي مناهجه وأدواته، مركز التربية الإسلامية الأساسية في العالم العربي
11. مجلة المهندس السودانية (2017)
12. صحيفة الحياة السعودية - لقاء مع وكيل وزارة العمل السعودي
13. www.alhayat.com تاريخ التصفح اغسطس (2017)
14. www.wikipidia.com تاريخ التصفح اغسطس (2017)

7 الملحقات



بسم الله الرحمن الرحيم

جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا
كلية الدراسات العليا

بحث تكميلي لنيل درجة الماجستير في هندسة التشييد بعنوان:

دور العمالة الأجنبية في ترقية العمل في مشاريع التشييد الإستراتيجية في السودان

إستبيان حول دور العمالة الأجنبية في ترقية العمل في مشاريع التشييد الإستراتيجية في السودان

ملحوظة: جمع المعلومات الواردة في هذا الإستبيان سوف تستخدم فقط لأغراض هذا البحث.

إشراف: د. أسامة محمد احمد

الباحث: م. النذير جاد الله النذير

الرجاء إختيار الخيار الذي تراه مناسباً بوضع إشارة داخل المربع أمامه:

الجزء الأول: (معلومات عامة):

الإسم (إختياري)

إسم المؤسسة: ٢. المسمى الوظيفي:

٣. المؤهل الأكاديمي: شهادة سودانية دبلوم بكالوريوس ماجستير أخرى

٤. سنوات الخبرة: أقل من ٥ سنوات من ٥ إلى ١٠ سنوات أكثر من ١٠ سنوات

الجزء الثاني: (تقسيم دور العمالة الأجنبية في ترقية العمل):

١. هل للعمالة الأجنبية دور في تطوير العمل في مشروعات التشييد؟ نعم لا الى حد ما
٢. هل ساهمت العمالة الأجنبية في أدائك للعمل بجودة أكبر؟ نعم لا الى حد ما
٣. هل ساعدت العمالة الأجنبية في تطوير مهارة التخطيط لديك؟ نعم لا الى حد ما
٤. هل تعتقد أن العمالة الأجنبية ساهمت في إنضباطك بزمان العمل؟ نعم لا الى حد ما
٥. هل واجهاتك تقنيات وطرق عمل لا تتم إلا بواسطة عامل أجنبي؟ نعم لا الى حد ما

٦. هل ترى أن العمالة الأجنبية أعلى كفاءةً من الكادر السوداني؟ نعم لا الى حد ما
٧. هل للعمالة الأجنبية دور في تطوير ثقافة الأمن والسلامة بمكان عملك؟ نعم لا الى حد ما
٨. هل تلقيت أي دورة حتمية في الأمن والسلامة خلال عملك بالشركات الأجنبية؟ نعم لا
٩. هل ترى أن ثقافة الأمن والسلامة واضحة ومفهومة لديك؟ نعم لا الى حد ما
١٠. هل للعمل مع الشركات الأجنبية دور في تنمية التواصل مع الآخرين؟ نعم لا الى حد ما
١١. هل تشكل اللغة عائق أمام إكتساب الخبرات والتقنيات من العمالة الأجنبية؟ نعم لا الى حد ما
١٢. هل تتم ترفيتك في العمال أسوءً بالعامل الأجنبي؟ إذا كانت الإجابة بلا إذهب إلى السؤال التالي: نعم لا
١٣. هل عدم الترقية أفقدك الرغبة في تطوير مهاراتك؟ نعم لا الى حد ما
١٤. هل تعتقد أن بعض الخبرات الأجنبية تحتفظ ببعض المهارات والخبرات والتقنيات المنقولة؟ نعم لا الى حد ما
١٥. في تقديرك! ما الذي يعيق تنمية مهارات الكادر السوداني؟ عدم التدريب العادات والتقاليد الكسل

أخرى

الجزء الثالث: (أسئلة عامة)

١. هل هناك منهجية محددة للتدريب في مؤسستكم؟ نعم لا الى حد ما
٢. قبل العمل بالشركات الأجنبية .. هل درست في معاهد فنية؟ خاص بالفنيين و الحرفين نعم لا الى حد ما
٣. إذا اطلعت على قوانين العمل السودانية .. هل تعتقد أن هناك قصور في القوانين التي تحكم العمل مع الأجانب؟ نعم لا الى حد ما لم اطلع عليها

نشكر لكم حسن تعاونكم في ملئ هذا الإستبيان .. والذي نتمنى أن يكون إضافة للبحث العلمي في السودان ، وحل المشاكل المطروحة في البحث.

الرجاء ملئ الإستمارة وإعادتها إلى م. النذير جاد الله ٠١٢٣٤٦٤٥١١ بريد إلكتروني elnazeerjad@gmail.com

Print