مجلـــــة العلـــــوم التربـــــوية والدراســـــات الإنســـــانيــــة
Humanities and Educational Sciences Journal
ISSN: 2709-0302 (online)
ISSN: 2617-5908 (print)

أسباب وآثار هجرة الكفاءات من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان(*)

الباحث/ سليمان بن سالم بن خلفان الشهومي
قسم الشريعة والإدارة - أكاديمية الدراسات الإسلامية
جامعة ملايا
S2018875@siswa.um.edu.my
د/ أسمو لبادي لويس
محاضر أول، جامعة ملايا
asmuliadilubis@um.edu.my
أ.د/ فضيله بنت منصور
رئيس قسم الشريعة والإدارة، جامعة ملايا
fadilla@um.edu.my

*) تاريخ تسليم البحث 2/6/2024 تاريخ قبوله للنشر 27/6/2024
*) موقع المجلة: http://hesj.org/ojs/index.php/hesj/index

أسباب وآثار هجرة الكفاءات من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان

الباحث/ سليمان بن سالم بن خلفان الشهومي
قسم الشريعة والإدارة - أكاديمية الدراسات الإسلامية - جامعة ملايا
د/ أسمو لياديي لويس
محاضر أول، جامعة ملايا
أ.د/ فضيله بنت منصور
رئيس قسم الشريعة والإدارة، جامعة ملايا

الملخص

يهدف هذا البحث إلى دراسة أسباب هجرة الكفاءات التربوية وأثرها في أداء المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي الذي يعد ملائمًا لطبيعة البحث وأهدافه، واستخدم الباحثون استبانة من (47) فقرة لجمع البيانات عن متغيرات البحث، طبقت الأداة على عينة طبقية عشوائية مكونة من (308)، وأجرى التحليلات الإحصائي في برنامج SPSS، ولتقييم صدق البيانات وثباتها؛ أجرى التحليل صدق المحتوى، وصدق المقارنة الطرفية، وصدق الاتساق الداخلي (معامل الارتباط بيرسون)، ولقياس ثبات أداة البحث تم استخدام الفاكرنباخ، إضافة إلى المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري والتكرارات، واتجاه العينة والنسب المئوية واختبار التباين الثنائي لتحليل نتائج البحث، وكشف نتائج البحث عن آثار سلبية مترتبة على هجرة الكفاءات التربوية على المؤسسات التربوية وجودة أدائها، كما توصل البحث إلى وجود عوامل مسببة لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية تعود إلى أسباب سياسية واقتصادية واجتماعية وتنظيمية، يقابلها محفزات للهجرة في والمؤسسات المستقطبة للكفاءات، كما توصل البحث إلى عدم وجود علاقة بين هجرة الكفاءات التربوية وأثرها على أداء المؤسسات التربوية ترجع لمتغير النوع، المؤهل الدراسي، وأوصي البحث للمسؤولين في وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بعدة توصيات.

كلمات مفتاحية: الهجرة، الكفاءات التربوية، المؤسسات التعليمية.

Causes and effects of the migration of skilled workers from educational institutions in South Al Batinah Governorate, Sultanate of Oman

Researcher. Sulaiman bin Salem bin Khalfan Al Shahumi
PhD researcher, University of Malaya
Dr. Asmo Liadi Louis
Senior Lecturer, University of Malaya
Prof. Dr. Fadhila bint Mansoor
Head of the Department of Sharia and Administration, University of Malaya

Abstract

This research aims to study the causes of the migration of educational efficiencies and its impact on the performance of the educational institution in the South Al Batinah Governorate in the Sultanate of Oman. The researcher used the descriptive approach, which is considered appropriate to the nature of the research and its objectives. The researcher used a questionnaire of (47) items to collect data on the research variables. The tool was applied to a stratified random sample of (308), and statistical analyzes were conducted in SPSS. To evaluate the validity and reliability of the data, the analysis conducted content validity, peripheral comparison validity, and internal consistency validity (Pearson correlation coefficient). To measure the stability of the study tool, Cronbach's Alpha was used. In addition, the study used arithmetic means, standard deviation, frequencies, sample trend, percentages, and a two-variance test to analyze the results of the study. The results of the study revealed negative effects resulting from the migration of educational efficiencies on educational institutions and the quality of their performance. The study also found that there are factors causing the migration of educational talent from the educational institution due to political, economic, social, and organizational reasons, coupled with incentives for migration in institutions that attract efficiencies. The study also found that there is no relationship between the migration of educational talents and its impact on the performance of educational institutions due to the variable of gender and academic qualification. The study recommended several recommendations to officials in the Ministry of Education in the Sultanate of Oman.

Keywords: immigration, educational efficiencies, educational institutions.

مقدمة البحث:

تعتبر ظاهرة هجرة أو نزيف الأدمغة والكفاءات التربوية واحدة من أبرز المشـــكلات التي تعاني منها الكثير من الدول العربية، وتكمن في آثار هجرة الأفراد المتعلّمين والماهرين إلى الخارج من المؤســـســـات التعليمية، وما هي الســـياســـات والممارســـات التي يمكن تنفيذها للتخفيف من حِدّتها، ممّا تؤثر هجرة الكفاءات التعليمية في سمعة المؤســـسات التعليمية، وتَمْويلها، وقدرتها على جذب المواهب والاحتفاظ بها، ونظرًا لما تعكسه هجرة الكفاءات من خسارة فادحة، واستنزاف لشريحة نادرة ومؤثرة وفاعلة في المؤسسات العامة، فإن البحث الحالي تمحور حول معرفة الأســـباب الحقيقية لهذه الظاهرة ودور المعنين الذي يُســـهم بشـــكل كبير في إيقاف هذا النزيف، أو الحدّ منه، ويُســـهم في دراســـة آثار الهجرة على جودة التعليم، والبحث داخل المؤسسات المتضرّرة، مثل السياسات والممارسات التي يُمكن للمؤسسات التعليمية تنفيذها؛ للتخفيف من آثار هجرة الكفاءات التعليمية، حيث أن هناك بعض المؤشرات التي ظهرت تدل على وجود بعض التحديات في القطاع التربوي منها هجرة الكفاءات التربوية، حيث أشـــارت ابنعوف (2020) بأن دراسة هجرة الكفاءات لم تحظ إلا باهتمام قليل في الدول العربية وأن واقع المؤسسات التعلمية تواجه بعض التحديات، وذكر أنه لا توجد حتى الآن أدلة قاطعة حول الظروف التي تحد من هذه الهجرة، وأوصـــى بضرورة إجراء دراسات ميدانية حول ذلك، وفي نفس السياق، فإن انخفاض مستوى الرضا في العمل لدى العاملين أصبح واضحًا في الحقل التربوي، وهذا ما أكدته دراسة الجساسية (2021) حيث أوضحت وجود مستوى متدن من الرضـــا في العمل لدى العاملين العمانيين في الحقل التربوي بشـــكل عام، ويعود السبب في ذلك إلى جوانب مادية ومعنوية من حقوق الموظف كتوقف الترقيات المالية أو تأخرها.

ومن جهة أخرى، أجريت بعض البحوث والدراســـات في البيئة التعليمية العمانية التي تناولت العديد من الجوانب المتعلقة بالعملية التعليمية، مثل أسباب هجرة الكفاءات التربوية، والعوامل التي تؤدي إلى تدني مستوى الرضـا الوظيفي والذي يؤثر في مستوى العملية التربوية، ويقلل من مستوى الأداء أمبوسعيدي وآخرون (2018)، ورصـــدت الحارثية (2016) رفض بعض العاملين التجديد والابتكار بســـبب عدم رغبتهم في البقاء في مؤسساتهم، وكشفت دراسة الكندي (2018) ضرورة الاهتمام بأداء الموظف وفق الأساليب المنهجية التي تكفل تجويد الأداء في المؤسسات التربوية.

مشكلة البحث:

تتمثّل مشكلة البحث في السؤال الرئيس الآتي:

ما أسباب وآثار هجرة الكفاءات من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان؟

وتتفرع من السؤال الرئيس الأسئلة البحثية التالية:

1- ما أسباب هجرة الكفاءات من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها؟

2- ما العوامل الجاذبة للحد من هجرة الكفاءات من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان من وجهة نظر العاملين بها؟

3- ما الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟

أهداف البحث:

1- تحديد أسباب هجرة الكفاءات من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان.

2- تحديد العوامل الجاذبة للحد من هجرة الكفاءات من المؤسسات التربوية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان

3- رَصْد الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان.

أهمية البحث:

يسعى فيها الباحث لإيجاد حلول عملية لهجرة الكفاءات التربوية، وأثرها في أداء المؤسسة التعليمية من وجهة نظر العاملين بها بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان، إضافة إلى أنه يعطي هذا البحث المسؤولين القائمين بوزارة التربية والتعليم تغذية راجعة للتطبيق خلال الفترة القادمة للحد من أثر هذه الظاهرة وهي هجرة العقول وأثرها على الأداء المؤسسي.

محددات البحث:

يحدّد نطاق هذا البحث في الحدود الآتية:

الحدود الزمانية: أجري البحث في العام الدراسي 2024/2023.

الحدود مكانية: المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان.

الحدود الموضوعية: هجرة الكفاءات من وجهة نظر العاملين بها بمحافظة جنوب الباطنة.

الحدود البشرية: (الوظائف الإشرافية، وأعضاء الهيئة الإدارية، والموظفون، ومديرٌ عامٌّ مساعد، ومديرٌ عامٌّ)، والعاملين بالمدارس (أعضاء الهيئة الإدارية، وأعضاء الهيئة التعليمية) بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان للعام (2023-2024).

الدراسات السابقة:

قام الباحث بالاطلاع على بعض الدراسات والأبحاث العربية منها والأجنبية التي استَهْدفت ظاهرة الهجرة، كما شملت أسبابها وعواملها ومنها مال يلي:

دراسة عبد الناصر أحمد عبد السلام البدراني (2008): هدفت إلى تقدير حجم الخسائر التي تحققت نتيجة نضوب العقول العربية المدربة، وتشخيص وفهم الأسباب الدافعة إلى هجرة المهارات العربية إلى الدول المتقدمة، وتحديد السبل والوسائل الناجحة لتقليلها، أو تقليصها من حجم تدفّق المواهب العربية التي ستُستخدَم في تعزيز وبناء اقتصادات الدول العربية، والخروج بآليات تسهم في الحدّ من هجرة المواهب العربية، وقد تحقق استفادة من طاقاتهم.

دراسة محمد عبد الله المنصوري؛ وعبد العلي بوحويش الدايخ (2010): التي تناولت معرفة عددٍ من كفاءات العرب الذين يهاجرون إلى الدول الغربية، وذلك من خلال الإحصائيات، والتقارير، ومحاولة تَعرّف أسباب فقدان هذا المورد الاقتصادي الأهم، وقد توصّلَت إلى استنتاج مفاده أن العوامل الاقتصادية كانت وستظلّ هي الأولوية في التأثير المباشر في العقول العربية.

دراسة ماجد محمد الفرا؛ ميسون زكي فوجو (2014): التي هدفت إلى معرفة الأسباب التي تدفع المواهب الفلسطينية إلى الهجرة إلى الدول المتقدمة؛ لتحديد أفضل السبل للحدّ من هذه الظاهرة، وإلقاء الضوء على الأسباب التي يمكن أن تؤثر بشكل إيجابي في قرار عودة الكفاءات التي تهاجر إلى الوطن، والتي أظهرت أن الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية من أهم عوامل هجرة الكفاءات العلمية الفلسطينية.

دراسة زروق محمد البشير (2017): تناولت مفهوم هجرة الكفاءات، والأسباب الحقيقية وراء هجرة الكفاءات وآثارها السلبية على الدول النامية، والسبل الكفيلة للحد منها مستقبلا، حيث تناولت الدراسة الدوافع الفردية للهجرة، والسياسية والاقتصادية، والإدارية والعوامل الاجتماعية والثقافية والعلمية، وتناولت عوامل جذب الكفاءات في البلدان المستقبلة للمهاجرين، وتوصلت الدراسة إلى أن لهجرة الكفاءات آثار سلبية منها: ضياع الجهود والطاقات الإنتاجية والعلمية لصالح الدول المتقدمة، وتبديد الموارد الإنسانية والمالية التي انفقت في تدريب وتعليم هذه الكفاءات، تأخر حقول المعرفة في العالم الثالث واضعاف الفكر العلمي والعقلاني، الخسائر المالية الضخمة التي تلحق باقتصاديات البلدان النامية، توسيع الهوة بين الدول الغنية والفقيرة.

دراسة سوداني نادية (2017): التي تناولت تحديد الأثر الذي يمكن أن يحدثه غياب الأدوات الحمائية وهيئات الحماية المتخصص في مجال حماية الملكية الفكرية على تزايد هجرة الادمغة في الدول

النامية، وتناولت أسباب هجرة الادمغة، والانعكاسات السلبية لهجرة الادمغة على الدول النامية، والآثار الإيجابية لهجرة الادمغة، وانعكاسات هجرة الادمغة على مساهمات الدول النامية في الأنظمة العالمية للملكة الفكرية، وتوصلت الدراسة إلى الدول النامية هي المصدرة للأدمغة المهاجرة وذلك راجع لعدة عوامل اقتصادية واجتماعية وسياسية، وتوصلت الدراسة إلى عدم توافر الحماية اللازمة للممتلكات الفنية في الدول النامية من بين أهم الأسباب التي تؤدي بالأدمغة إلى الهجرة إلى دول إنتاجهم وتحميه.

دراسة الزبون؛ معن حمدان سلامة (2019): هدفت إلى معرفة أسباب نزيف العقول من وجهة نظر أساتذة الجامعة الأردنية، ولتحقيق أهداف الدراسة؛ استخدم الباحث المنهج الوصفي والتحليلي، وقد وُجِد مجال الأسباب السياسية بمتوسط (3.64) بتقدير لفظي (متوسط)، وفروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($0.05 \geq$) بين متوسطات استجابات العينة تُعزى لمتغيّر تخصص الأساتذة، ولصالح الكليات العلمية –وفي ضوء نتائج الدراسة– أوصى الباحث بمجموعة من التوصيات أبرزها: تزويدها بعناصر الاستقرار من حيث متطلبات السكن، والبحث العلمي، وإصدار تشريعات عربية تسمح للعقول النادرة بالعثور على تخصصاتها في العالم العربي.

دراسة فتيسي فوزية (2021): تناولت هذه الدراسة هجرة الكفاءات العلمية وحددت أبرز العوامل الطاردة والجاذب عليها إضافة إلى آثارها الإيجابية (الأسباب المؤدية للهجرة)، وتناولت الآثار المترتبة عن هجرة الكفاءات، والحلول الواقعية للحد، وتناولت الدراسة أسباب الهجرة التي من أهمها الظروف الاقتصادية والاجتماعية الداخلية في المقابل الظروف الخارجية التي تمثلها بلدان الدول المتقدمة (الدول المستقطبة)، وتوصلت الدراسة إلى أن الازمات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتعليمية وعوامل أخرى قد تكون نفسية مثلًا تعد من أهم الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات العلمية من أوطانها إلى الدول المستقطبة.

دراسة جبار عبد الجبار (2022): التي تناولت واقع هجرة الأدمغة في الجزائر وكذا تحديد انعكاساتها السلبية لما تشكله من إهدار للطاقات البشرية، وأثرها على المؤسسات، ودور الدولة في تبني سياسات للحد من آثارها من خلال تفعيل آليات التمكين الشبابي، حيث بحثت الدراسة مسببات الهجرة حيث تناولت الأسباب الداخلية والخارجية، وتوصلت الدراسة إلى أن متطلبات تبني سياسات شبابية فاعلة تجسد استراتيجية تنموية تعزز من القدرات الاستقطابية للطاقات البشرية ضمن سياسات تنموية محكمة ذات الكفاءة العالة.

دراسة محمد الهادي قاسي (2022): حيث اهتمت بدراسة البحث العلمي وإشكالية هجرة الادمغة والكفاءات في العالم العربي قراءة سوسيولوجية تحليلية حول الأسباب والتداعيات، وبحث أبرز المشكلات

والظواهر السلبية التي تعاني منها المجتمعات العربية التي تسبب هجرة الادمغة العربية، كالأسباب الاجتماعية، الأسباب الاقتصادية، الأسباب السياسية، الأسباب الاكاديمية، ودراسة تداعيات هجرة الكفاءات، الجهود العربية للحد من ظاهرة تسرب الكفاءات، كما تناولت الحلول لوضع حد لتسرب الادمغة.

دراسة (Elie Mambou,2008): التي أجراها أمين خلال أطروحة الدكتوراه حول هجرة المواهب الأفريقية إلى الولايات المتحدة الأمريكية، تناول فيها مفهوم هجرة الأدمغة بشكل عام، وركّز على العوامل التي تدفعها، وركّزَت فقط على الدول من جنوب إفريقيا، ولم يتطرق إلى كفاءات شمال إفريقيا بما فيها دول المغرب العربي.

دراسة (Momodu Erhaga Omamegbe,2010): هدفت هذه الدراسة لاكتشاف الأسباب الرئيسة لهروب رأس المال البشري من إفريقيا إلى الولايات المتحدة، وأيضًا اقتراح طرق للتخفيف من الآثار السلبية، إن وجدت، أو تعظيم المكاسب المحتملة من هجرة رأس المال البشري من إفريقيا إلى الولايات المتحدة، وخلصت إلى حاجة حكومات الدول المرسلة والمستضيفة معًا لصياغة سياسة المنفعة المتبادلة، وحاجة البلدان المرسلة إلى التركيز على تطوير البرامج، وخلق بيئة مواتية؛ للحفاظ على الكفاءات في الداخل.

دراسة (Tesfaye Semela, 2011): كان هدفه من الدراسة هو تحديد حجم، وأسباب هجرة الأدمغة بين الأكاديميين في مؤسسات التعليم العالي الإثيوبية، وناقش أيضًا الآثار المترتبة على هجرة الأكاديميين في المؤسسات الإثيوبية، وخلصت إلى أن التغييرات الوظيفية في هذه المؤسسات –بالإضافة إلى العوائد المادية– كانت من أهم أسباب هجرة الأدمغة في مؤسسات التعليم العالي الإثيوبية.

دراسة (Douglas Mawere & Almon Shumba, 2012): هدَفت إلى تسليط الضوء على أسباب هجرة العقول، وأثر الهجرة الجماعية للكفاءات في دولة زيمبابوي، والجهود القائمة إلى معالجة إشكالية هجرة العقول، وقد توصَّلَت إلى أن بعض عوامل الدفع والجذب قد تؤثر في هجرة تلك العقول في زيمبابوي، كما تشمل عوامل الدفع الرئيسة الرواتب والاجور، وانخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين، وضعف التمويل المادي، وعدم استقرار الجانب السياسي، في حين أن عوامل الجذب شملت الرواتب المرتفعة، وكثرة فرص الدراسة والبحوث التي لا يمكن تحقيقها.

دراسة (Ognjen Radonji and Mirjana Bobi, 2020): بعنوان خسائر هجرة الكفاءات – دراسة حالة صربيا، هدفت الدراسة إلى قياس الخسائر الاقتصادية الناجمة عن العمليات المستمرة

والواسعة النطاق، وهجرة العقول من صربيا، أبرز النتائج التي خلصت لها الدراسة: إن هجرة الأشخاص المتعلمين تعليمًا عاليًا تعمل على تقويض الديمقراطية المحلية والتماسك الاجتماعي، إن نزوح الأفراد المتعلمين يستنزف العرض المحلي من الموظفين الأكفاء والقادرين على العمل في القطاعين العام والخاص.

دراسة (H. E. WANNIARACHCHI ET AL, 2020): بعنوان منظور تنظيمي بشأن هجرة العقول: ماذا يمكن للمنظمات أن تفعل لوقف ذلك؟ والتي هدفت إلى محاولة اختبار أو فحص تأثير العوامل التنظيمية على هجرة العقول (هجرة ذوي المهارات العالية) وكيف تمارس هذه العوامل هذا التأثير، مساعدة المؤسسات في معالجة هجرة العمالة الماهرة من خلال تقديم بعض المقترحات، خلصت الدراسة إلى النتائج التالية عندما يكون لدى المهنيين المتعلمين والمهرة نمو وظيفي منخفض، وعدم كفاية في الحوافز، فمن المرجح أن يهاجروا إلى فرص وظيفية أفضل.

دراسة (Saba Vakili & Moein Mobini, 2023): تناولت ظاهرة هجرة العقول والكفاءات في إيران وأسبابها والعوامل المرتبطة بها، خلصت الدراسة إلى: أن ارتفاع الدخل وعوامل الجذب في بلدان المقصد (عوامل الجذب)، والعوامل الطاردة للبلد الأصلي (عوامل الدفع)، والتطورات العالمية، والعوامل الفردية والعائلية، كان لها التأثير الأكبر على هجرة الكفاءات.

مصطلحات البحث:

الهجرة: عرفت منظمة اليونسكو الهجرة بأنها: نوع مختلف أو شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول، يمتاز بالتدافع نحو الدول الأكثر تقدمًا عن تلك الدول الأقل تقدمًا، وهو ما أطلق عليه البعض بـ(النقل العكسي للتكنولوجيا) (الزهراء، 2011).

كما تعرف الهجرة بأنها مغادرة الشخص لبلده، أو مكان إقامته؛ للعيش في بلد آخر، إنها عملية انتقال الأشخاص من بلد ما بشكل دائم؛ بقصد إنشاء سكن جديد في بلد آخر، الهجرة هي عكس الهجرة، وهي عملية انتقال الأشخاص إلى بلد ما لإنشاء إقامة جديدة.

الكفاءات التربوية: يقصد بها الأشخاص المؤهلين علميًا وتربويًا العاملين في مجال التربية.

المؤسسة التعليمية: هي المكان الذي يذهب إليه الأفراد؛ لاكتساب المعرفة والمهارات والمؤهلات من خلال التعليم الرسمي.

منهج البحث:

قام الباحث بالاعتماد على استخدام المنهج الوصفي التحليلي في هذه البحث الذي يقوم على جمع البيانات المتصلة بمشكلة البحث وما يرتبط بها من ظواهر مختلفة، بعد جمع البيانات المتصلة بمشكلة

الدراسة، تم تحليل هذه البيانات بطريقة تسهم في إلقاء الضوء عليها، وتمت البحث الميدانية بالتطبيق على العاملين بالوظائف الإشرافية في المديرية العامة للتربية والتعليم، وأعضاء الهيئة الإدارية بالمدارس وأعضاء الهيئة التعليمية بالمدارس، وأعضاء الهيئة الإدارية في المديرية العامة للتربية والتعليم، والموظفون في المديرية العامة للتربية والتعليم، ومديرٌ عامٌّ مساعد، ومديرٌ عامٌّ بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان.

مجتمع البحث:

يتكون مجتمع البحث من العاملين بالمديرية العامة للتربية والتعليم (الوظائف الإشرافية، وأعضاء الهيئة الإدارية، والموظفون، ومديرٌ عامٌّ مساعد، ومديرٌ عامٌّ)، والعاملين بالمدارس (أعضاء الهيئة الإدارية، وأعضاء الهيئة التعليمية) بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عمان للعام (2023-2024)، والبالغ عددهم (205) موظف إشراف بالمديرية العامة للتربية والتعليم، و(1255) موظف إداري بمدارس المحافظة، و(7737) عضو هيئة تدريسية، و(385) موظف إداري بديوان عام المديرية، (2) مدير عام مساعد، (1) مدير عام، حسب إحصائية (دائرة الإحصاء بمديرية التربية والتعليم، (2024/2023م)، وعلى حد علم الباحث وخبرته العملية بالميدان التربوي يرى وجود هجرة الكفاءات التربوية ، وأن لها أثر في أداء المؤسسة التعليمية، وإن الهجرة تشمل جميع الوظائف الإدارية والتدريسية والموظفين سواء كانوا يعملوا بالمدارس أو بديوان عام المديرية.

عينة البحث:

تم اختيار عينة طبقية عشوائية لتمثيل مجتمع البحث الأصلي قوامها (308) مكونة من (56) أعضاء الهيئة الإدارية بالمدارس، و(78) من الوظائف الاشرافية في المديرية العامة للتربية والتعليم، و(118) من الهيئة التدريسية بالمدارس، و(53) موظف إداري بديوان عام المديرية، و(2) مدير عام مساعد، و(1) مدير عام.

جدول (1) يوضح مجتمع البحث وعينتها

م	نوع مجتمع الدراسة	عدد مجتمع الدراسة	عينة الدراسة	النسبة
1	عضو هيئة تدريس بالمدارس	7737	118	%1.5
2	موظف إداري بالمدارس	1255	56	%4.46
3	موظف إشراف تربوي	205	78	%38
4	موظف إداري بالمديرية	385	53	%13.7
5	مدير عام مساعد	2	2	%100
6	مدير عام	1	1	%100
المجموع		**9585**	**308**	**%3.2**

أداة البحث:

في ضوء أسئلة البحث والمتغيرات التي تضمنها، وطبيعة الاسئلة والعينة والمتغيرات المتضمنة فيها، هي التي تتحكم في اختيار الأدوات المناسبة (أبو نجيلة، 1996)، استخدم الباحث الاستبانة الالكترونية (جوجل فورم) كأداة رئيسة في جمع البيانات من عينة البحث المستهدفة التي مثلت مجتمع الدراسة، وقد اعتمدت على أسلوب المنهج الوصفي التحليلي المناسبة لطبيعة الدراسة، وبما أن هذا البحث يتناول هجرة الكفاءات التربوية وأثرها في أداء المؤسسة التعليمية ، دراسة حالةٍ بمحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان، تضمنت الاستبانة البيانات الشخصية: (النوع الاجتماعي، والمؤهل العلمي، والوظيفة، والخبرة)، وقد اعتمد الباحث في إعداد هذه الأداة على الأسس العلمية بعد الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، من حيث تصميمها وبنائها واختبار مدى صدقها وثباتها.

الصدق الظاهري: تم التحقق من صدق أداة البحث من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص في المجال التربوي.

صدق الاتساق الداخلي: للتحقق من صدق الاتساق الداخلي تم حساب معامل الارتباط بين درجات كل محور مع متوسط الدرجة لكل للمحاور.

معاملات الصدق لمحاور الاستبانة: حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (0.632-0.741)، وهذا يدل على أن مجالات المؤشرات التربوية تتمتع بدرجات مقبولة إلى مرتفعة من معاملات الصدق.

جدول (2) يوضح محاور وفقرات أداة البحث

م	المحور	عدد الفقرات
1	الاول	7
2	الثاني	7
3	الثالث	11
المجموع		**25**

إجراءات البحث:

يمكن تحديد إجراءات البحث في الخطوات التالية:

تم الاطلاع على بعض الدراسات والأدبيات التي تناولت هجرة الكفاءات التربوية وأثرها في أداء المؤسسة التعليمية في سلطنة عُمان أو خارجها.

1- تم إعداد أداة البحث (الاستبانة) من خلال الرجوع إلى الأدب التربوي والدراسات السابقة.

2- تم التأكد من صدق أداة البحث وتحكيمها من طريق عرضها على مجموعة من المختصين.

3- تم استخراج معامل (ألفا كرونباخ) عن طريق برنامج التحليل الإحصائي (SPSS).

4- تطبيق الأداة على عينة البحث العشوائية الممثلة لمجتمع البحث الأصلي قوامها (308).

5- تحليل البيانات التي سيتم الحصول عليها ومعالجتها، واستخراج نتائجها عن طريق برنامج (SPSS).

6- مناقشة نتائج الدراسة، وصياغة مجموعة من التوصيات.

الأساليب الإحصائية:

قام الباحث بتفريغ وتحليل البيانات من خلال برنامج التحليل الإحصائي Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) الأساليب الإحصائية التالية:

1- إحصاءات وصفية: منها النسبة المئوية، التكرارات، والمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية.

2- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): لمعرفة ثبات فقرات المقاييس.

3- معامل الثبات بطريقة التجزئة النصفية (Split-Half Methods): يتم استخدامه للتأكد من أن المقاييس لديها درجات ثبات مرتفعة.

4- معامل ارتباط بيرسون (Person Correlation Coefficient): للتحقق من صدق الاتساق الداخلي بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة ولقياس درجة الارتباط، ويستخدم لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

عرض النتائج ومناقشتها:

أولًا: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

للإجابة على السؤال الأول الذي نصه "ما العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟" تم تحليل نتائج المحور الأول: العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها، الذي يحتوي على (7) فقرات في أداة البحث (الاستبانة) بالإضافة إلى سؤال مفتوح، للتعبير عن العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية، ولتحليل نتائج استجابات أفراد العينة تم استخراج التكرارات كما يوضحها الجدول الآتي:

جدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الأول، مرتبة تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	عدم الحصول على التدريب المناسب للكفاءات.	4	4.24	0.876	موافق بشدة
2	عدم مواكبة التغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر في التعليم، والعمل.	2	4.34	0.759	موافق بشدة
3	انعدام الثقة العامة بالنظام التعليمي.	6	4.18	0.880	موافق

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
4	عدم تزويد العاملين في المؤسسة التعليمية بالاحتياجات الضرورية المواكبة للعمل.	5	4.23	0.785	موافق بشدة
5	انعدام تشجيع العاملين بالمؤسسة التعليمية للارتقاء الأكاديمي.	1	4.36	0.785	موافق بشدة
6	ضعف دعم الموظف لمواصلة التعليم العالي للحصول على مستوى تعليميّ مناسبٍ.	3	4.26	0.769	موافق بشدة
7	عدم ثقة المجتمع بالكفاءات داخل المؤسسة التعليمية.	7	4.07	1.018	موافق
الدرجة الكلية			**4.24**	**0.564**	**موافق بشدة**

يتضح من جدول (3) العوامل والمسببات الداعية لهجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها تراوح بين موافق بشدة وموافق، وحصلت الفقرة (5) التي نصت على "انعدام تشجيع العاملين بالمؤسسة التعليمية للارتقاء الأكاديمي" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.36)، وبانحراف معياري قدره (0.785) وبدرجة تقدير موافق بشدة، بينما حصلت الفقرة (7) التي نصت على "عدم ثقة المجتمع بالكفاءات داخل المؤسسة التعليمية" على أقل متوسط حسابي بلغ (4.07)، وبانحراف معياري قدره (1.018) وبدرجة تقدير موافق.

أما الفقرة (2) التي نصت على "مواكبة التغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر في التعليم، والعمل" التي حصلت على ثاني أعلى متوسط حسابي بلغ (4.34)، وبانحراف معياري قدره (0.759)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الثانية، كما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "تبعاتٌ أخرى تُسهمُ في تَرْك المؤسسة التعليمية قبل الحصول على مستوى تعليميٍّ مناسبٍ" على متوسط حسابي بلغ (4.26)، وبانحراف معياري قدره (0.769)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الثالثة، بينما جاءت في المرتبة الرابعة الفقرة (1) التي نصت على "الحصول على التدريب المناسب للكفاءات" وحصلت على متوسط حسابي بلغ (4.24)، وبانحراف معياري قدره (0.876)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الخامسة الفقرة (4) التي نصت على "عدم تزويد العاملين في المؤسسة التعليمية بالاحتياجات الضرورية المواكبة للعمل" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.23)، وبانحراف معياري قدره (0.785)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، كما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "انعدام الثقة العامة بالنظام التعليمي" على متوسط حسابي بلغ (4.18)، وبانحراف معياري قدره (0.880) في المرتبة السادسة وبدرجة تقدير موافق.

اتفقت نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة الزبون، معن حمدان سلامة (2019) التي ترى أن الأسباب الاقتصادية والتشريعات ابرز مسببات الهجرة، كما اتفقت نتائج البحث مع نتائج دراسة (2012) YUAN LI التي توصلت على أن العوامل الاقتصادية والسياسية في بلاد المهجر هي ابرز مسببات

الهجرة، كما اتفقت النتائج مع دراسة Douglas Mawere & Almon Shumba (2012) التي توصلت على أن الرواتب والاجور، وانخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين، وضعف التمويل المادي، وعدم استقرار الجانب السياسي ابرز أسباب الهجرة، في حين أن عوامل الجذب شملت الرواتب المرتفعة، وكثرة فرص الدراسة والبحوث التي لا يمكن تحقيقها، كما اتفقت مع دراسة محمد الهادي قاسي (2022) التي توصلت إلى أن ابرز مسببات الهجرة ترجع إلى المشكلات والظواهر السلبية التي تعاني منها المجتمعات العربية التي تسبب هجرة الادمغة العربية، كالأسباب الاجتماعية، الأسباب الاقتصادية، الأسباب السياسية، الأسباب الاكاديمية، كما اتفقت مع دراسة زروق محمد البشير (2017) التي توصلت إلى ان ابرز دوافع الهجرة هي الدوافع الفردية للهجرة، والسياسية والاقتصادية، والإدارية والعوامل الاجتماعية والثقافية والعلمية، وتناولت عوامل جذب الكفاءات في البلدان المستقبلة للمهاجرين، كما اتفقت نتائج هذا البحث مع نتائج دراسة حسيبة مداني ونادية براهيمي وفتيحة مزارشي (2021) التي توصلت إلى أن أهم أسباب الهجرة تكم في غياب المحيط المناسب للبحث العلمي، ومكانة البحث العلمي، والمساس بحرية الباحث وغياب الاستقرار السياسي، وضعف في التخطيط لتسيير نشاط البحث العلمي، ضعف الميزانيات، غياب الدعم الخاص في البحث العلمي، غياب استراتيجية لتسويق نتائج البحث العلمي، غياب التعاون والتنسيق، انخفاض معدلات الإنتاجية العلمية، ومن خلال الدراسات التي تم التوصل إليها يتضح أن جميعها تتفق على أسباب متشابه في عوامل وأسباب تعود إلى بلد المهجر وعوامل جاذبة تعود إلى بلد الاستقطاب أو الجاذبة، وبذلك يرى الباحث أن نتائج هذا البحث تتوافق مع نتائج الدراسات السابقة.

ثانيًا: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني

للإجابة على السؤال الثاني الذي نصه "ما العوامل الجاذبة للحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟" تم تحليل نتائج المحور الثاني: ما العوامل الجاذبة للحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها، الذي يحتوي على (8) فقرات في أداة البحث (الاستبانة)، للتعبير عن العوامل الجاذبة للحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة ولتحليل نتائج استجابات أفراد العينة تم استخراج التكرارات كما يوضحها الجدول الآتي:

يتضح من الجدول (2) تكرارات استجابات أفراد العينة على فقرات المحور الثاني: العوامل الجاذبة للحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها، حيث توضح البيانات تركز التكرارات في الاتجاه الإيجابي، حيث تتركز التكرارات على:

- (موافقٌ بشدةٍ) تدل على عامل مهم جدًا في الحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية.

- (موافقٌ) تدل على عامل مهم في الحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية.
- (محايد) تدل على عامل متوسط الأهمية في الحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية.
- (غير موافق) تدل على عامل قليل الأهمية في الحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية.
- (غير موافق بشدة) تدل على عامل ضعيف الأهمية في الحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية.

ولتحديد اتجاه العينة بدقة يوضح الجدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية بالإضافة إلى درجة الموافقة على كل عبارة.

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثاني، مرتبة تنازليًا حسب المتوسطات الحسابية

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	إعداد البرامج الدراسية المتكاملة للعاملين في المؤسسة التعليمية، كلٌّ حسب تخصصه.	1	4.45	0.672	موافق بشدة
2	تنشئة طلابًا متفوّقين علميًّا ومهنيًّا، وملتزمون أخلاقيًا من العوامل الجاذبة للحدّ من هجرة الكفاءات التربوية	7	4.30	0.723	موافق بشدة
3	الحفاظ على الثقة، والشعور بالأمان لدى الطلاب، خاصةً في المجالات المهمة التي تُدَرّس بواسطة المعلمين الذين يهاجرون.	6	4.35	0.823	موافق بشدة
4	تدريب المعلمين الجدد الذين يدخلون المؤسسة التعليمية.	5	4.36	0.701	موافق بشدة
5	الحفاظ على النضج المهني للمعلمين الجدد، والعاملين بالمؤسسة التعليمية.	2	4.44	0.680	موافق بشدة
6	الحفاظ على الثقة العامة للنظام التعليمي بالمجتمع.	4	4.37	0.639	موافق بشدة
7	توعية العاملين بالمؤسسة التعليمية دينيًّا بأهمية الإسهام في دفع عجلة التعليم في مجتمعهم الذي ينتمون إليه، وضرورته.	3	4.41	0.732	موافق بشدة
الدرجة الكلية			**4.33**	**0.526**	**موافق بشدة**

يتضح من جدول (4) العوامل الجاذبة للحدّ من هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها تراوح بين موافق بشدة وموافق، وحصلت الفقرة (1) التي نصت على "إعداد البرامج الدراسية المتكاملة للعاملين في المؤسسة التعليمية، كلٌّ حسب تخصصه" على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.45)، وبانحراف معياري قدره (0.672) وبدرجة تقدير موافق بشدة، بينما حصلت الفقرة (8) التي نصت على "الحفاظ على النضج المهني للمعلمين الجدد، والعاملين بالمؤسسة التعليمية" على أقل متوسط حسابي بلغ (4.36)، وبانحراف معياري قدره (0.823) وبدرجة تقدير موافق بشدة.

أما الفقرة (5) التي نصت على "الحفاظ على النضج المهني للمعلمين الجدد، والعاملين بالمؤسسة التعليمية" التي حصلت على ثاني على أقل متوسط حسابي بلغ (4.44)، وبانحراف معياري قدره (0.680) وبدرجة تقدير موافق، وجاءت في المرتبة الثانية، كما حصلت الفقرة (7) التي نصت على "توعية العاملين بالمؤسسة التعليمية دينيًّا بأهمية الإسهام في دفع عجلة التعليم في مجتمعهم الذي ينتمون إليه، وضرورته" على متوسط حسابي بلغ (4.41)، وبانحراف معياري قدره (0.732)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الثالثة، بينما جاءت في المرتبة الرابعة الفقرة (6) التي نصت على "الحفاظ على الثقة العامة للنظام التعليمي بالمجتمع" وحصلت على متوسط حسابي بلغ (4.37)، وبانحراف معياري قدره (0.639)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الخامسة، اما الفقرة (4) التي نصت على "تدريب المعلمين الجدد الذين يدخلون المؤسسة التعليمية" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.35)، وبانحراف معياري قدره (0.701)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، كما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "الحفاظ على الثقة، والشعور بالأمان لدى الطلاب، خاصةً في المجالات المهمة التي تُدَرّس بواسطة المعلمين الذين يهاجرون" على متوسط حسابي بلغ (4.35)، وبانحراف معياري قدره (0.823) في المرتبة السادسة وبدرجة تقدير موافق بشدة، كما حصلت الفقرة (2) التي نصت على "تنشئة طلابًا متفوّقين علميًّا ومهنيًّا، وملتزمون أخلاقيًا من العوامل الجاذبة للحدّ من هجرة الكفاءات التربوية" على متوسط حسابي بلغ (4.30)، وبانحراف معياري قدره (0.723)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة السابعة.

يتفق نتائج هذا البحث مع دراسة الأسدي والسلطاني (2009) التي أفادت بضرورة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس وتلبية مطالبهم كأحد الأسس لبقاء واستمرار الكفاءات في المؤسسات التربوية، كما تتفق مع نتائج دراسة عبد الناصر أحمد عبد السلام البدراني (2008) التي تؤكد على ضرورة تعزيز الجوانب الاقتصادية للكوادر التربوية للحد من هجرتها، كما يتفق نتائج البحث مع نتائج دراسة الزبون، معن حمدان سلامة (2019) التي توصلت إلى ضرورة توفي متطلبات الكوادر التربوية من اجل الحد من هجرتها، ويختلف هذا البحث مع دراسة ماجد محمد الفرا، ميسون زكي فوجو (2014) التي ترى أن ابرز عوامل الجذب للحد من هجرة الكفاءات التربوية تكم في الاهتمام بالبحث العلمي وليس الجوانب الاقتصادية والاجتماعية، ويرى الباحث أن نتائج البحث تنسجم مع نتائج الدراسات السابقة مع ضرورة الاهتمام البحث العلمي كأحد عوامل الجذب بعد العوامل الاقتصادية والاجتماعية والعوامل التي تعود إلى مناخ المؤسسات التربوية.

ثالثًا: عرض النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث

للإجابة على السؤال الثالث الذي نصه "ما الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟" تم تحليل نتائج استجابات أفراد العينة على

المحور الثالث في أداة البحث هو: ما الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة من وجهة نظر العاملين بها؟، ويحتوي المحور الثالث على (12) فقرة من فقرات الاستبانة، للتعبير عن آراء العاملين في المؤسسات التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة في آثار هجرة الكفاءات التربوية.

جدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمحور الثالث

رقم الفقرة	الفقرة	الترتيب	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اتجاه العينة
1	هجرة الكفاءات يؤدي إلى فقدان الخبرة والمعرفة المهنية الضرورية لإدارة المؤسسة التعليمية، وخاصةً الذين يتمتعون بالخبرة العالية في مجالات معينة.	1	4.48	0.658	موافق بشدة
2	مغادرة الكفاءات من المؤسسة التعليمية يقلّل من جودة التدريب المهنيّ للعاملين فيها.	2	4.34	0.615	موافق بشدة
3	مغادرة الكفاءات يَحدّ من تطبيق معايير جودة الأداء المؤسسي.	3	4.28	0.788	موافق بشدة
4	مغادرة الكفاءات أو هجرتها تَحدّ من تلبية الاحتياجات التعليمية بالمؤسسة.	7	4.23	0.751	موافق بشدة
5	هجرة الكفاءات تقلّل من استقطاب الكفاءات الجيدة.	10	4.16	0.888	موافق
6	هجرة الكفاءات تعوق تطوير موظفي المؤسسة التعليمية .	9	4.16	0.851	موافق
7	هجرة الكفاءات تمنع نشر ثقافة العمل بروح الفريق بالمؤسسة التعليمية .	11	4.08	0.965	موافق
8	هجرة الكفاءات تُبْطِئ التطوير المستمرّ للمؤسسة التعليمية .	5	4.19	0.847	موافق
9	هجرة الكفاءات تؤثر سلبًا في معدلات تحصيل الطلاب.	4	4.24	0.843	موافق بشدة
10	هجرة الكفاءات التربوية تؤدي إلى تراكم المشكلات بالمؤسسة التعليمية .	6	4.18	0.770	موافق
11	قد تؤدي هجرة الكفاءات التعليمية إلى الصعوبة في الحفاظ على المعايير الدولية للتعليم.	8	4.17	0.853	موافق
الدرجة الكلية			**4.22**	**0.564**	موافق بشدة

يتضح من جدول (5) أن آراء أفراد عينة البحث نحو فقرات المحور الثالث: الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر العاملين بها تراوحت بين موافق بشكة وموافق باتجاه إيجابي كامل، وحصلت الفقرة (1) التي نصت على "هجرة الكفاءات يؤدي إلى فقدان الخبرة والمعرفة المهنية الضرورية لإدارة المؤسسة التعليمية، وخاصةً الذين يتمتعون بالخبرة العالية في مجالات معينة"، على أعلى متوسط حسابي بلغ (4.48)، وبانحراف معياري قدره (0.658) وبدرجة تقدير موافق بشدة لتكون على رأس ترتيب فقرات المحور، أما الفقرة (2) التي نصت على "مغادرة

الكفاءات من المؤسسة التعليمية يقلّل من جودة التدريب المهنيّ للعاملين فيها" التي حصلت على ثاني أعلى متوسط حسابي بلغ (4.34)، وبانحراف معياري قدره (0.615)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الثانية، كما حصلت الفقرة (3) التي نصت على "مغادرة الكفاءات يَحدّ من تطبيق معايير جودة الأداء المؤسسي" على متوسط حسابي بلغ (4.28)، وبانحراف معياري قدره (0.788)، وبدرجة تقدير موافق بشدة، وجاءت في المرتبة الثالثة، وجاءت في المرتبة الرابعة الفقرة (9) التي نصت على "هجرة الكفاءات تؤثر سلبًا في معدلات تحصيل الطلاب" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.24)، وبانحراف معياري قدره (0.843)، وبدرجة تقدير موافق بشدة.

كما جاءت في المرتبة الخامسة الفقرة (8) التي نصت على "هجرة الكفاءات تُبْطِئ التطوير المستمرّ للمؤسسة التعليمية" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.19)، وبانحراف معياري قدره (0.847)، وبدرجة تقدير موافق، كما حصلت الفقرة (10) التي نصت على "هجرة الكفاءات التربوية تؤدي إلى تراكم المشكلات بالمؤسسة التعليمية" على متوسط حسابي بلغ (4.18)، وبانحراف معياري قدره (0.770)، وبدرجة تقدير موافق على المرتبة السادسة، كما حصلت الفقرة (4) التي نصت على "مغادرة الكفاءات أو هجرتها تَحدّ من تلبية الاحتياجات التعليمية بالمؤسسة" على متوسط حسابي بلغ (4.23)، وبانحراف معياري قدره (0.751)، وبدرجة تقدير موافق بشدة على المرتبة السابعة، أما الفقرة (11) التي نصت على "قد تؤدي هجرة الكفاءات التعليمية إلى الصعوبة في الحفاظ على المعايير الدولية للتعليم" التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.17)، وبانحراف معياري قدره (0.853)، وبدرجة تقدير موافق، وجاءت في المرتبة الثامنة، كما حصلت الفقرة (6) التي نصت على "هجرة الكفاءات تعوق تطوير موظفي المؤسسة التعليمية" على متوسط حسابي بلغ (4.16)، وبانحراف معياري قدره (0.851)، وبدرجة تقدير موافق، وجاءت في المرتبة التاسعة، بينما جاءت في المرتبة العاشرة الفقرة (5) التي نصت على "هجرة الكفاءات تقلّل من استقطاب الكفاءات الجيدة"، التي حصلت على متوسط حسابي بلغ (4.16)، وبانحراف معياري قدره (0.888)، وبدرجة تقدير موافق، بينما حصلت الفقرة (7) التي نصت على "هجرة الكفاءات تمنع نشر ثقافة العمل بروح الفريق بالمؤسسة التعليمية" على أقل متوسط حسابي بلغ (08.4)، وبانحراف معياري قدره (0.847) على اقل متوسط من بين فقرات المحور لتكون في المرتبة الحادية عشر.

كما حصل المحور الثالث "الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات التربوية من المؤسسة التعليمية بمحافظة جنوب الباطنة، من وجهة نظر العاملين بها"، على متوسط حسابي عام بلغ (4.22)، وبانحراف معياري عام قدره (0.564) وجاء التقدير الكلي أو اتجاه العينة للمجال الأول (موافق بشدة)، كما أن حصول

(5) فقرات على موافق بشـدة، وحصـول (6) على موافق من أصـل (11) يشـير على الاتجاه الإيجابي القوي لقبول فقرات المحور.

يتفق هذا البحث مع دراسـة محمد الهادي قاسـي (2022) التي توصـلت إلى أن تداعيات على المجتمعات والمؤسسات، كما تتفق مع دراسة زروق محمد البشير (2017) التي توصلت إلى أن للهجرة آثار عديدة منها ضياع الجهود والطاقات الإنتاجية والعلمية لصالح الدول المتقدمة، وتبديد الموارد الإنسانية والمالية التي انفقت في تدريب وتعليم هذه الكفاءات في البلدان النامية، تخلف حقول المعرفة في العالم الثالث واضعاف الفكر العلمي والعقلاني، الخسائر المالية الضخمة التي تلحق باقتصاديات البلدان النامية، توسيع الهوة بين الدول الغنية والفقيرة، نتائج هذا البحث مع الدراسة سوداني نادية (2017) التي توصلت إلى وجود العديد من الآثار السـلبية هجرة الكفاءات العلمية أبرزها تدني على الإنتاج الفكري حقوق الملكية الفكرية في الدول ال مهاجر منها، فاتفقت مع دراسـة فتيسـي فوزية (2021) التي توصـلت إلى الآثار السلبية ليه قلت الكفاءات إلى الدول المتقدمة وتسببها في آثار اقتصادية، كما تتفق مع دراسة محمد عبد الله المنصوري، وعبد العلي بوحويش الدايخ (2010)، ودراسة Douglas & Almon (2012)، في حين تختلف نتائج هذا البحث مع دراسـة فتيسـي فوزية (2021) التي ترى أنه بالرغم من وجود آثار سـلبية إلا هناك آثار إيجابية لهجرة للكفاءات من حيث إسـهامها في التنمية الاقتصـادية من خلال التحويلات المالية التي يقوم بها المهاجرين لبلدهم الأصلي إضافة إلى نقل تراثهم الحضاري للدول المستقبلة والإسـراع في عملية نقل المعارف والتكنولوجيا للوصـول إلى تكامل علمي بين الكفاءات داخل البلد وخارجه، ويتضح من خلال النتائج أن نتائج هذا البحث تتفق مع نتائج العديد من الدراسات الذي تؤكد على الآثار السلبية لهجرة الكفاءات العلمية على المجتمعات بشكل عام وعلى المؤسسات التربوية بشكل خاص، كما يفسر الباحث النتائج التي تم التوصل إليها في موضوع الآثار السلبية لهجرة الكفاءات العلمية على المؤسسات التربوية بسلطة عمان تتوافق مع الواقع حيث أن المؤسسات التربوية مال تزال بحاجة إلى الكفاءات التربوية العمانية التي هي في حد ذاتها بأعداد قليلة ولا تسـتحمل هجرة العديد منها فبالتالي هجرة الكفاءات حتى ولو كانت بأعداد بسيطة ومحدودة لها آثار كبيرة لهذه المؤسسات.

التوصيات:

يوصـي الباحث المسـؤولين في وزارة التربية والتعليم بسـلطنة عمان، اسـتنادًا للنتائج والتحليلات التي توصل إليها في دراسته هذه بجملة من التوصيات، وهي على النحو الآتي:

1- العمل على تأسيس نقابة للعاملين في القطاع التربوي بمختلف وظائفهم وبالتنسيق مع الجهات المعنية، تعمل بمثابة مؤسسة مستقلة، تُعنى بمتابعة حقوق العاملين وامتيازاتهم، بهدف الحد من هجرة الكفاءات التربوية، أو تقديم استقالتهم.

2- فتح قنوات الاتصال والتواصل بين المعلمين والمسؤولين على مختلف المستويات الإدارية، وإشراكهم في تطوير سياسات النظام التعليمي، وتدريبهم على آليات تطبيقه.

3- تهيئة بيئات العمل، مثل توفير الأجهزة، والأدوات، وشبكة المعلومات (الإنترنت)، وتوفير المرافق والقاعات المجهزة وغيرها من الإمكانات اللازمة التي تسهم في تعزيز رضا المعلمين وتحقق أهداف العملية التعليمية وتحد من هجرة الكفاءات عن بيئة العمل.

4- تفعيل دور المديرية للتربية والتعليم في المحافظة بوصفها وحدة متكاملة للتطوير المهني للموظفين، وتعزيزها بالدعم المالي الكافي لتغطية احتياجات ومتطلبات برامج التنمية المهنية، بهدف رفع مستوى قدرات الموظفين ورفع مهاراتهم التخصصية.

5- تعزيز المكانة الاجتماعية للعاملين في القطاع التربوي، لأنها تُعدُّ من المرتكزات الأساسية التي تسهم في تحقيق رضاه الوظيفي، وتماثلهُ، والتزامهُ تجاه عمله، عن طريق تقديم مجموعة من المحفزات لرفع الروح المعنوية ولتحسين الظروف المادية للعاملين تمييزًا لهم لقاء ما يقومون به من جهد في خدمة المجتمع مما يعزز مكانتهم.

6- تعزيز الإجراءات التي تؤدي إلى الحد من هجرة الكفاءات التربوية وخاصة من داخل المؤسسات التربوية.

المراجع:

ابنعوف، صلاح أحمد محمد. (2020). هجرة العقول والكفاءات وأثرها على تنمية الموارد البشرية بقطاع التعليم في السودان (2008-2017): دراسة حالة جامعة الخرطوم. **رسالة دكتوراه**، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، السودان.

أمبوسعيدي، عبد الله؛ والفهدي، راشد؛ والبلوشي، علي؛ والهاشمي، عبدالله؛ والرواحي، ناصر. (2018). صور المعلم العماني لدى فئات من المجتمع: دراسة وصفية تحليلية. **مجلة الدراسات التربوية والنفسية**، 12(2)، 299-282.

جبار عبد الجبار. (2022). هجرة الأدمغة في الجزائر ومتطلبات الحد من إهدار الكفاءات البشرية. **مجلة العلوم الإنسانية**، 1(33)، (33)، 7-23.

الجساسية، بدرية بنت مبارك بن سيف. (2021). الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان وفقًا لنظرية المسار والهدف وأثرها في الرضا الوظيفي للمعلمين. **مجلة الدراسات العربية في التربية وعلم النفس**، 127(127)، 451-471.

الحارثية، إيمان بنت سليمان بن عامر. (2016). التمكين النفسي لدى معلمي التعليم الأساسي وعلاقته في الثقة بالمشرف التربوي في سلطنة عمان. **رسالة ماجستير غير منشورة**، جامعة السلطان قابوس، مسقط.

الزبون، معن حمدان سلامة. (2019). أسباب هجرة العقول من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية. **مجلة العلوم التربوية والنفسية**، 30(3)، ديسمبر (2019)، 126-141.

زروق، محمد البشير. (2017). هجرة الكفاءات العلمية، أسبابها، تداعياتها وإمكانية الحد منها. **مجلة دراسات حول الجزائر والعالم**، 2(7)، 1-23. https://www.asjp.cerist.dz/en/article/63197

سوداني، نادية. (2017). واقع هجرة الأدمغة في الدول النامية وانعكاساتها على نسبة مساهمة هذه الدول في الأنظمة العالمية للملكية الفكرية. **مجلة أبعاد اقتصادية**، ع(7)، 145-564.

عبد الناصر، احمد عبد السلام. (2009). هجرة الكفاءات العربية الأسباب والنتائج العراق نموذجا. **رسالة ماجستير غير منشورة**، كلية الاقتصاد، الاكاديمية العربية للعلوم الاقتصادية، كوبنهاكن، الدنمارك.

مانع، فاطمة؛ وخبازي، فاطمة الزهراء. (2011). **هجرة الكفاءات العلمية وأثارها على التنمية الاقتصادية في البلدان النامية**. مكتبة عين لجامعة.

فتيسي، فوزية. (2021). هجرة الكفاءات العلمية: الأسباب والانعكاسات. **مجلة التراث**، ع(11)، 325-344.

الكندي، أفلح أحمد. (2018). أثر المتابعة الإشراقية الإلكترونية على أداء المعلم الأول وصعوباتها من وجهة نظر المشرفين التربويين. **رسالة دكتوره غير منشورة**، جامعة تونس.

Bowen, s. (2018). Mission and Vision. John Wiley & Sons, Inc. Inc.

Carling, J., & Schewel, K. (2018). Revisiting aspirations and capabilities. International Migration Review, 52(3), 965-982.

Docquier, F., & Rapoport, H. (2012). Globalization, brain drain, and development. Journal of Economic Literature, 50(3), 681-730.

Douglas Mawer & Almon Shumba (2012). The Causes and Impact of the Brain Drain in Institutions of Higher Learning in Zimbabwe. International Migration, 4(50), 107-123.

Elie Mambou, (2011) THE AFRICAN DIASPORA IN THE UNITED STATES FROM 1960 TO THE PRESENT: INTEGRATION AND/OR ASSIMILATION. DOCTORAL SCHOOL AND SOCIETY RESEARCH. Universe South Africans and Mexicans in Florida.

Momodu Erhaga Omamegbe (2010). African Brain Drain: A Narrative Inquiry On Human Capital Flight From Sub Saharan Africa To The United States. A doctor's degree of Philosophy, THE UNIVERSITY OF TEXAS AT DALLAS.

Tesfaye Semela (2011). Vulnerability to Brain-Drain among Academics in Institutions of Higher Learning in Ethiopia, Asian Social Science, 1(7), 2011.

Wilson, M., Wnuk, K, Silvander, J, & Gorschek, T. (2018). A Literature Review on the Effectiveness and Efficiency of Business Modeling. E-Informatica Software Engineering Journal, 12(1), 265–302.