

تصور مقترح لمواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة

إعداد

د / مها محمد أحمد محمد عبد القادر

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية فرع البنات بالقاهرة - جامعة الأزهر

Mahaabelkader.5919@azhar.edu.eg

هدف البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لمواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين، واستخدم المنهج الوصفي، الذي يعبر عن تحليل وتشخيص الظاهرة والكشف عن جوانبها، وتمثلت عينة البحث في عدد من أعضاء هيئة التدريس ببعض الجامعات المصرية الذين قاموا بالاستجابة على أداة البحث، والتي تمثلت في استبانة تعرف مدى ارتباط أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات بجودة الحياة في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين، وتمثلت أبرز نتائج البحث في: الارتباط التام بين أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات وأبعاد جودة الحياة المتمثلة في (السلامة المهنية_الاحتياجات الاجتماعية_الاحتياجات الاقتصادية_الأمان الوظيفي_الاحتياجات المعرفية_حاجات تحقيق الذات_حاجات بيولوجية ونفسية)، وتوصل البحث لتصور مقترح يساهم في مواجهة أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة في صورة إجرائية يمكن تحقيقها والتعويل عليها، واقترح البحث إجراء المزيد من البحوث، ومنها بحث تصور مقترح لتفعيل متطلبات السلامة المهنية وعلاقتها بالحرريات الأكاديمية والبيروقراطية الإدارية والروتين لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

الكلمات المفتاحية (هجرة العقول - جودة الحياة)

A Proposed Perspective for Facing Brain Drain in the Light

of the Requirements of Dimensions of Life Quality

Maha Mohammad Ahmad Mohammad Abdul Kader

Assistant Professor of Foundations of Education, Faculty of

Education, Girls Branch, Cairo, Al-Azhar University

Mahaabelkader.5919@azhar.edu.eg

Abstract :

The current study aimed to develop a proposed perspective to confront brain drain in the light of the requirements of dimensions of life quality from the viewpoints of experts and specialists. The study made use of the descriptive method which analyses and diagnoses of the phenomenon and outline of its aspects. The research sample consisted of a number of the faculty members in some Egyptian universities who responded to the research instruments which represented in a questionnaire which defines the causes of brain drain of the people with competencies with the quality of life in the light of the opinions of experts and specialists. The results of the research revealed that there is a link between the reasons of the brain drain of the people with competencies and the dimensions of life quality in terms of (occupational safety – social needs – economic needs – job safety – cognitive needs – self-needs – biological and psychological needs). The research developed a proposed perspective contributes to facing the causes of brain drain of the people with competencies in the light of the requirements of

dimensions of quality of life in a procedural form that can be achieved. The research suggested conducting more research, including a proposed concept to activate the requirements of occupational safety and its relationship to academic freedoms and the administrative bureaucracy and routine among a sample of faculty staff members.

Keywords: brain drain – quality of life

مقدمة:

باتت قضية هجرة العقول من القضايا ذات الطابع العالمي؛ حيث ارتبطت منذ القدم بتطور حياة بني البشر، وبتطلعاتهم للتقني والبحث عما هو أفضل في مجالات اهتماماتهم المختلفة، ناهيك عن طبيعتهم الإنسانية والتي تحثهم على الانتقال من مكان لآخر بغية البحث عن عوامل الأمن والأمان والاستقرار الذي يترتب عليه توافر الكسب، وترف المعيشة قدر الإمكان، فيما يعبر عنه بجودة الحياة، والماضي والحاضر يؤكد على العلاقة الموجبة والطرديّة بين الابتكار القائم على العلم وبين توافر الاستقرار نتيجة لجودة الحياة التي يستشعرها الفرد، والشاهد في ذلك ما استقرأ من التاريخ الذي أشار إلى أنه لم يخل زمان ولا بلد من هجرة العلماء به، في كآفة المجالات والعلوم الدينية والدنيوية على السواء، وأن العوامل والأسباب قد تباينت من حقبة لأخرى وإن بقي التشابه رهن الملاحظة؛ فقد سعى الكثيرون إلى طلب جودة الحياة المرتبطة بالأمان والرعاية الصحية والاجتماعية والتعليمية، مقابل ما يمتلكون من مهارات ومواهبهم تتسابق من أجلها الأمم المتقدمة للحصول عليها؛ بغية استثمارها، وهناك من خشي من الاضطهاد والجور على حقوقه الفكرية، والواقع الحالي يؤيد ما أسرده التاريخ في فتراته الزمنية، ويضيف إليه التغيرات التي ساهمت في زيادة هجرة الأدمغة خارج أوطانها، ومنها التطور التقني والصناعي الذي حث على زيادة الطلب لمن يمتلكون المهارة، وسهولة الحصول على الأفراد ومعلوماتهم في عصر العولمة، الذي يسر لهم فرص العمل في الخارج للعديد من الوظائف بمجالاتها التي يصعب حصرها، ويعد ذلك استكمالاً لما ذكره التاريخ بشأن هجرة العقول؛ لذا تطلب أن تعكف الدول في بحث أوضاعها خشية ما تسببه تلك الهجرة لمصالحها الخاصة.

ويؤكد أصحاب الخبرة في الاقتصاد والتنمية على ضرورة الاهتمام بالبحث العلمي ودعمه لوجستياً من قبل مؤسسات الدول الخاصة والحكومية، وبالتالي توفير متطلباته بما يسهم في تحقيق الهدف منه والمتمثل في توفير الرفاهية وتلبية الاحتياجات والتغلب على ما يستجد من مشكلات آنية ومستقبلية للمجتمع، ولا ينفك هذا عن الاهتمام بالعلماء بتوفير رغد الحياة بما يسهم في مزيد من العطاء الفكري والمهاري لأبحاثهم وابتكاراتهم، وبما يكسبهم تحقيق أهدافهم الخاصة، ولا ريب في ما تؤدي إليه هجرة العقول وأصحاب الكفاءات؛ حيث

النقل المباشر للعنصر البشري المتميز الذي يمتلك المهارة وما يرتبط بها من معرفة ليقوم بنقلها للبلد المستورد، ويعد ذلك نوع سلبي من أنواع التبادل العلمي بين الدول الطاردة والمستوردة؛ حيث يكون التدفق في اتجاه واحد للدول المستوردة (الشمري، 2016).

وبالنظر إلى التقرير الوارد من البنك الدولي والذي يؤكد أن الهجرة على مستوى عالمي قد ساهمت في دعم الكثير من العوز، وساعدت في التنمية الإقتصادية، وأشار التقرير إلى أن فوارق الأجور المرتفعة جاءت دافعاً رئيساً للهجرة والتي سميت بالهجرة الإقتصادية، وفي المقابل تستفيد بلاد المقصد بما يمتلكه أصحاب العقول والكفاءات في تطوير مجالاتها المختلفة على النحو المرتقب التي تنافس به العالم المفتوح؛ برغم مخاطرتها مع سوق العمل ومرورها ببعض التوترات الإقتصادية قصيرة المدى؛ حيث التغلب على فجوات سوق العمل بهذه العقول النيرة والكفاءات المعطاءة، وقد رصد التقرير بأن أصحاب العقول والكفاءات يقصدون العيش في الولايات المتحدة والمملكة المتحدة وكندا وأستراليا ونسبة (85%) يحصدون جائزة نوبل للعلوم، وتنبأ التقرير بأن الهجرة ستكون سمة أساسية في المستقبل؛ بسبب استمرار فجوات الدخل، والاختلافات في الخصائص السكانية، وتطلعات الفقراء والفئات المعرضة للمعاناة في العالم (World Bank, 2018).

ومصر الحبيبة من الدول التي ما زالت تعاني من هدر رصيدها الفكري؛ برغم التغيرات الدؤوبة في توفير فرص العمل وتقدير أصحاب العقول وذوي الكفاءات؛ حيث ما زالت الاغراءات الدولية تتوالى والاستقطابات المفتوحة عبر الفضاء صعب السيطرة، والتقدير الدولية في صورها المختلفة التي يستشعر من خلالها أصحاب العقول والكفاءات بتقدير ذواتهم في بيئة تساعد على مزيد من الابتكارات مع معيشة عالية المستوى تحقق قيم المساواة والعدالة الاجتماعية المرجوة.

وتشكل العوامل الطاردة لذوي الأدمغة المتميزة مجموعة الأسباب والمعوقات التي تعوق عملية التطور الفكري والعلمي وحتى الإقتصادي لديهم، مما يحفزهم ويدفعهم إلى اتخاذ قرار الهجرة أو النزوح إلى المكان الذي يؤمن لهم القدر الكافي من عوامل الاستقرار مدعوماً بمحفزات الابتكار في مجالاتهم المختلفة، وقد تكون تلك المعوقات والأسباب نتيجة عوامل متعددة منها ما هو سياسي أو اجتماعي أو اقتصادي أو تقني أو تربوي، وبالطبع ينتج عن

ذلك خسائر يصعب حصرها، واستنزاف اقتصادي لا يمكن وصفه بدقة، وهذا ما أشارت إليه نتائج بحوث ودراسات سابقة اهتمت بهجرة العقول ومنها (أبوغمجة، 2009؛ آدم، و أحمد، 2013؛ أغلال، 2012؛ البدراني، 2009؛ بشير، 2006؛ بوقال، و عطوي، 2016؛ توفيق، 2007؛ الرفاعي، ديب، و عامر، 2004؛ الزبون، 2019؛ سعد، و معتوق، 2020؛ فوجو، 2014؛ المنصوري و الداخ، 2010).

كما كشفت نتائج الدراسات الأجنبية التي اهتمت بهجرة العقول على مستوى دولي دائم أو طويل الأمد من قبل مجتمعاتهم النامية إلى الدول المتقدمة، قد يرجع إلى أسباب عديدة منها عوامل الدفع الرئيسية الأجور، وانخفاض الرضا الوظيفي، وضعف التمويل، وعدم استقرار المناخ السياسي، وقد أوصت بعدد من الآليات التي تساعد في الحد من هجرة الكفاءات، ومنها ضرورة أن تعمل حكومات البلدان المرسلات والمستقبلات معا لصياغة سياسة تبادل المنفعة، وضرورة تركيز البلدان المرسلات على تطوير البرامج وتهيئة بيئة مواتية للحفاظ على الكفاءات في الوطن، ومنها دراسة (Douglas & Almon, 2012; Momodu, 2010; Mussie, 2009; Tesfaye, 2011; Yuan, 2012).

كما تتباين المسببات التي تدفع العقول واصحاب الكفاءات إلى الهجرة، منها ضعف توافر فرص العمل المتاحة لتخصصات عديدة، والإهمال غير المتعمد لهم من قبل المؤسسات المعنية بمجالات تخصصاتهم، مع بيئة بحثية محدودة الإمكانيات للبحث العلمي، وإنفاق لا يلبى الأهداف المرتقبة، وضعف الربط الوظيفي بين النشاط العلمي والتقني في شتى المجالات. وقد أصبحت هجرة الكفاءات والمهارات متعددة الأطراف ومتعددة المراكز وإلى حد ما الاتجاهات، فهذه التدفقات يبدو أنها تتجه دائما من الدول الأقل نموا إلى الأماكن الأكثر تنافسية في اقتصاد العالم المبني على المعرفة، وهناك من يرى أن سوق الخبرات يتطلب الحركة فحيثما وجد الاستقرار والإمكانيات حيثما توجهت العقول، وتحققت منها الاستفادة القصوى لصالح البشرية جمعاء، ولكن المشكلة أن التطور العلمي يميز بين الذين يملكون القوة والذين لا يملكونها، فالمركز العالمي الرأسمالي هو الولايات المتحدة الأمريكية؛ ولذا فإن هناك تبعية لهذا المركز نتيجة تدفق الخبرات عليه، فأمريكا واليابان وعدد من الدول الأوروبية تمثل مركزا لجذب الكفاءات والمهارات المتفرقة في جميع أنحاء العالم وخاصة من العالم الثالث

أو ما يسمى بالجنوب، وهكذا كلما تقدم الشمال بفضل هذه العقول المهاجرة إليه كلما أصبح الجنوب فقيراً ومعدماً وتابِعاً (حسان، 2018؛ الطاني، 2017؛ قاسم، جمال زكريا، و محمود، 1997؛ هيئة التحرير، 2003).

واهتمت العديد من المؤسسات البحثية في كثير من الدول بالتعرف على جودة الحياة في المؤسسات والمنظمات الحكومية وغير الحكومية، تحت أبعاد متعددة، وتحديات جديدة متعلقة بالتزام الأفراد، والمشاركة في تحقيق الأهداف التنظيمية لتلك المؤسسات، فجودة الحياة تساهم في تسهيل فرصة التدريب لهم، ورفع درجة الرضا الوظيفي، وإيجاد بيئة عمل آمنة، وتنمية أدائهم جنباً إلى جنب مع تنمية الأداء الكلي للمنظمة أو المؤسسة، وهذا ما أوصت به بعض البحوث والدراسات السابقة في طيات نتائجها، ومنها دراسة كل من: (أبو سيف، 2018؛ أبو غنيم، أزهار نعمة عبد الزهرة، و عجيل، 2018؛ الحربي، سميرة مرشد، و الشقران، 2018؛ خاطر، 2020؛ صالح، 2013؛ عبد العالي، 2019؛ عبد القادر، رفاف، و مزيان، 2019؛ محمود، 2018)؛ لذا تسهم الكشف عن جودة الحياة لدى الأفراد في معرفة احتياجاتهم، ومن ثم العمل على تلبيتها، والحد من هجرة العقول المتميز وأصحاب الكفاءات في كافة المجالات بالدولة.

ولكي تسهم جودة الحياة في الحد من هجرة العقول؛ فهناك حاجة ماسة لتبني برامج جودة الحياة، والتي تتبناها الكثير من المنظمات الكبرى في الدول المتقدمة؛ حيث تعد أحد أقوى العوامل التي تعمل على جذب واستبقاء العاملين؛ فتلك البرامج تشبع حاجات العاملين في المنظمات، وتحقق أهدافهم، وتحقق درجات عالية من الولاء والانتماء للمنظمة، الأمر الذي لا بد وأن ينعكس على أداء العاملين وجودة الانتاج بشكل ايجابي (أبو شيخة، 2010؛ جاد الرب، 2008؛ القرشي، و القحطاني، 2018؛ المغربي، 2004)، وتحقيق أهداف تلك البرامج المعنية بجودة الحياة يسهم في تنمية الإحساس بالأمان الوظيفي، والذي ينعكس عليهم بصورة إيجابية في ممارساتهم الأكاديمية والمهنية والإدارية سواء داخل بيئة العمل أو خارجها، وبالتالي يعمل على الحد من هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة، ويقلل من ضغوطات العمل والحياة مجتمعة.

مشكلة البحث:

تعاني الكثير من الكفاءات من سوء تقدير الأنظمة على كافة أنواعها للعقول المتميزة، وإلى غياب الديمقراطية التي تؤمن المناخ الأمثل للتطور العلمي والتنوع الفكري في ميادين العلوم المختلفة، ونتيجة إلى معايير الولاء والانتماء تتوارى أعداد كبيرة من الكفاءات، مما يؤدي إلى توقف العطاء العلمي لتلك الكفاءات، الأمر الذي يؤثر بشكل سلبي على المستوى العلمي والمعرفي، الأمر الذي يدفع بالكثير من العلماء إلى التفكير جدياً بهجرة وطنهم إلى بلدان أخرى؛ حيث يتوفر الأمن والاستقرار والدعم المادي والمعنوي لإنجاز الأعمال، وهذا ما أكدته نتائج العديد من البحوث والدراسات السابقة ومنها (أبوغمجة، 2009؛ أبوغمجة، 2016؛ بشير، 2006؛ البكري، 2012؛ الرفاعي، ديب، و عامر، 2004؛ الزبون، 2019؛ صالح، 2011؛ طاهر، 2006؛ عثمان، 2011؛ العمرين، 2017؛ الغافري، 2005؛ قاسم، 2005؛ المنصوري، و الداخ، 2010).

ويعد العنصر البشري العمود الفقري لعمليات التنمية بأبعادها المختلفة، فهو القادر على التطوير والتجديد والإبداع، فالفرد بفكره وطاقاته يعد أهم العناصر الإنتاجية الفعالة، بل أنه يبقى دائماً عصب الإنتاج الرئيسي مهما تقدمت أساليبه الفنية، فهو الذي يملك الطاقة غير المحدودة، والتي إن أحسن استخدامها وتوظيفها وتطويرها من خلال التعليم الواعي والتدريب المستمر تتحقق أعلى معدلات التنمية، وأصبح بمثابة القوة الدافعة في سبيل التقدم والرقي، وجاء ضعف المردود المادي والمعنوي لأصحاب الكفاءات العلمية، وانخفاض مستوى المعاش لهم وعدم توفير الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن المستوى المناسب لهم للعيش في المجتمع.

وارتبطت هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة بمستوى جودة الحياة، التي تعد أحد أسباب الهروب من التحديات والصعوبات والمشكلات التي تواجهها كثير من دول العالم، وقد أصبح تحسين جودة حياة الإنسان من أهم أهداف الدراسات الإنسانية في الوقت الحاضر، فقد حاول الباحثون على اختلاف تخصصاتهم قياس كيفية إدراك الفرد لحياته لتعرف العناصر الأساسية التي تجعله يصل الأعلى جودة للحياة.

ونتج عن هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة ضياع الجهود والطاقات الإنتاجية والعلمية لهذه العقول التي تصب في شرايين الاقتصاد، بينما تحتاج التنمية لمثل هذه العقول في مجالات الاقتصادية والتعليمية والصحة والتخطيط والبحث العلمي؛ وتبديد الموارد الإنسانية والمالية التي أنفقت في تعليم وتدريب الكفاءات التي تحصل عليها البلدان التي تسعى إلى الاستثمار في العنصر البشري دون مقابل؛ وتدهور البحث العلمي في البلدان النامية بالمقارنة مع الإنتاج العلمي للمهاجرين إلى الدول التي تسعى للاستثمار في العنصر البشري.

وتتحمل البلدان النامية بسبب تلك الأنواع من الهجرات خسارة مزدوجة لضياع ما أنفقته من أموال وجهود في التعليم وإعداد الكفاءات المهاجرة، ومواجهة نقص الكفاءات وسوء استغلالها والإفادة منها عن طريق استيراد العقول، وتدهور البحث العلمي في البلدان النامية بالمقارنة مع الإنتاج العلمي للمهاجرين في الدول التي تسعى للاستثمار في العنصر البشري؛ وتحمل البلدان النامية بسبب تلك الأنواع من الهجرات خسارة مزدوجة لضياع ما أنفقته من أموال وجهود في تعليم وإعداد الكفاءات المهاجرة، ومواجهة نقص الكفاءات وسوء استغلالها والإفادة منها عن طريق استيراد العقول من الدول التي تسعى للاستثمار في العنصر البشري بتكلفة كبيرة وبهذا تكون حجم الخسائر التي تتحملها الدول الطارئة مضاعفة ومزدوجة (آدم، الناجي محمد حامد، و أحمد، 2013؛ البدراني، 2009؛ بوقال، نسيم، و عطوي، 2016؛ الرفاعي، ديب، و عامر، 2004؛ الطاني، 2017؛ الفرجاني، 2001؛ فوجو، 2014).

وتشير الإحصائيات في جامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربي وكذلك منظمة اليونسكو بالأمم المتحدة إلى أن الوطن العربي، يساهم في هجرة ثلث الكفاءات من البلدان النامية أو العالم الثالث، وأن ما نسبته 50% من الأطباء و 30% من المهندسين و 15% من العلماء العرب في التخصصات الأخرى يهاجرون إلى أوروبا وأمريكا وكندا بوجه خاص، وقد أشار تقرير علمي عن إحصاء أجري في مصر عام 2003 إلى أن المتميزين من العقول والكفاءات التي هاجرت من مصر وحدها بلغ نحو 824 ألف عقل خبرة بينهم ما يزيد على 2500 عالم في مختلف التخصصات العلمية (الأمم المتحدة والمنظمة الدولية للهجرة، 2015؛ جامعة الدول العربية، 2014؛ اليونسكو، 2019).

وتأتي مصر في مقدمة الدول المصدرة للعقول إلى الخارج، خاصة كندا والولايات المتحدة وألمانيا، وطبقا لبيانات اتحاد المصريين بالخارج، فإن تعداد علماء وأكاديميي مصر المقيمين بالخارج، يبلغ نحو 86 ألف عالم وأكاديمي، منهم 1883 في تخصصات نووية نادرة، كما يضمون 42 رئيس جامعة حول العالم. وتشير خريطة العلماء المصريين في مجال الطاقة الذرية، إلى وجود 180 عالما مصرياً في المجال النووي، يعيشون خارج مصر (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، 2008؛ الخشاني، 2014؛ المنصوري، محمد، الداخ، 2010).

ومن أجل تحقيق مستوى أفضل لجودة حياة، والشعور بجودة الحياة يمثل أمراً نسبياً؛ لأنه يرتبط ببعض العوامل الذاتية مثل المفهوم الإيجابي للذات، والرضا عن الحياة الأكاديمية والاجتماعية والسعادة التي يشعر فيها الفرد داخل المؤسسة، كما يرتبط ببعض العوامل الموضوعية مثل الإمكانيات المتاحة داخل المؤسسة، والمستوى الاقتصادية للفرد، وغيرها من العوامل المؤثرة على الفرد داخل مؤسسته، وهذا ما توصلت إليه بعض الأدبيات والدراسات والبحوث السابقة التي تناولت جودة الحياة ومنها (الأشول، 2005؛ البليسي، 2012؛ جاد الرب، 2008؛ شقير، 2010؛ الشهري، 2015؛ صالح، شريفي، وحبوش، 2018؛ عبد المعطي، 2005؛ عبدالرازق، 2015؛ ماضي، 2014؛ منصور، 2007؛ المنوفي، 2010؛ هاشم، 2010).

وأصبحت هجرة العقول من أهم العوامل المؤثرة على الاقتصاد، والتركيب الهيكلي للسكان، والقوى المنتجة، وذلك بسبب تزايد أعداد المهاجرين من العلماء والمفكرين والاختصاصيين، وبالتالي حرمان الاستفادة من خبراتهم ومؤهلاتهم العلمية المختلفة، فضلاً عن الخسائر المالية والاقتصادية التي تتحملها بلدانهم جراء استمرار هذه الظاهرة، مما تطلب دراستها، والخطورة التي تشكلها هجرة العقول على المخططات التنموية بصورة خاصة تتطلب إيجاد حلول للحد من هذه الظاهرة تمهيدا لوقفها، وللتصدي لهذه المشكلة يسعى البحث الحالي إلى وضع تصور مقترح لمواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة بعد الاستفادة من طرح الخبراء والمتخصصين، وبناءً على ذلك أمكن تحديد مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- 1) ما الإطار الفكري لهجرة العقول وأسبابها؟
- 2) ما الإطار الفكري لجودة الحياة وأبعادها؟
- 3) ما درجة الارتباط بين أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات وأبعاد جودة الحياة التي استهدفها البحث الحالي في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين؟
- 4) ما التصور المقترح الذي يساهم في مواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين؟

أهداف البحث:

- هدف البحث الحالي إلى تحقيق ما يلي:
- وضع إطار فكري يشمل هجرة العقول، وجودة الحياة في ضوء متغيرات البحث وطبيعة عينته.
- التوصل إلى مشكلات هجرة العقول والكفاءات من خلال الدراسة الميدانية.
- صياغة متطلبات جودة الحياة لمواجهة هجرة العقول والتي تمخضت عن الدراسة الميدانية.
- وضع تصور مقترح لمتطلبات جودة الحياة لمواجهة هجرة العقول بعد استخلاص نتائج الدراسة الميدانية.

أهمية البحث:

- تبلورت أهمية البحث الحالي فيما يلي:
- تناول البحث الحالي موضوعاً مهماً جدير بالبحث حيث يُعَوَّل على وضع تصور مقترح لتحقيق متطلبات جودة الحياة لمواجهة هجرة العقول.
- استمد هذا البحث أهميته من استثمار رأس المال البشري وخاصة ذوي الكفاءات في كافة المجالات العلمية والحياتية، والتي تعد مصدر الطاقات المنتجة في كافة قطاعاته المختلفة، وتلبي آمال وطموحات المجتمعات النامية التي تسعى دوماً للرقى.
- الإذعان لتوصيات البحوث والدراسات والأدبيات السابقة التي تنادي بصورة واضحة بضرورة وضع إجراءات صحيحة ومناسبة لمواجهة هجرة العقول وأصحاب الكفاءات.

أدوات البحث:

اشتمل البحث الحالي على استبانة هدفت قياس درجة الارتباط بين أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات وأبعاد جودة الحياة التي تناولها البحث الحالي في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين.

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على ما يلي:

أسباب هجرة العقول وتضمنت الأسباب (الاقتصادية _ الاجتماعية _ السياسية _ العلمية).

- أبعاد جودة الحياة والتي حددت في (السلامة المهنية_الاحتياجات الاجتماعية_الاحتياجات الاقتصادية_الأمان الوظيفي_الاحتياجات المعرفية_حاجات تحقيق الذات_حاجات بيولوجية ونفسية).

- أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والذين شاركوا في الاستجابة على أدوات البحث من خلال مواقع التواصل الاجتماعي عبر تقنية (Google Form).

مصطلحات البحث:

تضمنت مصطلحات البحث المفاهيم التالية:

هجرة العقول: Brain- Drain

تعني هجرة العقول استنزاف العقول يعني هجرة الأفراد المدربين تدريباً عالياً من بلدانهم الأصلية إلى بلدان آخر (Thomas, 1970, 110).

وتعرف هجرة العقول بغياب العناصر البشرية الحيوية واللازمة لتحقيق العمليات الشاملة لمجتمع من المجتمعات في فترة زمنية محددة من حياته، وهذا الغياب يؤدي إلى الهجرة أو الامتناع عن العودة بعد قضاء الفترة الزمنية، ويندرج ذلك تحت أصحاب الكفاءات العقلية النادرة والخبرات العلمية العالية المستوى والمهارات الدقيقة التي يشكل غيابها خطورة على حياة المجتمع في حاضره ومستقبله(الفرجاني، 2001، 69).

وتمثل هجرة العقول الهجرة الدائمة للكفاءات أو الفئات الأكثر تعليماً وتأهيلاً عادة خريجي التعليم العالي وما فوقه إلى خارج أوطانهم بحثاً عن فرص أوسع في مجال

تخصصاتهم أو عن بيئة مجتمعية أكثر جاذبية ومستوى معيشة أفضل (الفرجاني، 2006، 186).

وتعرف هجرة العقول إجرائياً بأنها نزوح أصحاب العقول والكفاءات في شتى المجالات إلى خارج القطر المصري بغية السعي إلى تحسين جودة حياتهم والتمثلة في بيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية والمهنية وفق تخصصاتهم المختلفة، ويؤدي ذلك إلى صعوبة تلبية احتياجات المجتمع في حاضره ومستقبله.

جودة الحياة: Quality of life

وصفت جودة الحياة بأنها عبارة عن برنامج عمل يتضمن التدريب المكثف والاستقلال في العمل وتحقيق الأمان الوظيفي (Adhikari, 2010, 43).

وتشكل جودة الحياة مجموعة من العمليات المتكاملة المخططة والمستمرة والتي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية للعاملين، الأمر الذي يساهم بدوره في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها (جاد الرب، 2008، 10).

ووصف جودة الحياة بأنها مصطلح يتألف من ستة أبعاد: الصحة والسلامة المهنية، الاحتياجات العائلية والاجتماعية والاقتصادية، الأمان الوظيفي، الحاجة إلى المعرفة، حاجات الاحترام، وحاجات تحقيق الذات (Koruna, et al, 2008, 414).

كما عرفت جودة الحياة بأنها السياسات والإجراءات والعمليات التي تنفذها المنظمة بهدف تطوير وتحسين الحياة الوظيفية، والشخصية للعاملين فيها، الذي ينعكس بدوره على أداء المنظمة والأفراد إيجابياً، وبذلك تحقق المنظمة أهدافها وتطلعاتها، وفي نفس الوقت تلبية وتشجيع رغبات عاملها مما يضمن استمرارية نجاح المنظمة، وحصانيتها ضد الكثير من الأزمات (البليسي، 2012، 7).

وتمثل جودة الحياة الظروف الملائمة وبيئات العمل وجوانب الحياة مثل تحقيق النمو والتنمية، والمشاركة، والبيئة المادية، والإشراف والأجور والملاءمة الاجتماعية والاندماج في مكان العمل (Mozaffari, 2013, 77).

وهناك من رأى بأنها تعبر عن مجموعة من الأنظمة والبرامج المرتبطة بتحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري للمنظمة، والتي من شأنها أن تؤثر على الحياة الوظيفية للأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي بدوره ينعكس إيجابياً على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بالمنظمة(ماضي، 201، 63).

لقد وضعت منظمة الصحة العالمية World Health organization تعريفاً لمفهوم جودة الحياة على أنه: إدراك الفرد لوضعه المعيشي في سياق أنظمة الثقافة والقيم في المجتمع الذي يعيش فيه، وعلاقة هذا الإدراك بأهدافه وتوقعاته ومستويات اهتمامه(جاد الرب، 2008، 63).

وتعرف جودة الحياة إجرائياً بأنها تصور مقترح لمجموعة من المتطلبات التي تعمل على تحسين وتطوير مختلف الجوانب الخاصة برأس المال البشري، والتي من شأنها أن تؤثر على جودة حياتهم متمثلة في بيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، والذي يؤدي إلى تحسين أدائهم ويعمل على تنمية أفكارهم، ومن ثم يساهم في تحقيق أهداف المؤسسة أو المنظمة والفرد والأطراف كافة ذات العلاقة بهما.

الإطار الفكري للبحث وما ارتبط به من الدراسات والبحوث السابقة:

تناول الإطار الفكري للبحث هجرة العقول ودوافعها، وجودة الحياة وماهيتها وأبعادها، مع تعضيد بالبحوث والدراسات التي اهتمت بتلك المتغيرات وفق ما تمخضت به نتائجها، وأشارت إليه توصياتها.

هجرة العقول : دوافعها وسلبياتها:

تتباين أسباب ودوافع هجرة العقول ما بين سياسية واقتصادية واجتماعية وتعليمية وبحثية وفكرية وثقافية، سعياً من الفرد إلى تلبية احتياجاته الأساسية المادية والروحية والثقافية، ومن أخطر الآثار السلبية التي نجمت عن عملية هجرة العقول والكفاءات ذلك الانهيار الذي أصاب أخلاقيات العمل، وتدني مستوى الأداء العملي إثر إفراغ مختلف القطاعات وخاصة الخدمية من الكفاءات ذوي الخبرات الطويلة، ويأتي تضيق مجال الحريات وتدنّي مستوى العيش؛ لكنها تختلف باختلاف مجموعة من السمات التي تطبع ذلك المجتمع الذي

هاجروا إليه، سواء كانت تؤثر فيها مؤسسات اقتصادية أو سياسية أو اجتماعية، ومما لا شك فيه أن قرارات الهجرة تتحكم بها اعتبارات اقتصادية وعلمية ومهنية، كما تتحكم العوامل الاجتماعي والنفسيه أيضا، إذ تشكل أحيانا لوحدها جملة دوافع لهجرة الكثيرين من الكفاءات العلمية.

وتشكل هجرة العقول إحدى جوانب الحراك الاجتماعي **Social Mobility** ينتج عنها حراك سالب على المستويين المهني والمكاني؛ فمن حيث فقدانها للكفاءات والمهارات، والتي قد تزداد تدهورا بمرور الزمن نتيجة لهذا الحراك المهني، ويزداد تأثيرها على عملية التحضر **Urbanism** في بلد الإرسال، على افتراض أن أغلب العناصر المهاجرة لا تعود إلى أوطانها الأصلية، وغالبا ما تكون ريفية المنشأ، بل تستقر في المدن، خاصة العاصمة، وهنا يتضح تأثير الحراك المكاني؛ لذا فقد أصبحت ظاهرة اجتماعية تثير القلق من حيث آثارها الطويلة الأجل على البلاد.

وهجرة العقول وأصحاب الكفاءات تقوم على الانفصال المادي بالتنقل من أرض إلى أخرى كنوع من إعلان القطيعة معها فعليا بعد الإحباط النفسي والمعنوي، ومعاودة الروابط المادية والمعنوية مع البلد المستقطب، وهذه الفئة من بني البشر متعطشة للبحث العلمي ولديها فكر مستنير في مجال تخصصاتها، يملأها الحماس نحو النجاح وتحقيق ذاتها، وبالتالي تؤثر بفعالية في اقتصاديات تلك الدول؛ لذا يقدم لها العروض المغرية بهدف توظيف استقرارها بغية المشاركة في بناء مستقبل تلك المجتمعات التي تسعى دوماً للتقدم والرقى والنهوض عبر منافسة علمية محضة.

ومن الأسباب السياسية التي تدعم هجرة العقول وأصحاب الكفاءات ضعف الاستقرار السياسي في البلاد؛ حيث إن الأمم التي تعيش مخاضاً سياسياً بسبب الآثار السلبية التي تركها الفساد، بالإضافة إلى محاولة فرض نظام العولمة الجديدة أدى إلى صعوبة الاستقرار الذي سبب بدوره شعوراً بالإحباط؛ نظراً لتدني دور أصحاب الكفاءات للقيادة فيما يخص التنمية والتطور للبلاد، كما ساهمت الصراعات الداخلية والخارجية في صرف معظم الميزانيات على التسليح والتدريب وبناء القدرة العسكرية بدلاً من التوجه نحو التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبناء والتطور، وجاء ضعف توافر المناخ الديمقراطي العلمي؛ حيث تقييد حريات

الخبرات البحثية والنقص الحاد في المراكز البحثية والمعامل والمختبرات العلمية، والحد من المشاركة في المؤتمرات والندوات الدولية العلمية خارج البلاد إلا بإذن السلطات، وهذا أمر محبط للإبداع والابتكار لهذه العقول المتميزة، وهذا ما أشارت إليه بعض ما تمخضت عنه نتائج الدراسات والبحوث السابقة ومنها (ابن شيخ، 2019؛ حمادي، 2017؛ الخشاني، 2017؛ الدرسي، 2017؛ سفيان، جبران، و مجدوب، 2018؛ عبدوس، 2013).

ويأتي غياب العدالة والمساواة وندرة تطبيق مبدأ الشفافية، وتجنب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، من الأسباب الداعمة لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات؛ حيث إن كثيراً من المواقع القيادية والوظائف والمهام العلمية يتم الالتحاق بها إما بالمعرفة أو المحسوبية أو الرشوة، كما أن الفساد ينتشر عادة في المجتمعات القبلية والعائلية، عندما يكون الجهاز الإداري يعمل وفق هذا الأساس؛ فكثير من الدول لا تفرق في كثير من الأحيان بين المتميز وغيره؛ حيث توجد الأنظمة الجامدة التي تعامل الجميع بنفس المقياس، وبالطبع يؤدي ذلك إلى هجرة الخبرات والعقول إلى الخارج، لأنها تشعر بوضعها في مكان غير مناسب لها ولا تستطيع معه إطلاق العنان لملاكات الخلق والابتكار فيها (الأتاسي، 1984؛ أديب، 2005؛ الآلوسي، 2009؛ البكري، 2012؛ سوداني، نادية، و عرابية، 2016).

وتتوافر فرص العمل لأصحاب الكفاءات من المهاجرين في الدول المتقدمة نتيجة لحالتها الاقتصادية؛ حيث الدخل العام العالي للفرد في البلاد يفوق كثيراً الدول النامية بمراحل، فيمكن للدارس أن يحصل على فرصة عمل مناسبة أثناء دراسته ليضمن مستوى معيشة جيد، ويشجعه على استكمال رحلته الدراسية، بل والبقاء في تلك البلاد بغية الحصول على فرصة أكبر، وهذا بالفعل ما ينتظره دون مبالغة في بلاد المهجر، وفي المقابل يعاني الفرد من ضعف الاستقرار الوظيفي بالبلاد النامية؛ فلا يجد المبتكر مكاناً يحقق فيه ذاته، ولا يتساوى بنظرائه من الخبراء الأجانب في المزايا المادية والمعنوية، كما أن نظم وقوانين الترقى في البلاد النامية تعد جامدة وثابتة وغير متطورة، تعتمد في تقييمها على الأقدمية الوظيفية وليس الكفاءة والمقدرة والإبداع؛ فقد أكدت نتائج الأدبيات والبحوث السابقة على آثار هجرة العقول التي نتجت عن ضغط الظروف الاجتماعية والحياتية كالبطالة، وصعوبة المحافظة على الوقت، والعادات الاجتماعية، وشروط الزواج التعجيزية، وغيرها مما يصعب حصره، ومنها دراسة كل

من (أبوغمجة، 2016؛ بو بظانه، 1983؛ سوداني، نادية، و عرابة، 2017؛ الشمخي، 2011؛ صالح، 2011؛ عثمان، 2011؛ الغافري، 2005).

ويشكل عامل الكسب المادي الدافع والعامل الأهم وراء معظم عمليات الهجرة للقدرات العلمية التي تهاجر من بلد لآخر سعياً وراء حياة أفضل، وتحقيق مردود مادي يحقق له الاستقرار، ومن المعلوم أن الكفاءات العلمية والفنية المهاجرة تتجه دائماً من الدول أو المجتمعات الأقل تقدماً إلى الدول الأكثر تطوراً وتقدماً، وقد شهدت الهجرة نمواً متزايداً في هجرة العلماء وتغيير الأوضاع للأسوأ بالنسبة للدول المصدرة والدول المتقدمة تحتاج لهذه الكفاءات العلمية بأحجام كبيرة وأعداد متزايدة، بالإضافة إلى أن فشل مشاريع التنمية الاقتصادية في مختلف الدول النامية على تحقيق معدلات النمو تجعل من الصعب على تلك البلاد أن تقوم باستيعاب الإعداد المتزايدة من الخريجين، كما أنها تصبح بمظهر العاجز عن الارتفاع إلى المستويات التي يتطلعون إليها، وبذلك يصبح واقع الحياة الاقتصادية غير مرض لهؤلاء المهاجرين أو الباحثين عن مستوى مادي يتناسب مع مستوياتهم.

وتحتاج نظم التعليم العالي وخطط التنمية في البلاد النامية لمراجعة؛ فبرغم من أن مؤسسات التعليم العالي تعد معامل متميزة لانتاج العقول، ولها دور رائد في التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية؛ حيث توسيع آفاق الإنتاجية؛ فدور مؤسسات التعليم العالي لم يقتصر على مواجهة التحديات الآنية، بل صار يمتد إلى ممارسة عملية الاستشراف والتنبؤ بالتحديات المستقبلية، واتخاذ الإجراءات اللازمة لمجابهتها قبل حدوثها (العوفي، 2018؛ المشهداني، و السلمي، 2016؛ يعقوب، 2019).

وبالنظر إلى ما تقدمه الدول المستقطبة من اشتراطات لهجرة ذوي العقول والكفاءات في شتى المجالات من الدول المصدرة، وجد أنها إنتقائية تتطلب مؤهل علمي ومهني ومهارات متقدمة وفق ضوابط لا يكتفى فيها بتقديم الأوراق، بل تجرى المقابلات الشخصية بغية الوثوق بتوافر ما ذكر من اشتراطات، وفي المقابل تبدو تلك الدول بمظهر المثالية في التعامل بكل صورته المختلفة، بما يمنح المهاجر الحرية التي ينشدها والحياة الكريمة التي يتمناها؛ لذا ما يحدث هو احتضان تام للكفاءات من مبدعين ومفكرين وعلماء وعقول نيرة ومنحهم المساواة

مع مواظبتها، ومنحهم فرص الحياة اللائقة بهم، والتألق في المجالات التي يطمحون إلى التألق فيها.

وفي المقابل أشارت العديد من البحوث والدراسات السابقة في نتائجها إلى السلبيات التي وقعت فيها تلك المؤسسات فيما يخص الانتاج البشري، والمتمثل في التوسع في تطوير الكليات الإنسانية والاجتماعية على حساب الكليات العلمية والفنية، واستيعاب مؤسسات التعليم العالي لجزء صغير فقط من خريجي التعليم الثانوي والبقية لا تجد أماكن في هذا القطاع، والتركيز على وظيفة التعليم وإهمال وظائف البحث العلمي وخدمة المجتمع، وانخفاض نسبي في الجوانب النوعية لنظام التعليم وانخفاض مستوى الخريجين، وتزايد أعداد الطلاب الجامعيين في ظروف صعوبة تطور مؤسسات التعليم العالي، وتزايد الأعباء المالية بالنسبة للدخل القومي يشكل جملة من المشكلات التي تعاني منها مؤسسات التعليم العالي، وصعوبة التوافق بين التعليم العالي وحاجات المجتمع الفعلية للتنمية والتقدم، وهذا يؤدي إلى هدر كبير في الجهد والمال وإلى تصاعد نسبة البطالة في المجتمعات، مما يدفع بالكثير من الخريجين إلى الهجرة طلباً للرزق، فالخريج يبحث عن عمل يناسب تعليمه ومؤهلاته (أبو حطب، 2001؛ بنية، و بلجيلالي، 2018؛ الجهني، و أبو الفضل، 2017؛ الرويس، 2019؛ الشربيني، 2019؛ طاهر، 2006؛ كعواشي، 2019؛ لمين، و زايد، 2019)، ويؤكد ما تقدم من نتائج أن النظم التعليمية تعد طلاباً للتعليم، وليس لمواجهة متطلبات سوق العمل المتغير، وهو ما يبرهن ضرورة المراجعة في مسألة القبول والمعدل والأولويات والمفاضلات بالنسبة للطلاب، كي لا يجد أمامه إلا الهروب للخارج، وتبدء مرحلة تسريب العقول في مرحلتها الأولى.

وعندما تعجز الدولة بمؤسساتها المختلفة من تغيير وتطوير أوضاعها بكافة مجالاتها، يؤدي ذلك بالضرورة إلى هجرة العقول وأصحاب الكفاءات لديها، هرباً من أوضاع لا تلبى احتياجاتهم، وتحد من طموحاتهم وآليات تفكيرهم، بل تحولهم لتروس في آلات عقيمة إنتاجها لا يكفي مجتمعات تتطلع لمزيد من التقدم والأزدهار، وتبرهن الأوضاع التعليمية ومدى الاهتمام بها عن ذلك صراحة؛ حيث يشكل إهمام القطاع التعليمي حجرة الزاوية في النهوض والتطوير بالدولة، فإذا ما صعبت تغيير أوضاعه، استحالت جهود التطوير في شتى المجالات بالدولة.

والمجال البحثي في البلاد النامية يزخر بكثرة الأبحاث والدراسات العلمية في مختلف القضايا من قبل الباحثين؛ إلا أن الغائب دائما هو قرار الرجوع إلى هذه الأعمال البحثية قبل الإقدام على اتخاذ خطوات تمس جوانب النفس والاجتماع والسياسة والاقتصاد، ولذلك تزخر أرفف المكتبات ودواوين الحكومات بتقارير بحثية علاها الغبار على الرغم من الجهد والمال المبذولين في سبيلهما، وكثيرا ما يتذكر المسؤولون هذه التقارير عند ظهور نتائج عكسية لبعض القرارات، أو تفاقم ظواهر مرضية لم تكن موجودة في السابق؛ لذا بررت نتائج العديد من البحوث والدراسات هروب العقل المتميز للخارج؛ حيث يدفع صاحبه للهجرة إلى حيث يجد ضالته، وهي إشباع روح البحث والتطوير والمشاركة الفاعلة في الرأي والخبرة والحصول على الدعم المادي والمعنوي من المؤسسات والدول التي تقدر العلم والعلماء (بولجراف، و فؤاد، 2012؛ التميمي، 2010؛ الحاييس، 2014؛ الحجى، و الصارمي، 2016؛ الصليبي، 2018؛ العجمي، و الشربيني، 2013؛ قارة، 2014؛ كعكى، 2011).

ويبدأ التفكير الجدي للهجرة، حينما تسنح الفرصة بفرصة الدراسة المجانية أو العمل وفق الخبرات التي يمتلكها الفرد في الخارج، ومن المهارات التي تساعد في ذلك أملاكه للغة بلد المهجر، بما يساعد على تأقلمه سريعا مع مجريات الحياة أثناء فترة الدراسة أو العمل، وحافز هروبه للأسباب التي تم ذكرها أو بعضاً منها، والتي في مقدمتها تقدير العلم والعلماء وأصحاب الخبرات والكفاءات في كافة المجالات، والفجوة الواضحة بين النظرية والتطبيق. وفي المقابل تجني دول المهجر ريع استثمارات أصحاب الكفاءات والعقول في مختلف التخصصات، برغم الإنفاق المادي الكبير على الشخص المهاجر من قبل بلاده سواء في الداخل أو الخارج؛ حيث يعد خسارة كبيرة لأنها أنفقت عليه أموالا طائلة دون مردود، كما حرمت من عقول وقدرات تبديع وتنتج، وبالتالي اتسعت الفجوة بين بين دول العالم المتقدم ودول العالم النامي بشكل خطير، ويشكل ذلك بالطبع استنزاف حقيقي وعائقا مخيفا لتقدم الدول النامية؛ حيث تمثل عقول أبنائها الثروة الرئيسية التي يتوجب الحفاظ عليها واستثمارها أحسن استثمار؛ فتعد هذه العقول قوة علمية وخبرائية تمثل سلاحاً تواجه به ما يقابلها من تحديات في كافة المجالات، وتمكنها من التقدم والتطور والدفع للأمام.

وبرغم من الآثار السلبية سالفة الذكر والتي أشارت إليها العديد من الأدبيات والبحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بهجرة العقول والكفاءات إلا أن هناك جوانب إيجابية ذكرت في هذا المضمار، ثملت في مقدرة أصحاب العقول والكفاءات المهاجرة على توفير ظروف عمل ومعيشة أفضل من خلال انتقالهم لمجتمعات أكثر تقدماً؛ حيث المساهمة المباشرة في التنمية الانتاجية والعمل على تطوير المعرفة، وفتح قنوات علمية وإنتاجية عديدة لمزيد من تلك العقول وأصحاب الكفاءات المهاجرة (بوقال، نسيم، و عطوي، 2016؛ العميرين، 2017؛ قاسم، 2005)، وإذا لم تستغل العقول في موطنها فهجرتها تساعد على استغلال طاقاتهم وإبداعهم بعد توفير البيئة اللازمة لذلك في بلدان المهجر، كما تدعم التحويلات المالية التي يرسلونها للوطن ميزان المدفوعات، ويقدم أصحاب العقول والكفاءات في الخارج مساعدة للقادمين الجدد بالخارج من أبناء الوطن الأم خاصة وأنهم يتولون مناصب مهمة في بلد المهجر؛ حيث يساهمون في عمليات القبول بالجامعات للمبعوثين الجدد، بجانب المساعدة في الأمور الاجتماعية الأخرى مثل الإسكان والتكيف مع المجتمعات الجديدة، وبالتالي يسهم ذلك في حل مشكلة البطالة أو يحد من آثارها، كما يمكن الاستفادة من خبرات العلماء والأكاديميين الذين يكتسبون خبرات إضافية نتيجة التقدم العلمي في بلدان المهجر في حال عودتهم وتوظيفها في خدمة بلدهم.

وما لا يدع مجالاً للشك هنا حاجة ماسة لتوفير الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن المستوى المناسب لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، بما يحقق لهم مفردات جودة الحياة بصورة وظيفية، حتى يتجنب الفرد الماهر أن يمضي معظم وقته في ملاحقة متطلبات الحياة اليومية، الأمر الذي يجعل إنتاجه ومردوده العلمي ضعيفاً ومتواضعاً، والهدف من ذلك تعضيد احترام كرامته وسيادة النظام والانضباط في العمل والحياة، بما يسمح له بثبوت كفاءاته وتطوره من جهة، وتفتح أمامه أفقاً جديدة أوسع وأكثر عطاء من جهة أخرى.

مفهوم جودة الحياة وأهميته:

يعد إدراك ذوي الكفاءة في مجال تخصصه لمكانته الاجتماعية في الحياة العامة في سياق الثقافة ومنظومة القيم التي ينتمي إليها في علاقته بأهدافه وتوقعاته واهتماماته معبراً عن جودة الحياة بالنسبة له؛ لذا يعبر شعور ذو الكفاءة في مجال تخصصه بالسعادة في

المجالات الحياتية التي تعتبر مهمة بالنسبة له تأكيداً لجودة الحياة التي يعيشها، وبالطبع ترتبط السعادة ارتباطاً إيجابياً بالرضا عن الحياة وارتباطاً سلبياً مع الوحدة والقلق الاجتماعي الذي قد يحدث نتيجة فقد بعض الحقوق المتعلقة بالجوانب (المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية).

واستخدم مفهوم جودة الحياة في فروع العلم المختلفة، وفي مواقف الحياة المتعددة؛ فقد أصبح من المفاهيم صعبة التعميم في تناولها؛ فيمكن أن يشير مفهوم جودة الحياة إلى الصحة والسعادة أو تقدير الذات أو الرضا عن الحياة، كما أنه يتغير بتغير الزمان، وحالة الفرد النفسية؛ حيث يقيم الفرد الظروف المحيطة حسب حالته النفسية، فالمهموم يرى كل شيء نذير شؤم، ويشعر بالملل وقلة السعادة، كما يتغير هذا المفهوم وفقاً للمرحلة العمرية والحالة الصحية؛ فالمريض قد يجد السعادة في الصحة التي يمر بها، كما أنه يتغير وفقاً لمستوى التقدم فمعايير ومؤشرات الرفاهية في القرن العشرين ليست هي نفس المؤشرات في القرن الحادي والعشرين، وما كان يمكن أن يكون سبباً في سعادة الإنسان سابقاً؛ قد لا يكون سبباً في سعاده الآن، وهكذا يتغير هذا المفهوم بتغير الظروف المحيطة بالفرد (عبد الحميد، و سليمان، 2014).

وعليه فإن استمتاع الفرد بأنماط حياته المتغيرة في ظل مناخ اجتماعي يساعد في توفير وتلبية احتياجاته الأساسية من مصادر الإشباع المتوفرة بالبيئة دون أن يلحق الفرد بنفسه أو بالبيئة المحيطة نوعاً من الضرر، ويتأتى ذلك من إحساس الفرد بالرضا عن دخله ومسكنه وعلاقاته المتزنة والخدمات المقدمة له والبيئة الآمنة المحيطة بما يؤدي إلى الإحساس بجودة الحياة.

ويعد مفهوم جودة الحياة أحد المعايير الرئيسة في الكشف عن مستوى تقدم الأمم في كل المجتمعات، ذلك لما يشتمله من مضامين ارتبطت بمفاهيم التنمية البشرية، والتعليمية، والصحية، والتكنولوجية، والسياسية، والثقافية؛ بما يعد مؤشراً في مجالات النمو النفسي والاجتماعية والاقتصادي للفرد بالمجتمع الذي يعيش فيه؛ لذا يمكن القول بأن جودة الحياة مفهوم يسعى إلى تنمية كافة جوانب الإنسان، بمختلف مواقعها، من خلال توفير كافة

احتياجاته المادية والمعنوية والروحية، وتنمية كافة قدراته وطاقاته ومواهبه الفكرية والمهارية والوجدانية(المنوفي، 2010).

وحرى بالذكر أن مفهوم جودة الحياة تضمن بالضرورة الاحتواء الاجتماعي؛ حيث مساعدة الفرد على فهم طبيعته وثقافة مجتمعه والتكيف مع قيمه وعاداته وتقاليد، لشعوره بالتقبل والدعم بما يؤكد أحساسه بالأمن والسعادة والرفاهية، فهناك من يشاركه همومه وآلامه وأفراده وأحزانه ومن ثم يشعره بالقوة والمساندة، مع الحفاظ على خصوصياته وما يرتبط بها من هوايات واهتمامات وأسرار التي يديرها بنفسه، ورغبات وطموحات يسعى لتحقيقها.

وقد حظى مفهوم جودة الحياة بصفة عامة باهتمام كبير في مجالات الطب وعلم الاجتماع والاقتصاد، وحديثاً في مجال علم النفس، وقد ظهر مفهوم جودة الحياة في البداية كمفهوم مكمل لمفهوم الكم الذي كانت تسعى إليه جميع المجتمعات باعتباره وسيلة لتحسين ظروف الحياة وتحقيق الرفاهية، وتعددت استخدامات مفهوم الجودة بصورة واسعة في السنوات الأخيرة في جميع المجالات مثل جودة الحياة وجودة الخدمات، وجودة المدرسة، وجودة المستقبل.. الخ، وأصبحت الجودة هدفاً للدراسة والبحث باعتبارها الناتج أو الهدف الأسمى لأي برنامج من برامج الخدمات المقدمة للفرد(هاشم، 2001).

وسعى علم النفس إلى فهم وتحديد المتغيرات المؤثرة على جودة حياة الإنسان؛ لأن جودة الحياة ما هي إلا تعبير عن الإدراك الذاتي لمستوى الجودة؛ فالحياة بالنسبة للإنسان ما يدركه منها(الأشول، 2005).

ويرى داينر وراهنز (Diener & Rahtz., 2000) إن مفهوم جودة الحياة يعتمد على هرمية ماسلو في إشباع الحاجات، متدرجاً من الحاجات الفسيولوجية الدنيا إلى الحاجات العليا المتمثلة في تحقيق الذات، وتحقيق الحياة الجيدة عندما تلبي للإنسان متطلبات الأمن، والانتماء، والاستقلال، وتقدير الذات، ويعتمد تحقيق الحاجات العليا على العوامل الخارجية المحيطة بالفرد (الأُسرة، والمجتمع، والنواحي الاقتصادية، والتعليم، وغيرها).

ويؤكد ما تقدم أن رضا الفرد أو شعور بالسعادة في المجالات الحياتية التي تعتبر مهمة بالنسبة له، يترجمها أحساسه بالرضا والسعادة في مجالات حياتية من خلال إشباع رغباته، وتحقيق متطلبات نموه، التي تعد مهمة بالنسبة له، في سياق الثقافة ومنظومة القيم

التي ينتمي إليها عند مستوى يتسق مع أهدافه وتوقعاته (Moorjani & Geryani, 2004).

ويلاحظ أن تحسين جودة الحياة بات من أهم أهداف البحوث والدراسات التي تهتم بها الدول المتقدمة التي تسعى لتوفير بيئة داعمة لذوي الكفاءات ولأفراد المجتمع بصورة عامة، وبالتالي تهتم بآليات قياس جودة الحياة بشكل وظيفي، لتساعد على تربية أجيال تتحمل ضغوط الحياة وتتفاعل معها، ومن ثم تستمتع بمفرداتها وتحافظ عليها، وتلك هي الحالة الايجابية الطبيعية التي ينبغي أن يكون عليها بني البشر.

وتعني جودة الحياة أن يعيش الفرد في حالة جيدة متمتعاً بصحة بدنية وعقلية وانفعالية على درجة من القبول والرضا، وأن يكون قوي الإرادة صامداً أمام الضغوط التي تواجهه، ذو كفاءة ذاتية واجتماعية عالية، راضياً عن حياته الأسرية والمهنية والاجتماعية، محققاً لحاجاته وطموحاته، واثقاً من نفسه، غير مغرور ومقدراً لذاته مما يجعله يعيش شعور السعادة، وبما يشجعه ويدفعه لأن يكون متفائلاً لحاضره ومستقبله متمسكاً بقيمه الدينية والخلقية والاجتماعية، ومدافعاً عن حقوقه وحقوق الغير، ومتطلعاً للمستقبل (شكير، 2010، 778).

فإدراك الفرد جودة الحياة يُعبر عنه من خلال حسن صحة الإنسان الجسدية والنفسية، ونظافة البيئة المحيطة به ونقائها، والرضا عن الخدمات التي تقدم له في مجالات مثل التعليم والصحة والاتصالات والمواصلات والممارسات الديمقراطية والعدالة الاجتماعية وشيوع روح المحبة والتفاؤل بين الناس، بالإضافة للإيجابية وارتفاع الروح المعنوية والانتماء والولاء للوطن (منسي، و كاظم، 2010).

وفي المقابل فإن سوء جودة الحياة بالنسبة لأصحاب العقول المتميزة والكفاءات النادرة في شتى المجالات، يجعلهم يعانون من صعوبات في التكيف مع المهام التي توكل إليهم، وبالتالي يقبلون على أعمالهم بفتور وحماس ضعيف؛ نظراً للروح المعنوية المتدنية التي يمتلكونها، كما يبدو عليهم أنهم غير متعاونين ولا يحبذون التواصل في صورته الفعالة مع الآخرين داخل المؤسسات التي يعملون بها، بالإضافة على فقر في العلاقات الشخصية مع

بعضهم البعض، مما يؤثر حتماً على أدائهم الوظيفي ويحد من الإنتاجية في العمل، ومن ثم يفكر بصورة جدية في الهجرة التي تحقق له جودة الحياة التي يرتقبها ويتمناها. وتقييم المؤشرات الخاصة بجودة الحياة هو من أفضل طرق قياس جودة الحياة، وخاصة حينما تشير معظم البحوث والمقاييس المستخدمة في هذا المجال إلى تعدد أبعاد مفهوم جودة الحياة، ويكاد يكون هناك اتفاق عام بين البحوث في المجالات الطبية والاجتماعية والنفسية على أن مفهوم جودة الحياة يتضمن بعدين أساسيين هما جودة الحياة الموضوعية **Objective quality of life** وجودة الحياة الذاتية **Self-quality of life**، وجودة الحياة يمكن أن تقاس في مجالات الحياة المتعددة (هاشم، 2001).

وجودة الحياة الموضوعية تشير إلى ما يوفره المجتمع لأفراده من إمكانيات مادية، تسهم في تلبية احتياجاتهم المجتمعية المتغيرة، مما يشعرهم بتقدير ذواتهم، وينمي لديهم الولاء والانتماء لمؤسساتهم، ومن ثم لوطنهم، كما يشبع الفرد احتياجاته البيولوجية ويتوافق مع أفكاره ويعمل على تحقيق أهدافه الخاصة بصورة واقعية، ويصل الفرد لمستوى جودة الحياة الذاتية؛ حيث شعوره العميق بنمط الحياة الجيدة التي يتمناها ويعيش في مفرداتها، مما يشكل لديه مستوى من الرضا والقناعة عن الحياة والسعادة بها، ومن ثم يصعب أن يسعى الفرد إلى الهجرة خارج موطنه الذي يشكل له أهمية لا يرقى لمستواها نظير.

وهناك نوعان من جودة الحياة؛ جودة الحياة الخاصة **Private quality of life** وجودة الحياة العامة **Public quality of life**، ويركز على أهمية قياس جودة الحياة من وجهة الفرد نفسه، وتعكس جودة الحياة الخاصة مدى رضا الفرد أو عدم رضاه عن مجالات حياته المختلفة، ومدى سعادته بهذه الحياة، ولذا فإن قياس هذا الجانب الخاص يجب أن يغطي جميع مجالات حياته، بينما يركز الجانب العام لجودة الحياة على البيئة التي يعيش فيها الفرد، أكثر من التركيز على الفرد ذاته (Lwasaki, 2007).

وهناك ضرورة ملحة للتعرف على واقع جودة الحياة الخاصة والعامة لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، لمحاولة تليبيتها بما يسهم في تحقيق الرضا المجتمعي والوظيفي لديهم، بما ينعكس إيجاباً على مستوى الأداء في أعمالهم؛ لتصل لمستوى الابتكار وتحقق التنافسية لمؤسساتهم الخدمية أو الإنتاجية.

وتعكس جودة الحياة وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع بها، والوجود الإيجابي؛ ذلك لأن جودة الحياة تعبر عن التوافق النفسي كما يعكسه الشعور بالسعادة والرضا عن الحياة كنتاج لظروف الحياة المعيشية والحياتية للأفراد، والإدراك الذاتي لهذه الحياة؛ حيث ترتبط جودة الحياة بالإدراك الذاتي لهذه الحياة لكون هذا الإدراك يؤثر على تقييم الفرد للجوانب الموضوعية للحياة كالتعليم والعمل، ومستوى المعيشة، والعلاقات الاجتماعية من ناحية، وأهمية هذه الموضوعات بالنسبة للفرد من ناحية أخرى (أبو حلاوة، 2010).

أبعاد جودة الحياة:

حري بالذكر أن جودة الحياة تعبر عن درجة إحساس الفرد بالتحسن المضطرد في النواحي النفسية، والمعرفية، والإبداعية، والثقافية، والرياضية، والشخصية، والجسمية، والتنسيق بينها، مع تهيئة المناخ الوجداني المناسب لإنجاز ما يوكل إليه من مهام وأعمال، بالإضافة لمقدرته على مواصلة التعلم وتنمية الجانب المهاري والتدريب على حل المشكلات، بما يسهم في زيادة التوافق والتكيف، ومن ثم يتبنى منظور التحسن المستمر للأداء كأسلوب حياة، وهذا ما يحتاج إليه أصحاب الكفاءات في مجالاتهم المختلفة.

وتوجد ثلاثة أبعاد لجودة الحياة، البعد الأول وهو جودة الحياة الموضوعية، وتهتم بما يوفره المجتمع لأفراده من إمكانيات مادية، إلى جانب الحياة الاجتماعية الشخصية للفرد، والبعد الثاني وهو جودة الحياة الذاتية، وتركز على كيفية شعور الفرد بالحياة الجيدة التي يعيشها، ومدى رضاه أو قناعته بهذه الحياة، والبعد الثالث وهو جودة الحياة الوجودية وتهتم بمستوى عمق الحياة الجيدة داخل الفرد، والتي من خلالها يحقق الفرد إشباع حاجاته البيولوجية والنفسية، ويعيش مع الأفكار والقيم الروحية والدينية السائدة في المجتمع (عبد المعطي، 2005).

ويوضح (Ventegodt, et. Al., 2003) من خلال النظرية التكاملية لجودة الحياة (The integrative quality- of- life theory) أن جودة الحياة تتضمن بعدين هما: البعد الأول: جودة الحياة الذاتية (Subjective Quality of Life) ويتضمن أبعاد فرعية تتمثل في: (الحياة اليسيرة) (Well-being) _ الرضا عن الحياة

(Satisfaction with the life) _ السعادة (Happiness) _ الحياة ذات المعنى (meaning in Life)، وجودة الحياة الموضوعية (Objective Quality of Life) ويتضمن أبعاد فرعية تتمثل في: (عوامل موضوعية (مثل المعايير الثقافية) Objective Fulfilment of الاحتياجات Factors (such as cultural norms). _ needs إدراك الإمكانيات Realization of the potential _ النواحي البيولوجية (Biological Order).

ويمكن القول بأن أبعاد جودة الحياة تؤسس وفق الإحساس الداخلي للفرد؛ حيث الشعور العميق بالرضا ارتباطاً بالقناعات الفكرية أو المعرفية الداعمة لهذا الإحساس، وهذا ما يمثل رؤية الذات وتقييمها وإدراكها الخاص بها، بما يؤدي إلى أن يكون قادر على رعاية الذات والالتزام والوفاء بالأدوار المهنية والاجتماعية، كما يرتبط بالقدرة على الاستفادة من المصادر البيئية المتاحة الاجتماعية منها (المساندة الاجتماعية)، والمادية (معيار الحياة) وتوظيفها بشكل إيجابي.

ويحدد (Katschnig, 2006) ثلاثة مكونات رئيسة لجودة الحياة تتمثل فيما يلي:

– الإحساس الداخلي بحسن الحال والرضا عن الحياة الفعلية التي يعيشها المرء (بينما يرتبط الإحساس بحسن الحال بالانفعالات، يرتبط الرضا بالقناعات الفكرية أو المعرفية الداعمة لهذا الإحساس، وكليهما مفاهيم نفسية ذاتية، أي ذات علاقة برؤية وإدراك وتقييم المرء).

– القدرة على رعاية الذات والالتزام والوفاء بالأدوار الاجتماعية (تمثل الإعاقة المنظور المناقض لهذه القدرة، وترتبط بعجز المرء عن الالتزام أو الوفاء بالأدوار الاجتماعية)

– القدرة على الاستفادة من المصادر البيئية المتاحة الاجتماعية منها (المساندة الاجتماعية)، والمادية (معيار الحياة) وتوظيفها بشكل إيجابي.

والمتمتع لتلك التصنيفات يجد أن بينها تداخلا ويصعب فصلها أو عزلها؛ حيث يسهم كل مكون منها في دعم المكون الآخر بصورة وظيفية؛ لذا يرتبط الجانب الانفعالي بالجانب المادي وفق قناعات تشكل مدى رضا الفرد بجودة الحياة أو سوء جودة الحياة، وبهذا ينبغي أن نهتم بالمكونات التي تشكل جودة الحياة بالنسبة لأصحاب الكفاءات من ذوي العقول في

شنتى مجالات تخصصاتهم، كي نتمكن من استثمار ما لديهم من خبرات تنهض بها البلاد،
وتتمكن من التقدم وفق ركاب التقدم العالمي.

وقد تمت محاولة الفصل بين الأبعاد الفرعية لكل من البعد الذاتي والبعد الموضوعي
لجودة الحياة؛ حيث قدم ستيل وونس (Steel & Ones (2002 نموذجًا نظريًا يربط بين
جودة الحياة من المنظور الذاتي وفكرة السعادة والرضا عن الحياة، وتم التوصل إلى ما يعرف
بالوجود الذاتي الأفضل، والذي تضمن ثلاث محددات متفاعلة لتحقيق جودة الحياة في ضوء
ترتيب بعينه تمثل في:

- محددات الرتبة الأولى: طبيعة الشخصية من حيث المكونات والخصائص،
ويتضمن بعدين رئيسيين هما: الانبساط في مقابل الانطواء _ الاتزان
الانفعالي في مقابل العصابية.
- محددات الرتبة الثانية: العوامل الداخلية الخاصة بالفرد، وتتضمن مجموعة
من الأبعاد الشخصية مثل: تقدير الذات _ التفاؤل في مقابل التشاؤم.
- محددات الرتبة الثالثة: المدخلات الناتجة عن الخبرات البيئية، وتتضمن كافة
المكونات والأبعاد البيئية، سواء المادية أو الاجتماعية، وما تتضمنه من
مصادر إشباع ومساندة.

وبالنظر إلى التصنيف سالف الذكر يلاحظ مدى التداخل الواضح بين محدداته؛ حيث
إن العلاقة بين الاتزان الانفعالي وتقدير الذات أو التفاؤل تعد سببية، ولا تنفك كثيراً عن الأبعاد
المادية أو الاجتماعية، بما يؤكد أن الفصل ما هو إلا مؤشرات أولية للتعرف على جودة الحياة
لدى الفرد، مما يحتم ضرورة الاهتمام بها بصورة مجملية عندما نرغب في استكشاف جودة
الحياة الواقعية لدى ذوي العقول وأصحاب الكفاءات في مختلف المجالات التي نسعى
لتطويرها.

وتحقق جودة الحياة الهناء الشخصي للفرد (Subjective Well-being) بما
يشمل الرضا عن الحياة والسعادة، ويرتبط ذلك بالانفعال الإيجابي (السعادة)، وبالجانب
المعرفي (تقويم الرضا العام عن الحياة) وتعد السعادة والرضا عن الحياة محددات نهائية

لجودة الحياة (John M. Bynner, 2010) ويدل ذلك أيضاً على أن السعادة ترتبط ارتباطاً إيجابياً بالرضا عن الحياة وارتباطاً سلبياً مع الوحدة والقلق الاجتماعي. ويمكن للفرد السعيد أن يقدر مجالات حياته بدرجة أفضل وأكثر أهمية من الفرد غير السعيد، كما أن الشعور بالسعادة مرتبط بالصحة البدنية، وأن كانت غير مقصورة عليها، وإقامة علاقات وثيقة مع الطبيعة والبيئة المحيطة بالفرد (Jackie Brown & others, 2004).

والرضا عن الحياة (Life satisfaction) ، تشير إلى تقييم الفرد لنوعية الحياة التي يعيشها طبقاً لنسقه القيمي ويعتمد هذا التقييم على مقارنة الفرد لظروفه الحياتية بالمستوى الأمثل الذي يعتقد أنه مناسب لحياته (الدسوقي، 1999).

ويتضمن مفهوم جودة الحياة مكونات عديدة ترتبط بالذات وبالحالة الاجتماعية والسيكولوجية للفرد؛ لذا هناك ضرورة للنظرة الكلية لتلك المكونات والعمل على تلبيتها حتى يتحقق الهدف المنشود من جودة الحياة، فهناك من يصف مفهوم جودة الحياة بالمظلة التي تشمل عناصر الصحة النفسية الإيجابية، وهو ما يتطلع إليه الإنسان وفق مكوناته المتداخلة والمعقدة؛ حيث تمكنه من السيطرة على نمط حياته مع امتلاكه لعلاقات مجتمعية تبادلية بالآخرين.

وتتباين العوامل التي تؤدي إلى إحساس الفرد بجودة الحياة؛ فتشمل الحقوق (Rights)؛ حيث إحساس الفرد بأنه يحصل على حقوقه المتعددة (المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية)، كل ذلك يؤدي لإحساسه بجودة الحياة واستمتاعه بها ويقتضي ذلك معرفة الفرد ووعيه بحقوقه والتزامه بالدفاع عن هذه الحقوق، ثم تأتي العلاقات (Relations)؛ حيث يستمتع الفرد بحياته في ظل علاقات اجتماعية توفر للفرد الدعم الاجتماعي ويشبع فيها الفرد احتياجاته الأساسية من مصادر الإشباع المتوفرة بالبيئة دون أن يلحق الفرد بنفسه أو بالبيئة المحيطة نوعاً من الضرر، وعندما تتسم هذه العلاقات بالوضوح والالتزان والخلو من الصراعات فإن ذلك يؤدي إلى الإحساس بجودة الحياة، ويأتي الرضا (Satisfaction)، ويمثل إحساس الفرد بالرضا عن دخله ومسكنه وعلاقاته والخدمات المقدمة له والبيئة المحيطة حيث يعد ذلك مؤشراً على جودة الحياة؛ فالفرد يحكم على جودة الحياة من منظوره

هو وما يشعر به ويدركه، وتأتي البيئة (Environment)، وتشير إلى المؤشرات الموضوعية لجودة الحياة فالبيئة النظيفة الصحية الخالية من الملوثات والتي تتسم بالعناصر الجمالية هي أحد عناصر جودة الحياة، ويأتي الأمن الاقتصادي (economic security)، ويشكل أحد المكونات الجيدة لجودة الحياة؛ فالفرد الذي تتوفر له القدرة المادية لتوفير احتياجاته الحياتية لن يتعرض لكثير من الاحباطات ومن ثم فهو يشعر بالسعادة ذلك لأن السعادة والرفاهية تحتاجان إلى توافر الجوانب الاقتصادية، ويأتي الاحتواء الاجتماعي (Social inclusion)؛ حيث مساعدة الفرد على فهم مجتمعه والتكيف معه، بأن يشعر بأنه عضو في مجتمع، يلقي فيه التقبل والدعم، ويصبح أكثر إحساسًا بالأمن والسعادة والرفاهية؛ لأنه يشعر بأن هناك من يشاركه همومه وآلامه وأفراحه وأحزانه، ومن ثم يشعر بالقوة والمساندة؛ لذا فهو يستمتع بقوة الانتماء، ومن ثم تأتي الخصوصية (Privacy)؛ فلكل فرد له حياته الخاصة وهواياته واهتماماته وأسرارها التي يديرها بنفسه، ورغباته وطموحاته، وهذه الخصوصية تمثل المنطقة النفسية والاجتماعية والعقلية التي يتحرك فيها الفرد بحرية دون تدخل الآخرين باعتبارها مجاله النفسي الذي يحتاج إلى بناء الثقة فيه وبناء الثقة فيما يحيط به بما يضمن أن تظل نفسه آمنة فيشعر بأن الحياة لها قيمة ومن ثم يحب الحياة (ابن العربي، و داودي، 2017؛ الشهري، 2015؛ صالح، شريقي، و حبوش، 2018؛ عبدالرازق، 2015؛ اللوغانى، القلاف، المغربي، و السعيد، 2018؛ المطيري، و النعيم، 2017؛ منصور، 2007).

وبذلك يتسع مفهوم جودة الحياة؛ فهو يضم الحالة الصحية، والقدرة على أداء الأنشطة اليومية، والعمل، وإمكانية الحصول على الفرص الترويحية، والعلاقات مع الآخرين، والترفيه والخبرات التعليمية، والعملية، والقدرة على الاختيار، والمسئولية الاجتماعية، والاتصال الفعال، والأخذ والعطاء، كما تشير جودة الحياة إلى هناء الفرد ورفاهيته، وقد استخدمت بالتبادل مع المكونات الأخرى (الهناء، الهناء النفسي، الهناء الشخصي، السعادة، الرضا عن الآخرين، الانفعالات الإيجابية أو السلبية).

وينبغي إدراك أن مفهوم جودة الحياة مفهوم نسبي يختلف من شخص لآخر، من الناحيتين النظرية والتطبيقية، في ضوء المعايير التي يتبناها الفرد لتقويم الحياة ومتطلباتها، والتي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مقومات جودة الحياة، ومنها: القدرة على

التفكير، واتخاذ القرار، والقدرة على التحكم وإدارة الظروف المحيطة، والصحة الجسمية والنفسية والظروف الاقتصادية والاجتماعية، والمعتقدات الدينية، والقيم الثقافية والحضارية، التي يحدد من خلالها المهمة والأكثر أهمية بما يسهم في تحقيق سعادته.

وفي ضوء ما تم تناوله عن أبعاد جودة الحياة سعى البحث الحالي بعد تحديد أسباب هجرة العقول والتي تضمنت الأسباب (الاقتصادية _ الاجتماعية _ السياسية _ العلمية)، إلى أن تتضمن جودة الحياة بصورة وظيفية حق ذوي العقول وأصحاب الكفاءات في شتى تخصصاتهم أن يعيش كل فرد منهم متمتعاً بحالة صحية وعقلية وانفعالية ممتازة، يتحمل ما يواجهه من ضغوط، يمتلك كفاءة ذاتية واجتماعية عالية، راضياً عن حياته الأسرية والمهنية والمجتمعية، ساعياً مجتهداً في تلبية احتياجاته وطموحاته العامة والخاصة، لديه إتران إنفعالي مع ثقة بالنفس تدفعه إلى التفاؤل، مقترناً بتمسكه بقيم مجتمعه، لديه إرتناء لوطنه وترابه؛ لذا تضمنت أبعاد جودة الحياة (السلامة المهنية_ الاحتياجات الاجتماعية_ الاحتياجات الاقتصادية_ الأمان الوظيفي_ الاحتياجات المعرفية_ حاجات تحقيق الذات_ حاجات بيولوجية ونفسية)، وهو ما يمكن ذوي العقول وأصحاب الكفاءات من امتلاك الفرص لتحقيق أهداف مؤسسية ومجتمعية وخاصة منشودة.

وفيما يلي عرض للدراسة الميدانية للإجابة عن تساؤلات البحث؛ بهدف وضع تصور مقترح يسهم في مواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين من أعضاء هيئة التدريس.

إجراءات البحث:

في ضوء تساؤلات البحث اتبعت الخطوات الإجرائية التالية لتحقيق أهدافه؛ فمن خلال أدواته تم الاعتماد على وجهة نظر عينة البحث للوصول إلى نتائج تمكن من وضع تصور يسهم في مواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة، وقد اشتملت أداة البحث (استبانة ارتباط أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات بجودة الحياة في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين) واشتملت على أسباب هجرة العقول وتضمنت الأسباب (الاقتصادية _ الاجتماعية _ السياسية _ العلمية)، كما تضمنت أبعاد جودة الحياة والتي حددت في (السلامة المهنية_ الاحتياجات الاجتماعية_ الاحتياجات الاقتصادية_ الأمان الوظيفي_ الاحتياجات

المعرفية_ حاجات تحقيق الذات_ حاجات بيولوجية ونفسية)، كما اشتملت استجابات عينة البحث في ضوء محك درجة الارتباط على ثلاثة استجابات تشكل درجته: (كبيرة - متوسطة - ضعيفة).

صدق أداة البحث:

بعد الانتهاء من إعداد الصورة الأولية لأداة البحث تم عمل الإجراءات الخاصة بتقنيها، وللتأكد من الدقة العلمية، وإجراء التعديلات اللازمة تم حساب صدق المحتوى أو المضمون؛ حيث روعي في عباراتها أن تكون ممثلة للهدف الذي، كما اعتمد على الصدق الظاهري في تحديد صدق الأدوات عن طريق المحكمين، من أستاذة التربية وعلم النفس، وفي ضوء ما أبداه المحكمون من آراء، أجريت التعديلات اللازمة، كما تم عرض الصورة النهائية لأدوات البحث على مجموعة من المحكمين المتخصصين، فتم إعادة صياغة بعض العبارات وحذف البعض الآخر، وأضيفت عبارات جديدة؛ لتصبح أداة البحث صالحة للتطبيق.

وتم حساب معاملات الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية لأداة البحث، وقد أظهرت معاملات الارتباط لها دلالة إحصائية عند مستوى (0.01، 0.05)، وبذلك أصبحت أداة البحث تتمتع بدرجة عالية من الاتساق الداخلي، كما تم حساب ثبات أداة البحث باستخدام معامل ألفا كرومباخ وذلك باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) عن طريق تطبيق أدوات البحث على عينة استطلاعية قوامها (75) عضو هيئة التدريس بواسطة (Google Form)، وقد بلغت درجة ثبات الاستبانة (0.97)، وهذه الدرجة تحقق وظيفية استخدام أداة البحث للكشف عن أهدافها.

وتم تفرغ بيانات أداة البحث باستخدام الجداول التكرارية لكل مفردة والتي شملت الاستجابات (كبيرة - متوسطة - ضعيفة)، ثم حساب الانحراف المعياري ومجموع الدرجات والمتوسط الذي يمثل الوزن النسبي ثم استخدام اختبار حسن المطابقة كا² لقياس دلالات التباين، وقد تم استخدام البرنامج الإحصائي (SPSS) في إجراء تلك العمليات، وحدد مدى الاستجابة من خلال الجدول التالي:

جدول (1)

المدى ودرجة الارتباط لكل استجابة من استجابات عينة البحث على أدواته

المدى	درجة الارتباط
2.34 – 3	كبيرة
1.67 – 2.33	متوسطة
1 – 1.66	ضعيفة

هذا وقد تباينت عينة البحث من خلال الاستجابة على (Google Form) من قبل أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية من خلال وسائل التواصل الاجتماعي لأداة البحث؛ حيث بلغت (555) عضو هيئة تدريس، وقد صنفت عينة البحث وفق متغيرات التخصص (عملي_نظري)، والنوع (ذكور_إناث)، والدرجة العلمية (أستاذ_أستاذ مساعد_مدرس)، وتم معالجة تلك المتغيرات إحصائياً، ولم تظهر فروق لها دلالة إحصائية في تباين استجاباتها؛ لذا لم يتم تناولها في عرض النتائج بغرض الاختصار.

نتائج البحث:

للإجابة عن السؤال الميداني الذي ينص على (ما درجة الارتباط بين أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات وأبعاد جودة الحياة التي استهدفها البحث الحالي في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين؟)؛ فقد تم عرض نتائج محاور استبانة الكشف عن درجة الارتباط بين أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات وأبعاد جودة الحياة بصورة مفصلة، وللكشف عن استجابات عينة البحث فيما يرتبط بتحديد درجة الارتباط بين أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات وأبعاد جودة الحياة من وجهة نظر عينة البحث، تم حساب الانحراف المعياري ومجموع الدرجات والمتوسط وقيمة (كا²) ودرجة الارتباط والتي تتضح في الجداول التالية:

أولاً - الأسباب الاقتصادية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات

يعرض الجدول التالي الأسباب الاقتصادية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات المرتبطة بأبعاد جودة الحياة، وفق ما تمخضت عنه استجابات عينة البحث بشكل مفصل فيما يلي:

جدول (2)

الانحراف المعياري والمتوسط وقيمة (كا²) لعبارات الأسباب الاقتصادية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات ودرجة ارتباطها بأبعاد جودة الحياة من وجهة نظر عينة البحث

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
تعد الهجرة حلاً مؤقتاً لمشكلة البطالة في البلاد الطارئة للكفاءات.	0.072	0.268	1622	2.92	396.326	كبيرة	حاجات بيولوجية ونفسية
ارتفاع أسعار إيجار المسكن	0.209	0.457	1562	2.81	657.546	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
ضعف العائد المادي للكفاءات	0.230	0.480	1556	2.80	646.714	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
الحد من الطاقات المنتجة بالدول الطارئة لأصحاب الكفاءات وخاصة ذات الخبرة العالية في شتى المجالات.	0.257	0.507	1548	2.79	631.395	كبيرة	الأمان الوظيفي
صعوبة تأمين المتطلبات الأسرية	0.346	0.588	1535	2.77	663.384	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
الركود الاقتصادي نتيجة لتدني وسائل الانتاج في المجالات المختلفة	0.295	0.543	1528	2.75	566.800	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
زيادة التوتر في سوق القوى العاملة العالية المستوى بالدول الطارئة لأصحاب الكفاءات مما يضطرها إلى إستيراد الخبرات العلمية الأجنبية لتلافي النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات لديها.	0.331	0.575	1511	2.72	520.616	كبيرة	السلامة المهنية

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
توفر الثروات المادية الضخمة في بلد المهجر بما يمكنها من تمويل فرص عمل بمقابل مادي مجزي يشكل إغراء قوياً لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات.	0.284	0.533	1502	2.71	448.519	كبيرة	الأمان الوظيفي
ارتفاع أسعار شراء المسكن	0.378	0.614	1497	2.70	501.114	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
ارتفاع تكلفة البناء للمسكن	0.329	0.574	1494	2.69	447.859	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
ارتفاع تكلفة المعيشة	0.297	0.545	1493	2.69	424.681	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
صعوبة تحكم الدول الطاردة لأصحاب الكفاءات في نسق الأجور في سوق العمل المحلي.	0.431	0.657	1454	2.62	374.346	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
الحرمان من الخدمات الأساسية الإنسانية	0.459	0.677	1448	2.61	374.443	كبيرة	حاجات بيولوجية ونفسية
صعوبة امتلاك سيارة	0.448	0.669	1438	2.59	332.800	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
طمع الدول الطاردة لأصحاب الكفاءات في تحقيق العائد المادي من خلال التحويلات المالية.	0.513	0.716	1426	2.57	341.524	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
نظام الحوافز المادية غير عادل ويؤدي إلى	0.521	0.722	1387	2.50	233.719	كبيرة	الأمان الوظيفي

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
دفن مواهب ذوي الكفاءات.							
ارتفاع تكاليف العلاج	0.517	0.719	1380	2.49	215.708	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
الحد من نتاج الاقتصاد الوطني والذي يعد جزء مهم من الأمن الوطني؛ بهدر أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.	0.503	0.709	1375	2.48	199.730	كبيرة	الأمان الوظيفي
صعوبة الحصول على العمل المناسب لتحقيق الطموحات الخاصة والحياتية	0.509	0.713	1366	2.46	184.422	كبيرة	حاجات تحقيق الذات

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق اتضح أنه:

- أكدت استجابات عينة البحث على أن الهجرة تعد حل مؤقت لمشكلة البطالة في البلاد الطاردة للكفاءات؛ حيث سجلت تلك العبارة أعلى متوسط قدره (2.92)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (حاجات بيولوجية ونفسية).
- رصدت استجابات عينة البحث الاحتياجات الاقتصادية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (ارتفاع أسعار إيجار المسكن _ ضعف العائد المادي للكفاءات _ صعوبة تأمين المتطلبات الأسرية _ الركود الاقتصادي نتيجة لتدني وسائل الانتاج في المجالات المختلفة _ ارتفاع أسعار شراء المسكن _ ارتفاع تكلفة البناء للمسكن _ ارتفاع تكلفة المعيشة _ صعوبة تحكم الدول الطاردة لأصحاب الكفاءات في نسق الأجور في سوق العمل المحلي _ صعوبة امتلاك سيارة _ طمع الدول الطاردة لأصحاب الكفاءات في تحقيق العائد المادي من خلال التحويلات المالية _ ارتفاع تكاليف العلاج)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي

قدرها(2.4_2.57_2.59_2.62_2.69_2.69_2.70_2.75_2.77_2.80_2.81) (9).

– حددت استجابات عينة البحث الأمان الوظيفي أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (الحد من الطاقات المنتجة بالدول الطاردة لأصحاب الكفاءات وخاصة ذات الخبرة العالية في شتى المجالات _ توفر الثروات المادية الضخمة في بلد المهجر بما يمكنها من تمويل فرص عمل بمقابل مادي مجزي يشكل إغراء قوياً لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات _ نظام الحوافز المادية غير عادل ويؤدي إلى دفن مواهب ذوي الكفاءات _ الحد من نتاج الاقتصاد الوطني والذي يعد جزء مهم من الأمن الوطني؛ بهدر أصحاب الكفاءات في شتى المجالات)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها(2.48_2.50_2.71_2.79).

– جاءت استجابات عينة البحث على عبارة صعوبة الحصول على العمل المناسب لتحقيق الطموحات الخاصة والحياتية؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره(2.46)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (حاجات تحقيق الذات).

– حققت استجابات عينة البحث على عبارة زيادة التوتر في سوق القوى العاملة العالية المستوى بالدول الطاردة لأصحاب الكفاءات مما يضطرها إلى إستيراد الخبرات العلمية الأجنبية لتلافي النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات لديها؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره(2.72)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (السلامة المهنية).

ثانياً – الأسباب الاجتماعية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات

يتناول الجدول التالي الأسباب الاجتماعية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات المرتبطة بأبعاد جودة الحياة، وفق ما تمخضت عنه استجابات عينة البحث بشكل مفصل فيما يلي:

جدول (2)

الانحراف المعياري والمتوسط وقيمة (كا²) لعبارات الأسباب الاجتماعية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات ودرجة ارتباطها بأبعاد جودة الحياة من وجهة نظر عينة البحث

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
الحصول على متطلبات الحياة الراقية بسهولة	0.275	0.524	1526	2.75	539.362	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
توفير فرص التعليم المتقدم للأبناء	0.259	0.509	1527	2.75	531.341	كبيرة	الاحتياجات الاجتماعية
احترام الدول المتقدمة للعلم والعلماء	0.319	0.565	1521	2.74	556.443	كبيرة	حاجات تحقيق الذات
الحصول على فرص علاج متطور	0.295	0.543	1511	2.72	490.454	كبيرة	حاجات بيولوجية ونفسية
ضعف تقدير العلم والعلماء وانخفاض مكانتهم الاجتماعية	0.290	0.539	1503	2.71	456.032	كبيرة	حاجات تحقيق الذات
الحرص على تنمية روابط التفاعل والصدقة مع أصحاب الكفاءات بدول المهجر	0.352	0.593	1498	2.70	481.600	كبيرة	حاجات بيولوجية ونفسية
صعوبة الحصول على وظيفة محترمة	0.414	0.643	1480	2.67	461.103	كبيرة	السلامة المهنية
السعي عن مكانة اجتماعية واقتصادية أفضل	0.389	0.623	1480	2.67	438.627	كبيرة	الاحتياجات الاجتماعية
إيلاء مكانة رفح رجال السياسة والإدارة بمقارنتهم بالعلماء	0.380	0.617	1482	2.67	439.686	كبيرة	حاجات تحقيق الذات
تقدم دول المهجر العديد من المزايا مثل تسهيل إجراءات الإقامة والجنسية والعمل لأصحاب	0.460	0.678	1445	2.60	364.681	كبيرة	حاجات تحقيق الذات

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
الكفاءات في المجالات المختلفة.							
الاطمئنان على مستقبل الأبناء	0.459	0.678	1437	2.59	337.070	كبيرة	الاحتياجات الاجتماعية
الحصول على الحرية الفكرية	0.490	0.700	1416	2.55	292.800	كبيرة	الاحتياجات المعرفية
فرصة الزواج من الأجنبيات رغبة في الاستقرار وتقوية لمواجهة متطلبات الحياة	0.487	0.698	1408	2.54	269.200	كبيرة	حاجات بيولوجية ونفسية

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق اتضح أنه:

- حددت استجابات عينة البحث الاحتياجات الاجتماعية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (توفير فرص التعليم المتقدم للأبناء _ السعي عن مكانة اجتماعية واقتصادية أفضل _ الاطمئنان على مستقبل الأبناء)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.59_2.67_2.75).
- رصدت استجابات عينة البحث حاجات تحقيق الذات أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (احترام الدول المتقدمة للعلم والعلماء _ ضعف تقدير العلم والعلماء وانخفاض مكانتهم الاجتماعية _ إيلاء مكانة رفح رجال السياسة والإدارة بمقارنتهم بالعلماء _ تقدم دول المهجر العديد من المزايا مثل تسهيل إجراءات الإقامة والجنسية والعمل لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.60_2.67_2.71_2.74).
- جاءت استجابات عينة البحث حاجات بيولوجية ونفسية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (الحصول على فرص علاج متطور _ الحرص على تنمية روابط التفاعل والصدقة مع أصحاب الكفاءات بدول المهجر _ فرصة الزواج من الأجنبيات

- رغبة في الاستقرار وتقوية لمواجهة متطلبات الحياة؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.72_2.70_2.54).
- حققت استجابات عينة البحث على عبارة صعوبة الحصول على وظيفة محترمة؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره (2.67)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (السلامة المهنية).
- سجلت استجابات عينة البحث على عبارة الحصول على الحرية الفكرية؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره (2.55)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (الاحتياجات المعرفية).
- أكدت استجابات عينة البحث على عبارة الحصول على متطلبات الحياة الراقية بسهولة؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره (2.75)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (الاحتياجات الاقتصادية).

ثالثاً - الأسباب السياسية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات

يتناول الجدول التالي الأسباب السياسية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات المرتبطة بأبعاد جودة الحياة، وفق ما تمخضت عنه استجابات عينة البحث بشكل مفصل فيما يلي:

جدول (2)

الانحراف المعياري والمتوسط وقيمة (كا²) لعبارات الأسباب السياسية لهجرة العقول وأصحاب

الكفاءات ودرجة ارتباطها بأبعاد جودة الحياة من وجهة نظر عينة البحث

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
انتشار المحسوبية والفساد	0.237	0.487	1560	2.81	676.022	كبيرة	حاجات بيولوجية ونفسية
انتهاك الحريات الأكاديمية	0.262	0.512	1528	2.75	537.903	كبيرة	السلامة المهنية
ضعف الاستقرار السياسي	0.270	0.520	1527	2.75	540.097	كبيرة	الأمان الوظيفي

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
ضعف الشفافية وغياب حرية وسائل الإعلام المختلفة	0.314	0.561	1522	2.74	556.876	كبيرة	الاحتياجات المعرفية
تتبنى دول المهجر إجراءات صارمة لحقوق الملكية.	0.331	0.575	1515	2.73	539.643	كبيرة	السلامة المهنية
التمييز بين الأفراد على أساس الولاء والسلطة	0.347	0.589	1504	2.71	503.914	كبيرة	الأمان الوظيفي
مصادرة الحقوق المهنية والنقابية والحريات	0.336	0.580	1499	2.70	473.200	كبيرة	حاجات بيولوجية ونفسية
صعوبة تأسيس جمعيات تعاونية ونقابات لتقديم الخدمات إليهم والدفاع عن حقوقهم أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية.	0.373	0.611	1482	2.67	433.978	كبيرة	الاحتياجات الاجتماعية
تفشي ظاهرة الوساطة التي تعد قاتلة لذوي الكفاءات في شتى التخصصات بالدولة الطاردة لأصحاب العقول.	0.397	0.630	1471	2.65	410.800	كبيرة	السلامة المهنية
غياب الديمقراطية	0.453	0.673	1461	2.63	418.995	كبيرة	حاجات تحقيق الذات
ضعف توفير الحماية القانونية للكفاءات العلمية	0.423	0.650	1437	2.59	315.341	كبيرة	السلامة المهنية

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
ضعف تقدير النظم السياسية الحاكمة للعقول المتميزة	0.520	0.721	1405	2.53	280.811	كبيرة	حاجات تحقيق الذات
الاستبداد السياسي ومحاولة التدخل في شؤون الأفراد	0.513	0.716	1402	2.53	267.935	كبيرة	الأمان الوظيفي

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق اتضح أنه:

- رصدت استجابات عينة البحث السلامة المهنية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (انتهاك الحريات الأكاديمية _ تتبني دول المهجر إجراءات صارمة لحقوق الملكية _ تفشي ظاهرة الوساطة التي تعد قاتلة لذوي الكفاءات في شتى التخصصات بالدولة الطاردة لأصحاب العقول _ ضعف توفير الحماية القانونية للكفاءات العلمية)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.59_2.65_2.73_2.75).
- حددت استجابات عينة البحث الأمان الوظيفي أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (ضعف الاستقرار السياسي _ التمييز بين الأفراد على أساس الولاء والسلطة _ الاستبداد السياسي ومحاولة التدخل في شؤون الأفراد)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.53_2.71_2.75).
- ساهمت استجابات عينة البحث في حصر حاجات بيولوجية ونفسية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (انتشار المحسوبية والفساد _ مصادرة الحقوق المهنية والنقابية والحريات)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.70_2.81).
- قامت استجابات عينة البحث بحصر حاجات تحقيق الذات أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (غياب الديمقراطية _ ضعف تقدير النظم السياسية الحاكمة

للعقول المتميزة)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.63_2.53).

– أكدت استجابات عينة البحث على عبارة صعوبة تأسيس جمعيات تعاونية ونقابات لتقديم الخدمات إليهم والدفاع عن حقوقهم أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره (2.67)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (الاحتياجات الاجتماعية).

– أكدت استجابات عينة البحث على عبارة ضعف الشفافية وغياب حرية وسائل الإعلام المختلفة؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره (2.74)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (الاحتياجات المعرفية).

رابعاً - الأسباب العلمية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات

يوضح الجدول التالي الأسباب العلمية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات المرتبطة بأبعاد جودة الحياة، وفق ما تمخضت عنه استجابات عينة البحث بشكل مفصل فيما يلي:

جدول (2)

الانحراف المعياري والمتوسط وقيمة (كا²) لعبارات الأسباب العلمية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات

ودرجة ارتباطها بأبعاد جودة الحياة من وجهة نظر عينة البحث

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
ارتفاع مخصصات البحث العلمي من البيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات في دول المهجر.	0.214	0.463	1554	2.80	620.497	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
تهتم دول المهجر بمجال تكنولوجيا المعلومات، مما أدى لنمو الكثير من الصناعات.	0.278	0.527	1534	2.76	580.454	كبيرة	حاجات تحقيق الذات

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
النظام التعليمي تقليدي.	0.326	0.571	1513	2.73	524.962	كبيرة	حاجات تحقيق الذات
الريادة العلمية والتكنولوجية ليست على المستوى المرتقب.	0.345	0.587	1507	2.72	515.362	كبيرة	الاحتياجات المعرفية
نقص التسهيلات العلمية الكافية (مخابر، مكتبات، معدات).	0.370	0.608	1498	2.70	497.978	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
توفر دول المهجر الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي في مجالاته المختلفة.	0.287	0.536	1492	2.69	416.314	كبيرة	الاحتياجات المعرفية
الانقسام التكنولوجي المتنامي ما بين الدول المتقدمة والدول الصاعدة أو النامية.	0.315	0.561	1488	2.68	417.341	كبيرة	حاجات تحقيق الذات
ضعف الاهتمام بالبحث العلمي.	0.390	0.625	1464	2.64	380.724	كبيرة	الاحتياجات المعرفية
تشريع دول المهجر قوانين شاملة في إدارتها وتمويلها للبحث العلمي.	0.426	0.653	1465	2.64	410.735	كبيرة	الأمان الوظيفي
ندرة التخصص الوظيفي في ضوء المؤهل العلمي والخبرات التي يمتلكها أصحاب الكفاءات.	0.426	0.653	1457	2.63	381.286	كبيرة	حاجات تحقيق الذات

العبارات	التباين	الانحراف المعياري	مجموع الدرجات	المتوسط	كا ²	درجة الارتباط	أبعاد جودة الحياة
صعوبة توافر المناخ الداعم للبحث العلمي.	0.393	0.627	1449	2.61	335.124	كبيرة	الاحتياجات المعرفية
تدنى العائد على التعليم، وإنكماش فرص العمل في القطاع العام، ومحدودية فرص العمل في القطاع الخاص.	0.482	0.694	1432	2.58	337.438	كبيرة	الاحتياجات الاقتصادية
البيروقراطية الإدارية والروتين.	0.487	0.698	1408	2.54	269.200	كبيرة	السلامة المهنية
انبهار أصحاب الكفاءات بكم المعارف والخبرات الإضافية في بلاد المهجر.	0.505	0.711	1364	2.46	179.849	كبيرة	الاحتياجات المعرفية
بيئة العمل في بلاد المهجر تسهم في تحقيق الطموحات العلمية في مجالاتها المختلفة.	0.522	0.722	1358	2.45	173.524	كبيرة	السلامة المهنية

بالنظر إلي بيانات الجدول السابق اتضح أنه:

- رصدت استجابات عينة البحث الاحتياجات المعرفية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (الريادة العلمية والتكنولوجية ليست على المستوى المرتقب _ توفر دول المهجر الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي في مجالاته المختلفة _ ضعف الاهتمام بالبحث العلمي _ صعوبة توافر المناخ الداعم للبحث العلمي _ انبهار أصحاب الكفاءات بكم المعارف والخبرات الإضافية في بلاد المهجر)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.72_2.69_2.64_2.61_2.46).
- حددت استجابات عينة البحث حاجات تحقيق الذات أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (تهتم دول المهجر بمجال تكنولوجيا المعلومات، مما أدى لنمو الكثير من

الصناعات _ النظام التعليمي تقليدي _ الانقسام التكنولوجي المتنامي ما بين الدول المتقدمة والدول الصاعدة أو النامية _ ندرة التخصص الوظيفي في ضوء المؤهل العلمي والخبرات التي يمتلكها أصحاب الكفاءات)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.76_2.73_2.68_2.63).

– جاءت استجابات عينة البحث بالاحتياجات الاقتصادية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (ارتفاع مخصصات البحث العلمي من البيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات في دول المهجر _ نقص التسهيلات العلمية الكافية (مخابر، مكتبات، معدات) _ تدنى العائد على التعليم، وإنكماش فرص العمل في القطاع العام، ومحدودية فرص العمل في القطاع الخاص)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.80_2.70_2.58).

– قامت استجابات عينة البحث بحصر السلامة المهنية أحد أبعاد جودة الحياة والمتمثلة في عبارات (البيروقراطية الإدارية والروتين _ بيئة العمل في بلاد المهجر تسهم في تحقيق الطموحات العلمية في مجالاتها المختلفة)؛ حيث سجلت تلك العبارات متوسطات على التوالي قدرها (2.54_2.45).

– أكدت استجابات عينة البحث على عبارة تشرع دول المهجر قوانين شاملة في إدارتها وتمويلها للبحث العلمي؛ حيث سجلت تلك العبارة متوسط قدره (2.64)، وتعد إحدى أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (الأمان الوظيفي).

مناقشة النتائج:

تتطلب السلامة المهنية ضرورة تجنب انتهاك الحريات الأكاديمية والبيروقراطية الإدارية والروتين، وأن تتوافر بيئة عمل داعمة تسهم في تحقيق الطموحات العلمية في مجالاتها المختلفة، وأنه لا بد من توافر إجراءات صارمة لحقوق الملكية، وكذلك توفير الحماية القانونية للكفاءات العلمية، والحد بشكل كبير من ظاهرة الوساطة التي تعد قاتلة لذوي الكفاءات في شتى التخصصات، كما يجب أن نبقى على أصحاب الكفاءات؛ كي نتجنب إستيراد الخبرات العلمية الأجنبية وبالتالي نتجنب اضطراب سوق القوى الذي يحتاج للأصحاب الكفاءات في شتى التخصصات، وأن هناك احتياجاً لتوفير وظائف توصف بالمحترمة.

وبعد جودة الحياة الذي يتمثل في حاجات تحقيق الذات، يتطلب ضرورة احترام العلم والعلماء، وسعى الدول النامية لتجنب الانقسام التكنولوجي المتنامي معادلون المتقدمة، وتجنب إيلاء مكانة رفح رجال السياسة والإدارة ومقارنتهم بالعلماء، والعمل على تقديم العديد من المزايا مثل تسهيل إجراءات الإقامة والجنسية والعمل لأصحاب الكفاءات الأجنبية في المجالات المختلفة، وضرورة الاهتمام بمجال تكنولوجيا المعلومات، اللازم لنمو الكثير من الصناعات، وتسهيل الحصول على العمل المناسب لتحقيق الطموحات الخاصة والحياتية، والحرص على تقدير العلم والعلماء ورفع مكانتهم الاجتماعية، وضرورة تقدير النظم السياسية الحاكمة للعقول المتميزة، وبسط الديمقراطية في كافة مؤسسات الدولة لكافة أطراف الشعب، وتعزید ثقافتها لديهم لتصبح منهج حياة، والعمل على توفير التخصص الوظيفي في ضوء المؤهل العلمي والخبرات التي يمتلكها أصحاب الكفاءات، وتقديم الجهود البناءة لتحديث النظم التعليمية؛ لتصبح مولفة مع التقنيات الرقمية بما يسهم في تحقيق أهدافها المنشودة.

وأشار بعد الحاجات البيولوجية والنفسية أحد أبعاد جودة الحياة إلى ضرورة الحد من انتشار المحسوبية والفساد، والقناعة بأن الهجرة حل زائف ومؤقت لمشكلة البطالة، وينبغي الحرص على تنمية روابط التفاعل والصدائة مع أصحاب الكفاءات الأجنبية بغرض الاستفادة منهم، وتوفير الخدمات الأساسية الإنسانية لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، وبالتالي العمل على توفير العلاج المتطور لهم، مع ضرورة استيفاء الحقوق المهنية والنقابية والحريات.

ويؤكد الأمان الوظيفي أحد أبعاد جودة الحياة على ضرورة تجنب الاستبداد السياسي ومحاولة التدخل في شؤون الأفراد، وبالتالي تجنب التمييز بين الأفراد على أساس الولاء والسلطة، والعمل على تشريع قوانين شاملة في إدارتها وتمويلها للبحث العلمي، وضرورة توفير التمويل اللازم لآيجاد فرص عمل بمقابل مادي مجزي يشكل إغراء قوياً لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، وتوفير نظام الحوافز المادية العادلة، والعمل على استثمار الطاقات المنتجة لأصحاب الكفاءات وخاصة ذات الخبرة العالية في شتى المجالات، بما يسهم في تعزید نتائج الاقتصاد الوطني والذي يعد جزء مهم من الأمن الوطني، مع بذل الجهود البناءة في تكوين الاستقرار السياسي.

وقد اشتمل بعد الاحتياجات الاقتصادية أحد أبعاد جودة الحياة على العديد من النقاط التي أكدت على ضرورة خفض تكلفة البناء للمسكن وأسعار شرائه وإيجاره وخفض تكاليف العلاج وتكلفة المعيشة، والعمل على تنمية وسائل الانتاج في المجالات المختلفة، وتسهيل امتلاك سيارة، والعمل على توفير تأمين المتطلبات الأسرية من خلال زيادة العائد المادي للكفاءات، والتحكم في نسق الأجور في سوق العمل المحلي، والعمل على تلبية متطلبات الحياة الراقية بسهولة، وتوفير فرص العمل في القطاع العام، ومحدودية فرص العمل في القطاع الخاص، والحرص على توفير التسهيلات العلمية الكافية (مخابر، مكتبات، معدات)، والتأكيد على ارتفاع مخصصات البحث العلمي من البيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات.

وتضمن بعد الاحتياجات المعرفية أحد أبعاد جودة الحياة على ضرورة توفير المعارف والخبرات الإضافية التي يحتاج لها أصحاب الكفاءات في شتى المجالات، كما أن هناك أهمية قصوى لتوفير الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي في مجالاته المختلفة، وبالتالي العمل على توفير الحرية الفكرية لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، ورفع مستوى الريادة العلمية والتكنولوجية من خلال توافر المناخ الداعم للبحث العلمي والاهتمام به، كما يتطلب ذلك زيادة الشفافية وتأكيد حرية وسائل الإعلام المختلفة بشكل وظيفي على أرض الواقع.

واهتم بعد الاحتياجات الاجتماعية أحد أبعاد جودة الحياة بضرورة ضمانة أصحاب الكفاءات في شتى المجالات على مستقبل أبنائهم، من خلال توفير فرص التعليم المتقدم لهم، وتحقيق مكانة اجتماعية واقتصادية متميزة بين أفراد المجتمع، وسهولة إجراءات تأسيس جمعيات تعاونية ونقابات لتقديم الخدمات إليهم والدفاع عن حقوقهم أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية.

وقد تباينت أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في شتى المجالات؛ حيث تضمنت مزيجاً من تلك الأسباب الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والعلمية، ويتسق ذلك مع ما أشارت إليه نتائج العديد من البحوث والدراسات السابقة التي اهتمت بتناول تلك الأسباب في صورة مجمعة أو منفردة، ومنها دراسة كل من (أبورونية، 2017؛ أغلال، 2012؛ بدر، 2013؛ البدراني، 2009؛ توفيق، 2007؛ حسانين، 2016؛ حسن، و الكناني، 2002؛

ذياب، 2010؛ الزبون، 2010؛ الشامي، 2019؛ صالح، 2011؛ عرفه، 2017؛ محمود، 2017؛ مراد، إسماعيل، و جوهر، 2015؛ مرتجى، 2017؛ مصباح، 2017؛ المنصوري، و الدايع، 2010؛ مهدي، 2011).

وهناك بعض الدراسات التي ربطت بين الهجرة بمفهومها الواسع ومحاولة تحسين نمط الحياة أو مستوى الرضا نحوها، أو من أجل الفرار من مشكلات تعدد ضد الحياة في الأساس، ومن تلك الدراسات دراسة كل من (آدم، و حبة، 2007؛ البرواري، و الدباغ، 2018؛ البرواري، و الدباغ، 2019؛ الحسيني، 2006؛ دبوية، 2012؛ مصطفى، 2010)، وأنه لا تتوافر دراسة ربطت بين هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في مجالاتهم المختلفة مع جودة الحياة بأبعادها المختلفة، مما يؤكد أهمية متغيرات البحث الحالي؛ لتناوله متغيرات أصلية في صورة تسهم في سد سبر غور المجال بشكل وظيفي، يمكن للباحثين إجراء المزيد من البحوث والدراسات التي تؤكد ما تم التوصل إليه على متغيرات أخرى وعينات بحثية في حاجة للبحث والدراسة.

وتناولت العديد من البحوث والدراسات السابقة جودة الحياة مع بعض المتغيرات الأخرى، وهناك بعض الدراسات التي تناولت أبعاد جودة الحياة المتمثلة في (السلامة المهنية_الاحتياجات الاجتماعية_الاحتياجات الاقتصادية_الأمان الوظيفي_الاحتياجات المعرفية_حاجات تحقيق الذات_حاجات بيولوجية ونفسية)، وهناك بحوث ودراسات تناولت بعد أو بعدين على الأكثر، ومنها ما ركز على نمط جودة الحياة الوظيفي أو الأكاديمي أو المهني أو التعليمي، ومنها ما تناول جودة الحياة في عموميتها، ومن تلك البحوث والدراسات دراسة كل من (ابن العربي، و داودي، 2017؛ أبو سيف، 2018؛ أبو غنيم، و عجيل، 2018؛ الأشول، 2005؛ البلبيسي، 2012؛ جاد الرب، 2008؛ الحاييس، 2014؛ الحربي، و الشقران، 2018؛ خاطر، 2020؛ شقير، 2010؛ الشهري، 2015؛ صالح، 2013؛ صالح، شريف، و حبوش، 2018؛ عبد المعطي، 2005؛ عبدالحميد، و سليمان، 2014؛ عبدالرازق، 2015؛ عبدالعالي، 2019؛ عبدالقادر، و مزيان، 2019؛ القرشي، و القحطاني، 2018؛ ماضي، 2014؛ محمود، 2018؛ المطيري، و النعيم، 2017؛ المغربي، 2004؛ منصور، 2007؛ المنوفي، 2010؛ هاشم، 2001).

التصور المقترح لمواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة:

يعرض الجزء التالي من البحث التصور المقترح القائم على متطلبات أبعاد جودة الحياة في مواجهة هجرة العقول، وذلك في ضوء الإطار الفلسفي للبحث، وما تم التوصل إليه من نتائج ارتبطت بالدراسة الميدانية، وهو ما يجيب عن تساؤل البحث الذي نص على (ما التصور المقترح الذي يساهم في مواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة في ضوء آراء الخبراء والمتخصصين؟)، وبالتالي يحقق الهدف الرئيس من البحث الحالي. مبررات التصور المقترح:

قام التصور المقترح على بعض المبررات ومن أهمها:

- تزايد هجرة أصحاب الكفاءات والمهارات في شتى المجالات من الدول الأقل نمواً إلى الأماكن الأكثر تنافسية في اقتصاد العالم المبني على المعرفة.
- يتوقف التطور العلمي في مجالاته المختلفة على مدى توافر أصحاب الكفاءات والمهارات.
- تزايد أسباب ومعوقات التطور الفكري والعلمي والاقتصادي، مما حدا بأصحاب الكفاءات والمهارات إلى اتخاذ قرار الهجرة أو النزوح إلى المكان الذي يؤمن لهم القدر الكافي من عوامل الاستقرار مدعوماً بمحفزات الابتكار في مجالاتهم المختلفة.
- ضعف الاستقرار السياسي يؤدي حتماً لمشكلات حقيقية ترتبط بالجانب الاجتماعي والاقتصادي بالمجتمع، مما يعد حافزاً لهروب أصحاب الكفاءات والمهارات في شتى المجالات من تلك الدول إلى دول تتميز بالاستقرار السياسي، ومن ثم تمتلك اقتصاداً قوياً.
- هجرة العقول من أصحاب الكفاءات والمهارات في شتى المجالات لا تتوقف نتائجها عند حد الاستنزاف الاقتصادي، بل هناك خسائر يصعب حصرها.
- ضرورة تبني برامج جودة الحياة؛ حيث تعد أحد أقوى العوامل التي تعمل على جذب واستبقاء أصحاب الكفاءات والمهارات في شتى المجالات.
- ثبوت نجاح برامج جودة الحياة في تحقيق الأمان الوظيفي، مما يحد من هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.

فلسفة ومنطلقات التصور المقترح:

اعتمدت فلسفة التصور المقترح بالبحث الحالي على المنطلقات الفكرية والمبادئ الأساسية التي تؤكد على أن تحسين جودة حياة الإنسان من أهم أهداف الدراسات الإنسانية في الوقت الحاضر، وأن هجرة العقول من أصحاب الكفاءات والمهارات في المجالات المختلفة ارتبطت بشكل مباشر بمستوى جودة الحياة، بالإضافة إلى أن تدهور الاقتصاد نتيجة لضعف الاهتمام بالبحث العلمي ومخرجاته وندرة الاستثمار في العنصر البشري يؤدي إلى خسارة مزدوجة لضياح ما أنفقته الدولة من أموال وجهود في تعليم وإعداد الكفاءات المهاجرة، ومواجهة نقص الكفاءات وسوء استغلالها والإفادة منها عن طريق استيراد العقول من الدول التي تسعى للاستثمار في العنصر البشري بتكلفة كبيرة، وبناء على ما تقدم هناك منطلقات واضحة للتصور المقترح، ومن هذه المنطلقات:

- هجرة العقول صارت من أهم العوامل المؤثرة على الاقتصاد، والتركيب الهيكلي للسكان، والقوى المنتجة، ومن ثم تؤثر على الأمن القومي للدولة.
- تزايد الخسائر المالية والاقتصادية التي تتحملها الدولة نتيجة لتزايد هجرة العقول من أصحاب الكفاءات والمهارات في المجالات المختلفة.
- تؤثر ظاهرة هجرة العقول على المخططات التنموية للدولة، وتضير بمستقبلها في شتى المجالات.
- هجرة العقول إحدى جوانب الحراك الاجتماعي وصارت ظاهرة اجتماعية تثير القلق لآثارها السلبية غير المحدودة على الدولة.
- يشكل الفساد بصوره المختلفة أحد أهم العوامل التي تسهم في زيادة ظاهرة هجرة العقول من أصحاب الكفاءات والمهارات في المجالات المختلفة.
- غياب العدالة والمساواة وندرة تطبيق مبدأ الشفافية، وتجنب وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، من الأسباب الداعمة لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات في شتى المجالات.
- تحرص الدول المتقدمة والجاذبة لأصحاب الكفاءات والمهارات في شتى المجالات على تبني برامج توفر متطلبات جودة الحياة.

- ضعف الاستقرار الوظيفي للفرد يشعره بضعف الرضا الوظيفي؛ حيث يصعب أن يحقق ذاته.
 - يعد عامل الكسب المادي الدافع والعامل الأهم وراء كل عمليات الهجرة لمعظم القدرات العلمية التي تهاجر من بلد لآخر سعياً وراء حياة أفضل.
 - تتجه الكفاءات العلمية والفنية المهاجرة دائماً من الدول أو المجتمعات الأقل تقدماً إلى الدول الأكثر تطوراً وتقدماً.
 - تتفاقم الأوضاع للأسوأ بالنسبة للدول المصدرة لأصحاب الكفاءات والمهارات في شتى المجالات.
 - فشل مشاريع التنمية الاقتصادية في مختلف الدول النامية على تحقيق معدلات النمو المرتبطة بالخطط التنموية خاصتها.
 - واقع الحياة الاقتصادية غير مرض لأصحاب الكفاءات والمهارات في شتى المجالات بما يحفزهم للبحث عن مستوى مادي يتناسب مع مستوياتهم.
 - اتساع الفجوة بين بين دول العالم المتقدم ودول العالم النامي بشكل خطير؛ نتيجة لاستنزاف عقول أبنائها التي تعد قوة علمية وخبرائية تمثل سلاحاً تواجه به ما يقابلها من تحديات في كافة المجالات، وتمكنها من التقدم والتطور والدفع للأمام.
 - توافر متطلبات جودة الحياة يؤدي إلى إيجابية وارتفاع الروح المعنوية والانتماء والولاء للوطن لدى أصحاب الكفاءات والمهارات.
 - الاتفاق على أن جودة الحياة تعكس وعي الفرد بتحقيق التوازن بين الجوانب الجسمية والنفسية والاجتماعية لتحقيق الرضا عن الحياة والاستمتاع بها.
- أهداف التصور المقترح:

تمثل الهدف الرئيس للتصور المقترح في الحد من هجرة العقول من أصحاب الكفاءات والمهارات في المجالات المختلفة، من خلال توفير متطلبات جودة الحياة بصورة إجرائية، وتمخض عن ذلك بعض الأهداف الفرعية تمثلت في الآتي:

-
- الإبقاء على العناصر البشرية الحيوية واللازمة لتحقيق العمليات التنموية الشاملة للدولة؛ بتحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية والشخصية لهم.
 - الوقوف على أهم الأسباب التي أدت إلى تفاقم هجرة العقول والتي تتضمن (الاقتصادية _ الاجتماعية _ السياسية _ العلمية).
 - الاهتمام بكافة أسباب ودوافع هجرة العقول ما بين سياسية واقتصادية واجتماعية وتعليمية وبحثية وفكرية وثقافية.
 - حصر المشكلات التي تمخضت عن هجرة العقول والكفاءات؛ بغية وضع آليات لمعالجتها.
 - حصر الصعوبات التي تواجه معالجة المشكلات التي تمخضت عن هجرة العقول والكفاءات؛ بغرض التغلب عليها.
 - صياغة متطلبات جودة الحياة في صورة إجرائية تساهم في مواجهة هجرة العقول.
 - وضع خطة استراتيجية تساعد في استثمار رأس المال البشري وخاصة ذوي الكفاءات في كافة المجالات العلمية والحياتية.
 - الاهتمام بأبعاد جودة الحياة والمحددة في (السلامة المهنية_الاحتياجات الاجتماعية_الاحتياجات الاقتصادية_الأمان الوظيفي_الاحتياجات المعرفية_حاجات تحقيق الذات_حاجات بيولوجية ونفسية).
 - وضع برامج خاصة تلبي احتياجات أصحاب الكفاءات العقلية النادرة والخبرات العلمية العالية المستوى والمهارات الدقيقة.
 - مراجعة السياسات والإجراءات والعمليات المتبعة مع أصحاب الكفاءات العقلية النادرة والخبرات العلمية العالية المستوى والمهارات الدقيقة؛ لتصبح مناسبة ومحفزة لجودة الحياة بالنسبة لهم.

- العمل على مراجعة بيانات العمل الخاصة بأصحاب الكفاءات العقلية النادرة والخبرات العلمية العالية المستوى والمهارات الدقيقة؛ بغية تحقيقها لأبعاد جودة الحياة لهم.
- الاهتمام بنمط الحياة الوظيفية وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية لأصحاب الكفاءات العقلية النادرة والخبرات العلمية العالية المستوى والمهارات الدقيقة.
- تفعيل المناخ الديمقراطي العلمي بإتاحة حريات الخبرات البحثية وتوفير متطلبات المراكز البحثية والمعامل والمختبرات العلمية لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات.
- الحرص على وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، وفق معايير معلنة، مما يحد من هجرة العقول وأصحاب الكفاءات في شتى المجالات.
- مساواة أصحاب الكفاءات في شتى المجالات بنظرائهم من الخبراء الأجانب في المزايا المادية والمعنوية.
- العمل على تعضيد مشاريع التنمية الاقتصادية والحرص على تحقيق معدلات النمو التي تستوعب الإعداد المتزايدة من الخريجين.
- تفعيل التوافق بين التعليم العالي وحاجات المجتمع الفعلية للتنمية والتقدم، مما يؤدي إلى استثمار الجهد والمال، والحد من نسبة البطالة في المجتمعات، والحد من الخريجين إلى الهجرة.

حدود التصور المقترح:

- جاءت حدود التصور المقترح فيما يلي:
- اعتمد التصور المقترح على الإطار الفلسفي للبحث، ونتائج الدراسة الميدانية وحرص على ألا يتجاوزها.
- اعتمد التصور المقترح على آراء عينة البحث من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية دون غيرهم.

-
- راعى التصور المقترح السياق الداخلي الذي يعمل في ضوئه، وصلاحيته للتطبيق في البيئة المصرية.
 - تميز التصور المقترح بمرونة آليات تنفيذه، وأكد على أن نجاحه يتوقف على الحد من أسباب هجرة العقول بتفعيل متطلبات أبعاد جودة الحياة بصورة وظيفية.

متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

المتطلبات العامة لتنفيذ التصور المقترح:

- متطلبات بشرية: القيادة السياسية وهيكلها التنظيمي، مؤسسات الدولة الخدمية والإنتاجية ومكونات الهيكل الإداري التابعة لتلك المؤسسات، أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.
- متطلبات مؤسسية: رصد احتياجات أصحاب الكفاءات في شتى المجالات، الوقوف على الواقع لتحديد الأسباب والمشكلات المتعلقة بهجرة العقول، حصر متطلبات جودة الحياة، تبني برامج تسهم في تفعيل متطلبات جودة الحياة.
- متطلبات تشريعية: وضع قوانين ولوائح منظمة، وإبرام اتفاقيات وعمل شراكة فاعلة بين مؤسسات الدولة المختلفة تسهم من خلال خبراتها في توفير متطلبات جودة الحياة لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، مما يحد من هجرة العقول.
- متطلبات مادية: توفير الدعم اللوجستي الذي يسهم في توفير متطلبات أبعاد جودة الحياة، مما يحد من هجرة العقول والكفاءات في شتى المجالات.

المتطلبات الخاصة لتنفيذ التصور المقترح:

لكي توفر مؤسسات الدولة متطلبات أبعاد جودة الحياة لأصحاب العقول والكفاءات في شتى المجالات استلزم ضرورة وضع تصور مقترح لمواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين وتلك الأبعاد تمثلت في (السلامة المهنية_الاحتياجات الاجتماعية_الاحتياجات الاقتصادية_الأمان الوظيفي_الاحتياجات المعرفية_حاجات تحقيق الذات_حاجات بيولوجية ونفسية)، وتضمنت أسباب هجرة العقول

الجوانب (الاقتصادية _ الاجتماعية _ السياسية _ العلمية).

الإجراءات التنفيذية للتصور المقترح (آليات التفعيل)

الأسباب	متطلبات السلامة المهنية
زيادة التوتر في سوق القوى العاملة العالية المستوى بالدول الطاردة لأصحاب الكفاءات مما يضطرها إلى إستيراد الخبرات العلمية الأجنبية لتلافي النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات لديها.	<ul style="list-style-type: none"> - توفير جودة الحياة اللازمة لأصحاب الكفاءات في المجالات التي يصعب الاستغناء عنها بقطاعات الدولة المختلفة. - مراجعة عقود العمل والمكآفات التي يحصل عليها أصحاب المواهب والكفاءات في كافة القطاعات والمجالات الرسمية وغير الرسمية بغية تحسينها وتلبية متطلباتهم الحياتية. - تلقي الخبرة بالتدريب من الدول صاحبة الخبرات النادرة، ثم تأهيل الأعضاء المدربين لسد الاحتياجات الأساسية في المجالات المختلفة. - ابتعاث أصحاب المواهب والكفاءات للخارج بغية تبادل الخبرات ومعرفة ما هو جديد في المجالات التخصصية المختلفة، والحرص على تدريبهم لزملائهم بعد عودتهم بغية تعميم الخبرات المكتسبة.
صعوبة الحصول على وظيفة محترمة	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل لجان متخصصة لوضع معايير الوظائف واشترطاتها الخاصة بالقطاعات الحكومية وغير الحكومية تتضمن أحاب الكفاءات في مجالات تخصصاتهم. - الإعلان عن معايير الوظائف وأشترطاتها الخاصة في وسائل الإعلام الرسمية للدولة. - الالتزام بالمعايير والاشترطات الخاصة للوظائف دون استثناء، وسن تشريعات تعمل على حماية ذلك. - مشروعية التقاضي حال شعور المتقدم لظلم في عدم قبوله للوظيفة المعنية. - إنصاف الأحكام القضائية والعمل على محاسبة لجان الاختيار عند إدانتها بعدم الالتزام بالمعايير المتفق عليها.
انتهاك الحريات الأكاديمية	<ul style="list-style-type: none"> - إطلاع أعضاء هيئة التدريس والطلاب على قواعد الحرية الأكاديمية من خلال نشرها على المواقع الرسمية للجامعات والمؤسسات التعليمية. - مراجعة بنود الحرية الأكاديمية في ضوء الثوابت الرئيسية للمجتمع من العادات والتقاليد والثقافات الراسخة الأصيلة.

<p>- تجنب التقليد لما يحاكي بالدول الأجنبية والالتزام بمعايير الثقافة المجتمعية وثوابت التدين المرتبطة به فيما يخص الحريات الأكاديمية.</p> <p>- لضمان الابتكار المؤسسي يجب تفعيل بنود الحريات الأكاديمية في كافة المؤسسات التعليمية دون استثناء.</p> <p>- وضع مادة في الدستور تضمن حماية الحرية الأكاديمية بما يتوافق مع الشريعة الأصيلة للمجتمع المسلم.</p> <p>- حرية التقاضي عند انتهاك الحرية الأكاديمية في مؤسسة ما، وضرورة تنفيذ ما يصدر من القضاء من أحكام باتة.</p>	
<p>- تراجع الخبرات العلمية في مجال حماية الحرية الفكرية، ويختار منها ما يتناسب وطبيعة مجتمعاتنا. تتبنى المؤسسات التعليمية والمنتجة قوانين صارمة لحماية الملكية الفكرية.</p> <p>- تراجع المؤسسات الرقابية تفعيل قوانين الحماية الفكرية في كافة مؤسسات الدولية.</p> <p>- تطبق الجهات التنفيذية العقوبات المنصوص عليها حال الاستهانة بالملكية الفكرية.</p>	<p>تتبنى دول المهجر إجراءات صارمة لحقوق الملكية.</p>
<p>- الحد من سيطرة أصحاب النفوذ وأصحاب العمل وأصحاب رؤوس الأموال من فرض سيطرتهم على التحكم في بنیان الوظائف على مستوى الدولة.</p> <p>- إعادة الترشح مرة أخرى في الوظائف حال ثبوت الوساطة، ومحاسبة المتسبب.</p> <p>- التمسك بتفعيل المعايير الحاكمة للتقدم للوظائف لكل مجال من المجالات على مستوى الدولة.</p>	<p>تفشي ظاهرة الوساطة التي تعد قاتلة لذوي الكفاءات في شتى التخصصات بالدولة الطاردة لأصحاب العقول.</p>
<p>- مراجعة التشريعات القانونية التي تحمي أصحاب الكفاءات والمواهب في كافة القطاعات والمجالات.</p> <p>- مراقبة تفعيل التشريعات القانونية التي تحمي أصحاب الكفاءات والمواهب في كافة القطاعات والمجالات بالمؤسسات الرسمية وغير الرسمية.</p> <p>- معاقبة المتسبب في تعطيل التشريعات القانونية التي تحمي أصحاب الكفاءات والمواهب في كافة القطاعات والمجالات.</p>	<p>ضعف توفير الحماية القانونية للكفاءات العلمية</p>

<p>– توظيف وسائل الإعلام الرسمية في الدولة في عرض المخالفات نتيجة تعطيل التشريعات القانونية التي تحمي أصحاب الكفاءات والمواهب في كافة القطاعات والمجالات من قبيل العبرة.</p>	
<p>– تنقيح دولاب العمل الوظيفي، في ضوء الاحتياجات الرئيسية للمؤسسات الرسمية وغير الرسمية في كافة قطاعات الدولة. – مراجعة اللوائح والقوانين المنظمة في كافة المؤسسات الحكومية وغير الحكومية للحد من البيروقراطية والروتين القاتل للمواهب والكفاءات في كافة المجالات. – الاستعانة بخبرات الدول المتقدمة في بليات تنظيم العمل وطرق تجنب البيروقراطية الإدارية والروتين في المجالات المختلفة.</p>	<p>البيروقراطية الإدارية والروتين.</p>
<p>– تحديد الاحتياجات الرئيسية اللازمة لتفعيل بيئات العمل بالمؤسسات الرسمية وغير الرسمية في كافة القطاعات والمجالات. – حصر الخبرات التي يمكن الاستعانة بها في تحسين بيئة العمل بما يحقق طموحات كافة العاملين في المجالات المختلفة. – الدعم اللوجستي وفق الاحتياجات الرئيسية التي تم التوصل إليها من خلال الخبراء والمتخصصين في المجالات المختلفة.</p>	<p>بيئة العمل في بلاد المهجر تسهم في تحقيق الطموحات العلمية في مجالاتها المختلفة.</p>
<p>متطلبات تلبية الاحتياجات الاجتماعية</p>	<p>الأسباب</p>
<p>– حصر الاحتياجات التعليمية لأبناء العاملين من أصحاب الكفاءات في مجالاتهم المختلفة. – تشييد وبناء المؤسسات التعليمية التي تقدم الخدمة المجانية لأبناء أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. – توفير أنماط التعليم المختلفة (عربي _ لغات _ دولي _ ...) لتعددية فرص إلتحاق أبناء أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة، ودعمهم مادياً. – إمكانية تحويل الأبناء من نمط تعليمي لآخر وفق رغبة آباء أصحاب الكفاءات وفي ضوء مصلحة الأبناء التعليمية. – الاستعانة بالخبراء في التعليم في التخصصات المختلفة لإضفاء الخبرات المرئية في المواد الدراسية المختلفة. – إمكانية إلتحاق أبناء أصحاب الكفاءات والعقول المتميزة بالتعليم خارج الدولة على نفقة المؤسسة التي يعملون بها.</p>	<p>توفير فرص التعليم المتقدم للأبناء</p>

<p>– التقدير المعنوي بصوره المختلفة لأصحاب الكفاءات والمواهب بصفة مستمرة بواسطة جوائز الدولة التقديرية والتشجيعية والمؤتمرات العامة والاحتفالات المختلفة.</p> <p>– ربط التقدير المعنوي بمكافآت مادية مجزية تساهم في تحفيز أصحاب الكفاءات والمواهب المتميزة لمواصلة العمل في ميادينهم المختلفة.</p> <p>– تسهيل كافة المتطلبات الحياتية وتجنب اتخاذ الروتين معهم في جميع المؤسسات الخدمية بالدولة تقديراً لمكانتهم المجتمعية وما يقدمونه من جهد مضمي في رقي مؤسسات الدولة.</p>	<p>السعي عن مكانة اجتماعية واقتصادية أفضل</p>
<p>– متابعة جهات الرعاية الصحية والمجتمعية لأبناء أصحاب الكفاءات وتقديم ما يلزم من متطلبات وخدمات تفي باحتياجاتهم الجسدية والنفسية.</p> <p>– إلحاق أبناء أصحاب الكفاءات بالرياضات التي تساهم في بنائهم الجسمي والعقلي والنفسي بصورة مميزة.</p> <p>– إجراء مقاييس علمية ونفسية للكشف ما لدى أبناء أصحاب الكفاءات من مواهب وصفات يمكن استثمارها من خلال برامج تساهم في تنميتها.</p> <p>– متابعة التقدم العلمي لأبناء أصحاب الكفاءات من خلال الخبراء والمتخصصين وإرسال تقارير توصية لحالتهم.</p> <p>– دراسة الحالة النفسية لأبناء أصحاب الكفاءات بصفة مستمرة بغية الوثوق من الثبات الإنفعالي والنفسي الذي يضيف المناخ الجيد للأسرة بكامل أفرادها.</p>	<p>الاطمئنان على مستقبل الأبناء</p>
<p>– تسهيل إجراءات تأسيس جمعيات تعاونية ونقابية تدافع عن الحقوق أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية وتقديم الخدمات المختلفة.</p> <p>– تفعيل عمل الجمعيات التعاونية والنقابية للدفاع عن الحقوق أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية وتقديم الخدمات المختلفة.</p> <p>– سهولة التحاق جميع العاملين بالجمعيات التعاونية والنقابية للدفاع عن الحقوق أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية وتقديم الخدمات المختلفة.</p>	<p>صعوبة تأسيس جمعيات تعاونية ونقابات لتقديم الخدمات إليهم والدفاع عن حقوقهم أمام الجهات الحكومية وغير الحكومية.</p>
<p>متطلبات تلبية الاحتياجات الاقتصادية</p>	<p>الأسباب</p>
<p>– توفير المسكن وتقديم الدعم المادي للإيجار من قبل المؤسسات التي يعمل بها أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p>	<p>ارتفاع أسعار إيجار المسكن</p>

<p>– بناء مساكن خاصة وتمكين العاملين من أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة بإيجارات رمزية تسهم في دعمهم مادياً.</p>	
<p>– مرجعة الأجور والمكافآت لأصحاب العقول والمواهب والكفاءات المتميزة والعمل على تحسينها في ضوء ما تسمح به الميزانية العامة للمؤسسة. – الرجوع إلى التقدير المادي بالدول المتقدمة لأصحاب الكفاءات المتميزة ومحاولة التقارب منها بما يضمن جودة الحياة لديهم ويحقق طموحاتهم. – مراجعة الأجور المتغير والبدلات المختلفة والمكافآت والعمل على رفعها بما يفي بالاحتياجات الأساسية لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p>	<p>ضعف العائد المادي للكفاءات</p>
<p>– مراجعة حالة الغلاء المتلاحقة وتأمين زيادة المرتبات لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة بما يحقق تأمين متطلباتهم الأسرية. – تقديم خدمات تلبية المتطلبات الأسرية من الجهات الاقتصادية الداعمة كنوع من التميز لأسر اصحاب الكفاءات بما يفي بمتطلباتهم. – إجراء المزيد من التخفيضات فيما يتعلق بمتطلبات الأسرية لذوي الكفاءات بالمجالات المهنية المختلفة.</p>	<p>صعوبة تأمين المتطلبات الأسرية</p>
<p>– تقديم القروض عديمة الفائدة لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة لتسهيل سبل المعيشة وتحقيق جودة الحياة لذويهم. – الحد من إنتاج السلع والخدمات والبضائع الأقل استهلاكاً بالمجتمع. – تقديم العروض والتخفيضات لكثير من السلع الاستهلاكية لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة لتحفيزهم لمواصلة العمل وشعورهم بجودة الحياة. – توفير العملات الأجنبية للزوم المشتريات التي تخص أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. – العمل على تحسين الانتاج وخفض التكلفة بالاهتمام بالتشغيل الآلي الناتج عن المهارات الفنية لأصحاب الكفاءات في المجالات الصناعية المختلفة.</p>	<p>الركود الاقتصادي نتيجة لتدني وسائل الانتاج في المجالات المختلفة</p>
<p>– تبني نظام الجمعيات التعاونية في بناء المساكن للهيئات والمؤسسات بما يضمن توافر سكن اقتصادي لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. – الدعم المادي المعلن لمساكن ذوي الكفاءات في المجالات المختلفة لتشجيعهم على مواصلة الانجاز.</p>	<p>ارتفاع أسعار شراء المسكن</p>

<p>– الحد من أسباب ارتفاع أسعار شراء المسكن والتي منها (توحيد أدوار العقارات _ ارتفاع أسعار الأراضي _ ارتفاع أسعار مواد البناء _).</p> <p>– الأقساط طويلة الأجل بدون فائدة لمساكن ذوي الكفاءات في المجالات المختلفة.</p>	
<p>– الحد من ارتفاع أسعار مواد البناء مثل الحديد وغيره، وتقديم دعم خاص لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p> <p>– منح الأراضي المرفقة للبناء بأسعار مدعومة لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة في مناطق متميزة من المدن أو التجمعات السكنية الراقية.</p> <p>– تقديم الأولوية لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة في التقدم لشراء أراضي البناء، وتقديم الهيئات الخدمية ما يلزم من خدمات مجانية لهم سواء بالرسم الهندسي أو المتابعة أو التشطيبات الخ.</p>	<p>ارتفاع تكلفة البناء للمسكن</p>
<p>– العمل على زيادة القدرة الشرائية للعملاء النقدية المحلية دون الأجنبية.</p> <p>– العمل على زيادة إنتاج المواد الغذائية ودعمها للمواطنين.</p> <p>– الحد من الطلب على السلع والمنتجات والخدمات غير الضرورية.</p> <p>– تجنب الاستيراد قدر الامكان والعمل على الاكتفاء الذاتي للسلع الأساسية.</p> <p>– تنويع أماكن الاستيراد عند الحاجة الماسة له لتجنب الاحتكار من مصدر التصدير.</p> <p>– سن التشريعات التي تسهم في الحد من ربحية الشركات والمشاريع التجارية والرغبة.</p> <p>– الدعم المادي الصريح لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة لتجنبهم المشكلات الحياتية التقليدية ولضمان استمرارية كفاءتهم.</p>	<p>ارتفاع تكلفة المعيشة</p>
<p>– وضع معايير تسهم في رفع الأجور في ضوء مواصفات المنتج والمهارة المستخدمة.</p> <p>– الزيادة التدريجية للأجور بما يتناسب مع الزيادة في الخدمات والمتطلبات المعيشية على اختلافها.</p> <p>– ربط المكافآت بمستوى الأداء المهني للفرد وفي ضوء احتياجات السوق المحلي.</p>	<p>صعوبة تحكم الدول الطاردة لأصحاب الكفاءات في نسق الأجور في سوق العمل المحلي.</p>

<p>– ربط المكافآت لأصحاب الكفاءات في المجالات الخدمية بالمستوى الخبراتي لهم.</p> <p>– ارتكاز الحد الأدنى للأجور على سد الاحتياجات الأساسية للفرد في بلده أو مكان إقامته.</p>	
<p>– التصنيع المحلي للسيارات يحد من تكلفتها بشرط التميز التقني لها.</p> <p>– توفير سيارات بالسوق المحلي تفي باحتياجات الفرد وتحقق له الأمان والمتعة.</p> <p>– توفير قرض سيارة بدون فائدة لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p> <p>– توفير الصيانة المجانية لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p> <p>– توفير مواصلات خاصة لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة لراحتهم في الوصول لأماكن عملهم.</p> <p>– توفير مواصلات خاصة لأسر لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة لضمان راحتهم وأمانهم.</p>	<p>صعوبة امتلاك سيارة</p>
<p>– دعم الاستثمار الأجنبي داخل البلاد يساهم في توفير العائد المادي أفضل من الاعتماد على التحويلات المالية.</p> <p>– دعم تنمية رأس المال البشري داخل القطر يدر نتاجاً وابتكارات تدر طائلاً من المال أفضل من الاعتماد على التحويلات المالية.</p> <p>– الحرص على التبادل التجاري والانتاج في كافة المجالات يساهم في توفير العائد المادي أفضل من الاعتماد على التحويلات المالية.</p> <p>– تنمية السوق المحلي ودعمه يساهم في توفير العائد المادي أفضل من الاعتماد على التحويلات المالية.</p>	<p>طمع الدول الطاردة لأصحاب الكفاءات في تحقيق العائد المادي من خلال التحويلات المالية.</p>
<p>– العمل على صناعة الدواء المحلي بتكلفة أقل وبجودة عالية.</p> <p>– توفير العلاج بأسعار مدعومة لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة عند الحاجة إليه.</p> <p>– دعم أسر أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة في الرعاية الطبية والعلاجات اللازمة.</p> <p>– التأمين الطبي الشامل لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة وأسره في كل الأوقات بالمجان.</p>	<p>ارتفاع تكاليف العلاج</p>

<p>– توفير الأماكن في المستشفيات المتقدمة بالمجان داخل الوطن لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة وأسرههم.</p>	
<p>– توفير المصايف وأماكن التنزه الراقية لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة وأسرههم في كل أوقات السنة بشكل مدعوم. – توفير فرص السياحة الترفيهية في أماكن خارج القطر لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة وأسرههم بشكل مدعوم. – توفير نوادي اجتماعية آمنة وفخمة لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة وأسرههم تشمل كافة الرياضات الأساسية والترفيهية. – تنظيم رحلات ومعسكرات لأماكن يختارها أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة وأسرههم بشكل توافقي يتم دعمها كلياً من قبل مؤسسات الدولة المنتجة.</p>	<p>الحصول على متطلبات الحياة الراقية بسهولة</p>
<p>– مراجعة البنية التحتية للمختبرات المعملية في كافة المؤسسات التعليمية وغير التعليمية في ضوء اشتراطات المعايير الدولية. – تحديث البنية التحتية للمختبرات المعملية في كافة المؤسسات التعليمية وغير التعليمية في ضوء اشتراطات المعايير الدولية. – حصر الاحتياجات اللازمة للبحث العلمي في المؤسسات التعليمية البحثية وغير التعليمية والعمل على توفيرها. – مراجعة خبرات الدول في مخصصاتها البحثية فيما يرتبط بالبيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات. – الاستفادة من خبرات الدول في مخصصاتها البحثية فيما يرتبط بالبيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات وإبرام عقود التعاون والتفاهم معها.</p>	<p>ارتفاع مخصصات البحث العلمي من البيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات في دول المهجر.</p>
<p>– العمل على توفير المكتبات الرقمية وبنوك المعلومات لتوفير الجانب المعلوماتي الذي يرفع من مهارة أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. – العمل على توفير المعدات البحثية والعملية لتنمية مهارات أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. – إنشاء المزيد من المختبرات العملية والبحثية لتنمية مهارات أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. – إجراء مزيد من التعاون الدولي للعمل على توفير التسهيلات العلمية الكافية (مخابر، مكتبات، معدات).</p>	<p>نقص التسهيلات العلمية الكافية (مخابر، مكتبات، معدات).</p>

<ul style="list-style-type: none"> - العمل على تطوير مخطط القطاع العام فيما يخص الانتاج ومهارات العاملين به. - العمل على فتح مجالات صناعية جديدة في القطاع الخاص بما يمكنه من استيعاب المزيد من فرص العمل لذوي المهارة في المجالات المختلفة. - معاودة الاستثمار في القطاع التعليمي تحقيقاً لمبدأ الاستثمار في الراس المال البشري. - الاستفادة من خبرات الدول في تنشيط القطاع العام والخاص لديها وبخاصة القطاع التعليمي. 	<p>تدنى العائد على التعليم، وإنكماش فرص العمل في القطاع العام، ومحدودية فرص العمل في القطاع الخاص.</p>
<p>متطلبات تحقيق الأمان الوظيفي</p>	<p>الأسباب</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تجنب البيروقراطية والروتين المدمر في التعامل مع أصحاب الكفاءات وخاصة ذات الخبرة العالية في شتى المجالات. - العمل على استثمار الطاقات المنتجة لأصحاب الكفاءات وخاصة ذات الخبرة العالية في شتى المجالات. - عقد برامج تدريبية داعمة للطاقات المنتجة لأصحاب الكفاءات وخاصة ذات الخبرة العالية في شتى المجالات. 	<p>الحد من الطاقات المنتجة بالدول الطاردة لأصحاب الكفاءات وخاصة ذات الخبرة العالية في شتى المجالات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - العمل على توفير فرص عمل بمقابل مادي مجزي يشكل إغراء قوياً لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات. - توفير متطلبات جودة الحياة المتكاملة لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات. - تخصيص جزء من ميزانية الدولة لدعم فرص عمل متميزة لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات. - تخصيص جزء من ميزانية المؤسسات الانتاجية لدعم فرص عمل متميزة لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات. 	<p>توفر الثروات المادية الضخمة في بلد المهجر بما يمكنها من تمويل فرص عمل بمقابل مادي مجزي يشكل إغراء قوياً لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إعادة تقدير الحوافر المادية بشكل دوري يتناسب مع ما يبذل جهد وما تؤدي من مهام لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. - اتباع عدالة توزيع الحوافر بين أصحاب الكفاءات في المجال الواحد حتى يتسنى رفع معنوياتهم وتحقيق أقصى جهد ممكن. - مراجعة خبرات الدول المتقدمة لتقدير حوافر ذوي الكفاءات في المجالات المختلفة، ومحاولة المقاربة منها في ضوء الامكانيات المتاحة. 	<p>نظام الحوافر المادية غير عادل ويؤدي إلى دفن مواهب ذوي الكفاءات.</p>

<p>– الحفاظ على أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة بتوفير متطلبات جودة الحياة قدر المستطاع.</p> <p>– الاهتمام بالاقتصاد الوطني والعمل على تنميته بمزيد من رعاية رأس المال البشري الذي يعد قاطرة التقدم في المجالات المختلفة.</p> <p>– تعزيز الاهتمام بضرورة التنمية المستدامة في الاقتصاد الوطني من خلال وسائل الإعلام الرسمية وغير الرسمية بالدولة بطريقة منهجية وعلمية.</p> <p>– فتح مجالات تستوعب أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة وتوفير مزايا عديدة لهم تحفزهم على البقاء وتجنب الهجرة للخارج.</p>	<p>الحد من نتائج الاقتصاد الوطني والذي يعد جزء مهم من الأمن الوطني؛ بهدر أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p>
<p>– ضرورة امتلاك الدولة مقومات مواجهة الأزمات ومقاومة المؤامرات، وحفظ استقرارها وأمنها العام، بما يوفر بيئة مستقر لعمل أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p> <p>– وجوب أن توفر الدولة تدابير سياسية واجتماعية واقتصادية وثقافية، تجعل من كل قوى المجتمع وفئاته عينا ساهرة على الأمن ورافداً أساسيا من روافد الاستقرار وبخاصة أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p> <p>– ضرورة سعي الدولة على الرضا الشعبي والثقة والحياة السياسية الداخلية الديمقراطية، بما يسهم في تحفيز أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p> <p>– العمل على توفير الثقة المتبادلة والرضا المتبادل بين السلطة والمجتمع بما يحقق ثقة أصحاب الكفاءات في شتى المجالات في مواطنهم.</p>	<p>ضعف الاستقرار السياسي</p>
<p>– تفعيل إدارة الدولة قائمة على أن الشعب هو السلطة، والحكومات هي وكيلاً للشعب في إدارة الدولة وله أن يحاسبها ويقومها دون أن يتهم بالمعاداة بما يرفع من معنويات أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p> <p>– توطيد مفهوم الولاء، بما هو ترابط وتلاحم بين الشعب والقيادة، بعيداً ممن يحاولون زرع الفتن، بما يحقق الأمان المجتمعي لدى فئات المجتمع المختلفة.</p> <p>– تعزيز الانتماء والولاء لدى الأفراد نحو الدولة وليس لأحزاب بعينها مما يقوي الدولة وسلطتها.</p> <p>– تعزيز مفهوم السلطة التي تعتمد على حق في الحكم "مدرک ومفهوم، ويحدث الإذعان من خلال التزام اخلاقي ومعنوي من قبل المحكوم بان يطيع.</p>	<p>التمييز بين الأفراد على أساس الولاء والسلطة</p>

<p>- تجنب تصرف أصحاب القرار وفق أهوائهم واتباع المعايير العلمية في صنع قرارات الأوطان في جميع مجالاته وآماله ومستقبله.</p> <p>- الحفاظ على كرامة الأفراد داخل وخارج مجتمعهم بما يؤدي إلى تعزيز الولاء وحب الوطن والحفاظ على مقدراته والحث على تنمية موارده بمزيد من العمل.</p> <p>- مراعاة حرمة الأديان وتجنب الخوض في العقائد بما يضر أصحابها ويسهم في تأجيج الفتن ويشق وحدة صف الأمة ويهدر حاضرها ويقضي على مستقبلها.</p> <p>- تفعيل عمل ووحدة واستقلال المؤسسات بالدولة وفق ما نص عليه دستور البلاد والقوانين المنظمة والفصل بين السلطات عند حدوث تداخل بينهما من قبل المؤسسات المعنية بذلك بما يضمن السلامة والاستقرار بشكل مستمر ويسهم في النهضة المنشودة وفق خطط التنمية للبلاد.</p>	<p>الاستبداد السياسي ومحاولة التدخل في شؤون الأفراد</p>
<p>- تفعيل قوانين البحث العلمي بشكل إجرائي للحث على الاهتمام به من قبل أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p> <p>- مراجعة القوانين المعنية بالبحث العلمي والتي تتضمن روتينا أو بيروقراطية مقتية؛ حيث ينبغي إزالة ذلك والعمل على تسهيل إجراءاته بما يضمن تحقيق أهدافه المنشودة.</p> <p>- تقديم كافة التسهيلات القانونية والإدارية لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة بما لا يحد من طموحاتهم البحثية بصورة غير متوقعة.</p> <p>- مراجعة القوانين التي تتضمن مزيداً من الإجراءات والعمل على تعديلها كي لا يصاب أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة بالاحباط حيال الجمود الفكري في تطبيقها.</p>	<p>تشريع دول المهجر قوانين شاملة في إدارتها وتمويلها للبحث العلمي.</p>
<p>متطلبات تلبية الاحتياجات المعرفية</p>	<p>الأسباب</p>
<p>- العمل على محاربة الفكرة الضالة فقط وهي التي قد تلحق الأذى بالآخرين بقصد أو دون قصد.</p> <p>- توطيد حرية الفكر في صورته السليمة تعد شرطاً جوهرياً للنهضة الاجتماعية.</p> <p>- الحرص على حرية الفكر في المجالات المختلفة لأنها تعتبر من أسس المراتب للتقدم العقلي والخلقي.</p>	<p>الحصول على الحرية الفكرية</p>

<p>– تقبل أن يكون لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة آراء أو تصورات مستقلة عن آراء الآخرين حول موضوع معين، وهذا يدعم حرية الفكر في نفوسهم ويجعلهم يبتكرون في مجالاتهم بصورة غير مسبوقه.</p> <p>– تفعيل القوانين التي تحمي الحرية الفكرية؛ حيث حق الفرد في الوصول، والاستكشاف، والنظر، والتعبير عن الأفكار والمعلومات بطرق مختلفة بما لا يضير وطنه.</p>	
<p>– تجنب ممارسة الضغوط على حرية وسائل الإعلام سواء من الجهات الحكومية أو القطاعات الخاصة.</p> <p>– تشريع القوانين التي تحمي حرية وسائل الإعلام وتمكنها من ممارسة مهامها بما يحقق الشفافية المطلقة في المجالات المختلفة.</p> <p>– تمكين أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة في الوصول لوسائل الاعلام حتى يمكنهم التعبير عن آرائهم وأفكارهم بشفافية تستفيد منها ميادين العمل المختلفة وفق تخصصاتها.</p> <p>– تمكين وسائل الإعلام من متابعة التحولات السريعة السياسية والتكنولوجية والاقتصادية لتقديم الواقع بصورة حقيقية غير مزيفة.</p>	<p>ضعف الشفافية وغياب حرية وسائل الإعلام المختلفة</p>
<p>– محاولة مواكبة التنمية التقنية التي تسهم في التطور الذي يقدم بدائل جديدة لأداء الخدمات وتطوير المنتجات، بشكل أكثر كفاءة وتنافسية.</p> <p>– تنمية الأفكار الابتكارية في المجالات المختلفة من خلال أصحاب الكفاءات بغية دعمها والعمل تطويرها وتنفيذها وتسويقها.</p> <p>– تهيئة البيئة الحاضنة للريادة العلمية في المجالات المختلفة وتوفير التقنيات التي تساعد في تحقيق أهداف الريادة التي تسعى أن تحققها المؤسسات الرسمية وغير الرسمية.</p> <p>– تقديم توفير الدعم اللازم لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة أثناء مسيرة العمل ومساعدتهم في الاستفادة القصوى من الموارد والمساعدات المتاحة.</p>	<p>الريادة العلمية والتكنولوجية ليست على المستوى المرتقب.</p>
<p>– الاهتمام بآراء الجماعة العلمية في مجالاتها المختلفة يعد من الأولويات الرئيسة لنجاح الأمم ونهضة الشعوب.</p> <p>– القناعة بأن بعض ثوابت العلم قد تتغير بواسطة الجماعة العلمية، والتي تجمعهم تقاليد وقواعد واحدة مستمدة من نظرة واحدة إلى العالم.</p>	<p>توفر دول المهجر الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي في مجالاته المختلفة.</p>

<p>– تفعيل عمل الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي في مجالاته المختلفة التي تحقق ثورات علمية نوعية في شتى المجالات.</p> <p>– ضرورة أن تلتزم الجماعة العلمية بالعلم المعياري والذي يشكل مجموعة القوانين والنظريات والتطبيقات والتقاليد المتعارف عليها حتى نطمئن لما تصل إليه.</p> <p>– تحض الدولة مؤسساتها المختلفة الرسمية وغير الرسمية على احتضان وتشكيل الجماعة العلمية والتي تعد قاطرة الابتكار العلمي في شتى المجالات.</p> <p>– ترعى الدولة من خلال مؤسساتها رعاية كاملة حقوق الجماعة العلمية التي تشكل حجر الزاوية للنهوض والتطور في المجالات المختلفة.</p> <p>– تشكل الجماعة العلمية من أصحاب الكفاءات والمواهب والعقول المتميزة في مجالاتهم المختلفة، ويتم تحديث لجانها وفق معايير شفافة تضمن نزاهتها.</p>	
<p>– العمل على توفير البنى التحتية في مجالات البحث العلمي المختلفة.</p> <p>– العمل على زيادة الإنفاق على البحث والتطوير في المجالات المختلفة.</p> <p>– تجنب التعقيدات الادارية والمالية التي تحد من إنتاجية البحث العلمي في شتى المجالات.</p> <p>– تمكين المؤسسات البحثية من نقل وجهة نظرها المدروسة الى صانعي القرار.</p> <p>– العمل على دعم نشاط الباحثين وتحفيزهم على بذل المزيد من الجهد في البحث والتطوير.</p> <p>– تفعيل توظيف نتائج البحوث العلمية لخدمة القضايا التنموية.</p> <p>– الحرص على استقطاب النخبة من الباحثين من خلال رفع السمعة العالمية للمؤسسات البحثية.</p> <p>– حرص الدولة على جذب التمويل الخارجي للأبحاث من خلال تسويق الإمكانيات البحثية.</p> <p>– حرص الدولة على مد جسور التعاون مع المؤسسات المحلية والدولية على هيئة عقود واستشارات بحثية وخدمات فنية.</p>	<p>ضعف الاهتمام بالبحث العلمي.</p>

<p>– العمل على تعزيز رغبة المراكز البحثية ممثلة بالباحثين من أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة في معالجة مختلف المشكلات التي يمكن الحصول عليها من القائمين على العملية الانتاجية والخدمية في القطاعين العام والخاص.</p> <p>– تتبنى الدولة النظرة الجادة من قبل متخذ القرار الى النتائج البحثية التي يتم التوصل اليها في المجالات المختلفة واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها.</p> <p>– تنوع مصادر تمويل مراكز البحوث والدراسات وتجنب الاعتماد على التمويل الحكومي بشكل كبير.</p> <p>– تشجيع برءات الاختراع من خلال مؤسسات الدولة الرسمية وغير الرسمية.</p>	
<p>– تقديم التسهيلات للباحثين الناشطين فسي مجال المشاركة فسي المؤتمرات والندوات داخل البلد وخارجه من ناحية الايفاد وتغطية تكاليفه ومكافأة الباحثين المشاركين في تلك المؤتمرات سنويا.</p> <p>– توفير بيئة مناسبة ومشجعة على البحث العلمي والابتكار من خلال اعتماد حوافز ومكافآت مالية ومعنوية مجزية ومشجعة تغطي التكاليف المعيشية وتكاليف البحوث، والتركيز على العمل الجماعي المشترك من خلال البحوث المشتركة والفرق البحثية وتكثيف الحوارات العلمية.</p> <p>– الاهتمام بدعم التعاون والتنسيق المتبادل بين المراكز البحثية والحرص على تبادل الخبرات والأفكار العلمية والتقنية مع الدول المتقدمة في المجالات المختلفة استعانة بأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p> <p>– تتبنى الدولة استراتيجية تهدف الى تعزيز الروابط العلمية والثقافية بين مؤسسات ومراكز البحث العلمي في دول العالم المتقدم من أجل رفاهية الشعوب وتحقيق التنمية المستدامة والاستقرار الامني.</p>	<p>صعوبة توافر المناخ الداعم للبحث العلمي.</p>
<p>– توفير المكتبات الرقمية وبنوك المعلومات في المجالات العلمية المختلفة.</p> <p>– تسهيل التبادل الثقافي من خلال رحلات التبادل العلمي عبر المراكز الثقافية لأصحاب الكفاءات بالمجالات المختلفة.</p> <p>– تشجيع سفر أصحاب الكفاءات بالمجالات المختلفة للمؤتمرات الدولية التي تضمن نقل الخبرات بصورة وظيفية يمكن الاستفادة منها بعد عودتهم.</p>	<p>انبهار أصحاب الكفاءات بكم المعارف والخبرات الإضافية في بلاد المهجر.</p>

متطلبات حاجات تحقيق الذات	الأسباب
<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم مؤتمرات دولية داخل القطر تستضيف خبراء الدول المتقدمة في موضوعاتها المختلفة بما يسهم في نقل الخبرات التي تلتحقها أصحاب الكفاءات بالمجالات المختلفة. 	
<ul style="list-style-type: none"> - ربط المنتج التعليمي باحتياجات سوق العمل الحاضرة والمستقبلية. - تفعيل آليات التحول المهني المعنية بتأهيل الأفراد للوظائف في شتى المجالات. - استثمار طاقات الكفاءات في شتى المجالات بالوظائف المناسبة لمؤهلاتهم وخبراتهم. - دعم الوظائف التي يشغلها أصحاب الكفاءات في شتى المجالات؛ لحصولهم على متطلبات جودة الحياة. - إعادة النظر في وضعيات وظائف أصحاب الكفاءات في شتى المجالات؛ بغية تصحيح أوضاعهم في وظائفهم. 	<p>صعوبة الحصول على العمل المناسب لتحقيق الطموحات الخاصة والحياتية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تقدير أصحاب الكفاءات في شتى المجالات بصفة دورية ومنحهم الأوسمة والتكريمات المتكررة لرفع الروح المعنوية لديهم. - شغل أصحاب الكفاءات في شتى المجالات للمواقع القيادية التي تشكل بؤرة صناعة وإتخاذ القرارات، بما يسهم في النهضة بالمجالات المختلفة. - مراجعة خبرات الدول المتقدمة في تقديم الدعم المعنوي للعلماء، والاستفادة منها مع أصحاب الكفاءات في شتى المجالات. - تخصيص ميزانية تتناسب مع طبيعة العلم ومقدرات المؤسسات العلمية بالدولة بما يحقق الاحترام والرفاهية لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات. 	<p>احترام الدول المتقدمة للعلم والعلماء</p>
<ul style="list-style-type: none"> - منح العلماء مكانة اجتماعية متميزة تسهم في رفع معنوياتهم بما يحقق أقصى استفادة من أصحاب الكفاءات في شتى المجالات. - تقديم الخدمات الاجتماعية المختلفة لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، بما يحقق جودة الحياة لديهم بصورة وظيفية. - رفع مكانة العلم بزيادة مخصصاته المادية كل عام، وتقديم الدعم اللوجستي للباحثين في شتى مجالاته. 	<p>ضعف تقدير العلم والعلماء وانخفاض مكانتهم الاجتماعية</p>

<ul style="list-style-type: none"> - تقديم العلماء وأصحاب الكفاءات في شتى المجالات في المناسبات المختلفة عن رجال السياسة والسلطة تقديراً لهم. - استعانة رجال السياسة بالعلماء و أصحاب الكفاءات في شتى المجالات في صنع القرارات في شتى المجالات اعترافاً بدور العلم والعلماء في الرؤية الثاقبة الصحيحة لمجريات الحياة. - إتاحة الفرصة لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات في المشاركة عند وضع الخطط الاستراتيجية للمؤسسات وللدولة في المجالات المختلفة. - اختيار رجال السياسة من أصحاب الكفاءات في شتى المجالات لضمان صناعة واتخاذ قرارات سليمة تحقق الهدف منها. 	<p>إيلاء مكانة رفيع رجال السياسة والإدارة بمقارنتهم بالعلماء</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تحسين الأحوال المعيشية لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات، بما يحقق جودة الحياة المنشودة. - تمكين أصحاب الكفاءات في شتى المجالات من السفر لأي دولة بغية الحصول على الخبرات أو للسياحة أو للعلاج على نفقة الدولة. - تحسين وضعية جواز السفر ليصبح مميزاً كأحد أفضل وأقوى جوازات السفر في العالم. - تقديم خدمات قنصلية متعددة للمسافرين من أصحاب الكفاءات في شتى المجالات بالدول التي يسافرون إليها. - إتاحة تأشيرات جميع دول العالم بسهولة ويسر لأصحاب الكفاءات في شتى المجالات. 	<p>تقدم دول المهجر العديد من المزايا مثل تسهيل إجراءات الإقامة والجنسية والعمل لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ضمان التحول الديمقراطي لتصبح الديمقراطية النمط السائد في غالبية التعاملات. - تأييد السلطة السياسية لعملية التحول الديمقراطي في كافة مناحي الحياة. - شغل الوظائف القيادية في جميع مؤسسات الدولة بواسطة الانتخابات المباشرة. - التأكيد على مبادئ حقوق الانسان وقيم المواطنة و سن سلسلة من الحقوق منها الحق بالتجمع السلمي والرأي والتعبير وتشكيل الجمعيات والنقابات. - التأكيد على حالة الحريات العامة وتجنب القيود على حرية الرأي والتعبير. - تجنب الانقسام وتحقيق المصالحة والوحدة الوطنية بين أطراف الشعب. 	<p>غياب الديمقراطية</p>

<p>– منح العقول المتميزة في المجالات المختلفة العديد من المزايا في الخدمات الطبية والشرائية وغيرها من متطلبات جودة الحياة.</p> <p>– وضع آليات لجذب العقول المميزة من خلال النظم السياسية الحاكمة.</p> <p>– العمل على إدارة استثمار العقول المتميزة من خلال النظم السياسية الحاكمة.</p> <p>– تقديم المزيد من الاغراءات لجذب العقول المميزة من خلال النظم السياسية الحاكمة.</p>	<p>ضعف تقدير النظم السياسية الحاكمة للعقول المتميزة</p>
<p>– الاهتمام بعمليات العرض والبيع والشراء للسلع والخدمات والمعلومات عبر نظام الكتروني بين المنتج والمورد والمستهلك.</p> <p>– الحد من عدد الموظفين الذي لم يعد لهم حاجة في الأعمال الإدارية والحسابات.</p> <p>– ضرورة استخدام المؤسسات الحواسيب والشبكات الداخلية والخارجية في تسيير شؤونها الإدارية وكذلك في التواصل بين فروع المؤسسة التي قد تكون متباعدة.</p> <p>– تفعيل نظام الإدارة الالكترونية الذي يعتمد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في إدارة مؤسسات الدولة.</p> <p>– تفعيل أنظمة المعلومات المحوسبة المؤمنة بما يضمن حماية المعلومات وأمنها مما يسهل انجاز الخدمات والمراسلات بين الجهات الرسمية من جهة، والمؤسسات والمواطنين من جهة أخرى، بما يوفر الوقت والجهد والمال.</p> <p>– العمل على توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال الصحة والتطبيب عن بعد، بهدف رفع المستوى الصحي لسكان المناطق النائية، مما يقلل من نفقات العلاج والسفر.</p> <p>– تفعيل صناعة تكنولوجيا المعلومات تشكل قطاعاً مهماً في اقتصاد الدولة.</p>	<p>تهتم دول المهجر بمجال تكنولوجيا المعلومات، مما أدى لنمو الكثير من الصناعات.</p>
<p>– تجنب اسلوب التلقين، والاهتمام بالأنشطة التي تظهر المهارات، والمواهب.</p> <p>– الاهتمام بالجانب العقلي للطالب من خلال استنباط المفاهيم والمعارف، وتوظيف استخدام الوسائل والتقنيات التعليمية.</p>	<p>النظام التعليمي تقليدي.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - ضرورة اهتمام المعلم لجانب الاستقصاء والبحث عن معلومات إضافية وإثرائية. - الاهتمام بالأنشطة التي تتم خارج حجرة الدرس، وبطرق التفكير العلمي. - الاهتمام باحتياجات المتعلمين وميولهم. - تأكيد دور القدوة الحسنة في توجيه السلوك. - الحد من طريقة التحفيظ والتسميع بالنسبة للمتعلمين. - التعليم التقليدي ينبغي أن يرتبط بتوظيف التقنية أثناء إلتقاء المعلم والمتعلم وجهاً لوجه. 	
<ul style="list-style-type: none"> - دراسة خبرات الدول المتقدمة في المجال التقني ووضع سيناريوهات للاستفادة منها بصورة إجرائية. - ضرورة الاحتكاك بالثقافات العالمية مع الاحتفاظ بخصوصية الأمة وفكرها وثقافتها وقيمها ومبادئها. - العمل على تفعيل التبادل بين الدول من خلال عمليات انتقال السلع ورؤوس الأموال وتقنيات الإنتاج والأشخاص والمعلومات. - رفع مكانة أصحاب الكفاءات في المجال التقني للحد من الانقسام التكنولوجي المتنامي ما بين الدول المتقدمة والدولة. 	<p>الانقسام التكنولوجي المتنامي ما بين الدول المتقدمة والدول الصاعدة أو النامية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - الاهتمام بتنمية العنصر البشري بالمزيد من التدريب واكتساب الخبرات المتقدمة في شتى مجالات التخصص لأصحاب الكفاءات. - سعى مؤسسات الدولة الرسمية في تحقيق الاستقرار والأمن الوظيفي والاستعانة بأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. - العمل على توسيع التخصصات العلمية للعمل على توفير متطلبات سوق العمل من أصحاب لكفاءات في شتى المجالات. - ربط أهداف المؤسسات التعليمية بأهداف واحتياجات المؤسسات الانتاجية للدولة لتحقيق التوازن بين الخريجين ومتطلبات سوق العمل بصورة وظيفية. 	<p>ندرة التخصص الوظيفي في ضوء المؤهل العلمي والخبرات التي يمتلكها أصحاب الكفاءات.</p>
<p>متطلبات حاجات بيولوجية ونفسية</p>	<p>الأسباب</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تجنب تدخل الدولة في السير العادي لعمل السوق الحر وخاصة في تدخلها لضمان الحد الأدنى والأعلى للأجور إذ أن تخفيض الأجور والضرائب كفيلا بتشجيع الاستثمار وإيجاد الثروات وفرص العمل. 	<p>تعد الهجرة حل مؤقت لمشكلة البطالة في البلاد الطارئة للكفاءات.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - الاستثمار في رأس المال البشري بتنمية مهاراته لأقصى درجة، وبالتالي يلبي احتياجات سوق العمل الداخلي والخارجي. - وضع خطط تنموية تسعى لتشغيل كافة القدرات والطاقات وبخاصة أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. - العمل على إنشاء تكتلات صناعية وزراعية مع الدول الصديقة بغية الاستثمار في رأس المال البشري والاستفادة بمقدرات الدول بصورة وظيفية. - وضع استراتيجية واضحة المعالم بشأن التوظيف لاستيعاب أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة. 	
<ul style="list-style-type: none"> - توفير الصحة البدنية والعقلية بتوفير الغذاء والمأوى والعمل. - الحماية المتمثلة في الرعاية الصحية والقدرة على التكيف والاستقلال الذاتي. - الشعور بالمودة والتراحم من خلال الاحترام وروح الدعابة والكرم وتنمية المشاعر. - المشاركة والتي تترجمها معاني التقبل والتفاني وروح الدعابة. - استثمار أوقات الفراغ حيث الخيال والهدوء والنفوس والخصوصية. - تنمية المهارات والقدرات من خلال المزيد من الخيال والجرأة والإبداع الفضول العلمي. - تنمية الانتماء والهوية حيث الشعور بالانتماء واحترام وتقدير الذات والاستقامة والثبات. - المساواة في الحقوق والواجبات ويترجمها الحكم الذاتي والعاطفة واحترام وتقدير الذات والانفتاح وفق المعايير والثوابت الثقافية للبلاد. 	<p>الحرمان من الخدمات الأساسية الإنسانية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - العمل على صناعة العلاج في السوق المحلي بما يكفي الاحتياج إليه. - اكتساب خبرات الدولة المصنعة للعلاج وعقد بروتوكولات تصنيع متبادلة. - توفير الأمصال من الأمراض الوبائية بما يضمن السلامة البدنية للأفراد. 	<p>الحصول على فرص علاج متطور</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تيسير سبل التفاعل الاجتماعي من خلال المواقع الرقمية بما يسهم في تكوين علاقات طيبة بين أصحاب الكفاءات في شتى المجالات. - إنشاء نوادي اجتماعية علمية رسمية تسهم في تعضيد العلاقات بين أصحاب الكفاءات في شتى المجالات. 	<p>الحرص على تنمية روابط التفاعل والصدقة مع أصحاب الكفاءات بدول المهجر</p>

<p>– توفير الطقوس اليومية التي تشعر أصحاب الكفاءات في شتى المجالات بالنظام والأمن.</p> <p>– ارتكاز روابط التفاعل الاجتماعي والصدقاة على الأخلاق، فكلما ارتكزت الصداقة على عناصر الأخلاق والتقوى حققت نتائجها المرجوة وكانت أطول أمداً وأكثر استمراراً.</p> <p>– الإخلاص عند تكوين روابط التفاعل الاجتماعي والصدقاة، وذلك بأن يكون كل صديق مخلصاً نحو صديقه، ويتجلى في صدق النصح، والإيثار، وخدمة الصديق والتضحية من أجله، والحرص على نصحه، والصدق في إبداء المشورة، والعفو عن الإساءة والتقصير، وغيرها من المظاهر.</p> <p>– التأكيد على أن روابط التفاعل الاجتماعي والصدقاة علاقة تبادلية يجب أن تكون بين الأصدقاء، ولا سيما في المصالح المشتركة بينهم، فالحياة ومتطلباتها هي في الأصل نتاج علاقات تبادلية بين الأفراد، ترتكز على النفع والإفادة في شتى جوانب الحياة.</p>	
<p>– إعلاء قيمة عاطفة الأمومة والأبوة الناتج عن بناء أسرة طبيعية، وبظروف شرعية واجتماعية صحيحة.</p> <p>– إنشاء صناديق من قبل الدولة لتيسير الزواج وتخفيف العبء على الشباب من أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p> <p>– التنفير من زواج الأجنيبات بحجة أنهن أقل تكلفة ومتطلبات مقارنة بالزوجة المحلية.</p> <p>– توعية الفتيات بتجنب إصرارهن على إبداء بعض الشروط أو المتطلبات للمتقدم من الشباب أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p> <p>– الحد من غلاء المهور ومتطلبات الزواج خاصة للشباب أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p> <p>– العمل على تقليل الرغبة في السفر والعمل في الخارج بتوفير متطلبات الزواج خاصة للشباب أصحاب الكفاءات في شتى المجالات.</p>	<p>فرصة الزواج من الأجنيبات رغبة في الاستقرار وتقوية لمواجهة متطلبات الحياة</p>
<p>– العمل على سنّ الأنظمة والتشريعات الشفافة في الأنظمة المضادة للفساد وتوضيحها، وإنزال أقصى العقوبات على مخالفيها.</p> <p>– التوعية المجتمعية لهذه الظاهرة الخطيرة، ومدى تأثيرها على المجتمع والأفراد، وتنمية دورهم في مكافحتها والقضاء عليها.</p>	<p>انتشار المحسوبة والفساد</p>

<p>- تخصيص مكافئة مالية لمن يقوم بالتبليغ عن حالات الفساد في الدوائر الحكومية وغير الحكومية.</p> <p>- وضع عقوبات رادعة تناسب كل فساد، وذلك لتجنب تكراره، بشرط أن يكون معلناً على الملأ للعبرة والعظة.</p> <p>- العمل على إيجاد فرص عمل مناسبة خاصة للشباب أصحاب الكفاءات في شتى المجالات، من خلال إيجاد كادر وظيفي مناسب لكل فئة من فئات المجتمع، وذلك لتحسين الظروف المعيشية للفرد، والمجتمع، والبلد.</p> <p>- تنمية الإبداع وتنميته لدى أصحاب الكفاءات في شتى المجالات، ومكافئتهم عليه.</p> <p>- تعيين القيادات النشيطة، من أصحاب الكفاءات في شتى المجالات المؤمنة بالتطوير والتغيير، ذات الكفاءة والمؤهل والخبرة العلمية في مجال العمل.</p>	
<p>- التأكيد على التمسك بالعمل باتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم 87) لسنة 1948.</p> <p>- حق الأفراد في التنظيم الجماعي للدفاع عن حقوقهم ومصالحهم بعد، ومن خلال، ممارستهم لحق الإضراب.</p> <p>- التأكيد على فكرة تكوين النقابات كتتنظيم دائم ومستمر للدفاع عن حقوق العمال وحماية مصالحهم.</p> <p>- الحق المطلق للعمال في تكوين النقابات هو الحق المطلق الذي يسبق الحق في الانضمام للنقابات بحرية، وهو قلب الحرية النقابية ومضمونها.</p> <p>- يرفع قانون العمل المستوى العلمي للفئات العمالية في المجتمع من خلال تزويدهم بمفاهيم علمية لأهمية النظريات المعاصرة في مجال العمل، وكذلك الوقاية من الأمراض المهنية والسلامة العامة.</p>	<p>مصادرة الحقوق المهنية والنقابية والحريات</p>

معوقات تنفيذ التصور المقترح، وسبل التغلب عليها:

دعت الحاجة لتنفيذ متطلبات أبعاد جودة الحياة من وجهة نظر الخبراء والمتخصصين بما يساهم في مواجهة أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات إلى الاهتمام بالمحاور التي تضمنها التصور المقترح، وقد تواجه بعض المعوقات، يمكن تناولها، مع وضع بعض المقترحات للتغلب عليها فيما يلي:

➤ المعوقات المرتبط بالأسباب الاقتصادية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات:

- سوق العمل المصري لا يستوعب مخرجات المؤسسات التعليمية بكآفة أنواعها.
- نسق الأجور لا يفي بتوفير حياة كريمة لمعظم العاملين بمؤسسات الدولة.
- ناتج الاقتصاد القومي يصعب أن يستوعب متطلبات الحياة الكريمة وفق أبعاد جودتها المنشودة.

سبل التغلب عليها:

يمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال الآتي:

- خطط تنمية تسهم في مقدرة سوق العمل المصري على استيعاب مخرجات المؤسسات التعليمية بكآفة أنواعها.
- ربط مخرجات المؤسسات التعليمية باحتياجات سوق العمل المصري بصفة دورية.
- مراجعة هيكل الأجور بما يفي بتوفير حياة كريمة لجميع العاملين بمؤسسات الدولة.
- خطط تنمية تسهم في زيادة ناتج الاقتصاد القومي بما يسهم في تحقيق متطلبات الحياة الكريمة وفق أبعاد جودتها المنشودة.

➤ المعوقات المرتبط بالأسباب الاجتماعية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات:

- ثقافة ضعف تقدير العلم والعلماء وانخفاض مكانتهم الاجتماعية بالمجتمع المصري.
- تقدير المكانة الاجتماعية لرجال السياسة والإدارة في المجالات المختلفة وللجهات السيادية بالدولة.
- الامتيازات المعيشية لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة ضعيفة للغاية.

سبل التغلب عليها:

يمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال الآتي:

-
- توفير مكانة اجتماعية واقتصادية أفضل لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.
 - إيلاء مكانة رفح العلماء وأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة مقابل الفئات الأخرى.
 - تقديم العديد من المزايا مثل تسهيل إجراءات الإقامة والجنسية والعمل لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.
- المعوقات المرتبط بالأسباب السياسية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات:
- ضعف الاستقرار السياسي بالدولة يؤدي إلى زعزعة الأمن، مما يزيد من ظاهرة هجرة العقول وأصحاب الكفاءات.
 - ضعف توفير الحماية القانونية للكفاءات العلمية، بما يصيبهم بالإحباط والقلق، مما يحفزهم نحو الهجرة التي تضمن لهم الاستقرار النفسي والاجتماعي.
 - ضعف تقدير النظم السياسية الحاكمة للعقول المتميزة؛ حيث الاهتمام بالجوانب المادية البحتة، والسيطرة غير الرشيدة.
 - التمييز بين الأفراد على أساس الولاء والسلطة، بما لا يعطى مساحة لحرية الرأي أو الحوار البناء.
- سبل التغلب عليها:
- يمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال الآتي:
- تعضيد التعددية الحزبية البناءة التي تضمن استقرار الدولة والعمل بالمشاركة على بنائها والولاء لها، مما يؤدي حتما لاستقرار السياسي المنشود.
 - مراجعة التشريعات والقوانين التي تضمن تقدير لأصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.
 - شمول أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة بالرعاية المتكاملة من خلال النظم السياسية الحاكمة.

-
- الحوار البناء الآمن يؤدي لمزيد من الحريات المنضبطة التي تراعي المصلحة العليا للدولة بغض النظر عن المصالح التي تخص الأفراد.
 - المعوقات المرتبط بالأسباب العلمية لهجرة العقول وأصحاب الكفاءات:
 - انخفاض مخصصات البحث العلمي من البيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات في الدولة مما يسهم في ضعف تلبية الاحتياجات والتطلعات العلمية لدى أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.
 - ندرة توافر الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي في مجالاته المختلفة في مؤسسات الدولة العلمية.
 - تدنى العائد على التعليم، وإنكماش فرص العمل في القطاع العام، ومحدودية فرص العمل في القطاع الخاص.
- سبل التغلب عليها:

يمكن التغلب على هذه المعوقات من خلال الآتي:

- العمل على رفع مخصصات البحث العلمي من البيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات في الدولة، مما يعمل على تلبية الاحتياجات والتطلعات العلمية لدى أصحاب الكفاءات في المجالات المختلفة.
- تعزيز عمل الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي في مجالاته المختلفة في مؤسسات الدولة العلمية.
- تحسين مخرجات التعليم التي تناسب احتياجات سوق العمل مما يؤدي إلى زيادة فرص العمل في القطاعين العام والخاص.

مقترحات البحث:

- في ضوء ما تمت دراسته من مجالات البحث، هناك مجالات أخرى لم تسمح حدود البحث لمعالجتها؛ لذا تقترح الموضوعات التالية:
- تصور مقترح لتفعيل متطلبات السلامة المهنية وعلاقتها بالحريات الأكاديمية والبيروقراطية الإدارية والروتين لدى عينة من أعضاء هيئة التدريس.

- تصور مقترح لرفع مخصصات البحث العلمي في ضوء آليات التحكم في نسق الأجور في سوق العمل المحلي من وهمة خبراء الأقتصاد.
- تصور مقترح للحد من انتشار المحسوبية والفساد في ضوء توافر الحاجات البيولوجية والنفسية أحد أبعاد جودة الحياة لدى عينة من العاملين بالقطاع الصحي.
- دور الأمان الوظيفي أحد أبعاد جودة الحياة في تنمية مهارات البحث العلمي لدى عينة من الباحثين بالجامعة ببعض الكليات العملية.
- سناريو مقترح لرفع مستوى الريادة العلمية والتكنولوجية بالجامعة في ضوء بعد الاحتياجات المعرفية أحد أبعاد جودة الحياة.
- علاقة احتياجات تحقيق الذات في ضوء المؤهل العلمي والخبرات التي يمتلكها أصحاب الكفاءات في بعض المجالات الصناعية.

المراجع

- ابن العربي، مليكة، و داودي، محمد. (2017). العوامل المؤثرة في جودة الحياة الأسرية لدى المراهق. دراسات: جامعة عمار ثليجي بالأغواط، ع57 ، 62 - 71.
- ابن شيخ، محمد. (2019). هجرة النخب الموريتانية نحو المغرب بين هم السياسة وقضايا البحث عن الهوية. دفاثر الدكتوراه: جامعة الحسن الثاني - كلية الآداب والعلوم الإنسانية - مركز دراسات الدكتوراه، ع7 ، 113 - 124.
- أبو حطب، فؤاد عبداللطيف. (2001). الارتقاء بمستوى خريج التعليم الجامعي والعالى في إطار مفهوم الجودة الكلية لمواجهة تحديات المستقبل. المجلة المصرية للدراسات النفسية: الجمعية المصرية للدراسات النفسية، مج 11 ، ع 31 ، 47 - 70.
- أبو سيف، محمود سيد على. (2018). دور جودة حياة العمل في العلاقة بين راس المال النفسي ومستوى الإلتزام التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية في جامعة الطائف بالمملكة العربية السعودية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية: المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، مج 1، ع 4 ، 109 - 181.
- ابو شيخة، نادر (2010). ادارة الموارد البشرية إطار نظري وحالات عملية. دار عمان: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
- أبو غنيم، أزهار نعمة عبدالزهرة، و عجيل، سامية هاني. (2018). برامج جودة حياة العمل وأثرها في تقييم أداء المنظمة التعليمية: دراسة تحليلية لآراء القيادات الإدارية في عينة من كليات جامعة الكوفة. آداب الكوفة: جامعة الكوفة - كلية الآداب، مج 10، ع 37 ، 11 - 36.
- أبورونية، حميدة ميلاد. (2017). المرأة والهجرة الدسرية بمنطقة الساحل والصحراء: الأسباب الاقتصادية - التحويلات المالية والاجتماعية - آليات الحل. مجلة الجامعي: النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ع 25 ، 183 - 210.

- أبوغمجة، نصرالدين محمد. (2009). هجرة العقول العربية وتأثيرها علي برامج التنمية المستدامة في الوطن العربي. مجلة كلية الآداب: جامعة طرابلس - كلية الآداب، ع11 ، 11 - 44.
- أبوغمجة، نصرالدين محمد. (2016). هجرة العقول العربية: مقترحات عملية ورؤى مستقبلية لمواجهة. مجلة الدراسات المستقبلية: جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا - عمادة البحث العلمي، مج17، ع1 ، 52 - 76.
- الأتاسي، طلال سيد سليمان. (1984). هجرة الأدمغة العربية الى أين ؟ ولماذا؟. الدراسات الاعلامية: المركز العربي الاقليمي للدراسات الاعلامية للسكان والتنمية والبيئة، ع 32,33 ، 13 - 16.
- آدم، الناجي محمد حامد، و أحمد، ضرار الماحي العبيد. (2013). هجرة الكفاءات والعقول السودانية إلى الخارج: الحجم والخصائص. مجلة التنوير: مركز التنوير المعرفي، ع 14 ، 169 - 188.
- آدم، مها التجاني فضل الله، و حبة، هاجر علي محمد بخيت. (2007). أثر الهجرة في تغيير أنماط الحياة الاجتماعية و الاقتصادية: دراسة حالة : مدينة الأبيض في الفترة من 1984 - 2007 م (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، أم درمان.
- أديب، الطيب. (2005). هجرة الأدمغة العربية للغرب .. كيف نوقفها؟: تكلف العرب خسائر لاتقل عن 200 مليار دولار! الوعي الإسلامي: وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية، س 42، ع 477 ، 28 - 29.
- الأشول، عادل عز الدين. (2005). نوعية جودة الحياة من المنظور الاجتماعي والنفسي والطبي. وقائع المؤتمر العلمي الثالث: الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، جامعة الزقازيق، 15- 16 مارس، ص 3-11.

أغلal، فاطمة الزهراء. (2012). أسباب الهجرة غير الشرعية للكفاءات والأدمغة الجزائرية من وجهة نظر الطلبة الجامعيين: دراسة ميدانية. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة قاصدي مرباح - ورقلة، ع 9 ، 101 - 114.

الآلوسى، عادل محى الدين. (2009). هجرة العلماء من وإلى بغداد للمدة 656 - 734 هـ / 1258 - 1336 م. مجلة الآداب: جامعة زمار - كلية الآداب، ع5 ، 11 - 24.

الأمم المتحدة والمنظمة الدولية للهجرة(2015). تقرير الهجرة الدولية لعام ٢٠١٥ : الهجرة والنزوح والتنمية في منطقة عربية متغيرة، الأمم المتحدة، ٢٠١٥ ، ص 4.

بدر، الشيخ الصديق. (2013). هجرة الأطباء والاطر الصحية السودانية: الأسباب والتحديات وآفاق الحلول. مجلة آفاق الهجرة: جهاز المغتربين - مركز السودان لدراسات الهجرة والتنمية والسكان، ع10 ، 27 - 42.

البدراى، عبد الناصر أحمد عبد السلام.(2009). هجرة الكفاءات العربية الأسباب والنتائج (العراق أنموذجا)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمارك - كوبنهاكن.

البروارى، رشيد حسين أحمد، و الدباغ، لمياء كمال عبدالله. (2018). الرضا عن الحياة وعلاقتها بالاتجاهات نحو الهجرة لدى شباب كوردستان العراق. مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع: كلية الإمارات للعلوم التربوية، ع28 ، 340 - 356.

البروارى، رشيد حسين أحمد، و الدباغ، لمياء كمال عبدالله. (2019). معنى الحياة وعلاقتها بالاتجاهات نحو الهجرة لدى شباب كوردستان - العراق. زانكو - الإنسانيات: جامعة صلاح الدين، مج23، ع1 ، 91 - 104.

بشير، عبدالله صالح. (2006). هجرة العقول أو الهجرة العكسية للتقانة. تجارب ودراسات تربوية . ترجمة لأعمال تربوية معاصرة: كلية المعلمين - مركز البحوث والدراسات التربوية - وحدة الترجمة والتعريب، ع 3 ، 144 - 151.

- البكري، ثامر ياسر. (2012). المسؤولية الاجتماعية و استدامة رأس المال الفكري بالإشارة إلى هجرة العقول العربية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية: جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، ع8 ، 3 - 11.
- البليسي، أسامة. (2012). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم إدارة الأعمال كلية التجارة، الجامعة الإسلامية: غزة.
- بنية، صابرينة، و بلجليلي، فتيحة. (2018). دراسة مدى توافق مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل: حالة خريجي تخصص بنوك وتأمينات العاملين بقطاع البنوك. مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية: جامعة لونييسي علي البليدة 2 - مخبر التنمية الاقتصادية والبشرية، ع18 ، 149 - 160.
- بو بطانه، عبدالله. (1983). هجرة الأدمغة العربية. مجلة اتحاد الجامعات العربية: اتحاد الجامعات العربية - الأمانة العامة، ع 19 ، 20 - 56.
- بوقال، نسيم، و عطوي، سميرة قارة علي. (2016). هجرة الكفاءات: التحول من مفهوم استنزاف العقول إلى مفهوم الكسب المشترك. مجلة دراسات اقتصادية: جامعة عبدالحميد مهري - قسنطينة 2 - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع3 ، 9 - 42.
- بولجراف، بختاوي، و فؤاد، عبدالغني. (2012). البحث العلمي في العلوم الاجتماعية: تحديات وصعوبات. دراسات تربوية واجتماعية: جامعة حلوان - كلية التربية، مج 18، ع 2 ، 415 - 424.
- التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية (2008). " هجرة الكفاءات العربية ، نزيف أم فرص ؟ " ، إدارة السياسات السكانية و الهجرة / القطاع الاجتماعي ، جامعة الدول العربية ، القاهرة.
- التميمي، علي خليل إبراهيم. (2010). فجوات التعليم و التدريب و البحث العلمي و سوق العمل العربية. ملتقى: مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية:

- الاستراتيجيات - السياسات - الآليات: المنظمة العربية للتنمية الإدارية،
المنامة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 1 - 37.
- توفيق، راوية.(2007). "هجرة أبناء الشمال الأفريقي إلى أوروبا: تحليل للأسباب والدوافع"،
ندوة "المغتربون العرب من شمال إفريقيا في المهجر الأوروبي"، جامعة الدول
العربية (إدارة المغتربين العرب) بالتعاون مع برنامج الدراسات المصرية
الإفريقية بجامعة القاهرة، أبريل.
- جاد الرب، سيد محمد(2008). جودة الحياة الوظيفية QWL في منظمات الأعمال العصرية.
مصر: دار الفكر العربي للنشر.
- جامعة الدول العربية (2014). التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية الهجرة الدولية
والتنمية، قطاع الشؤون الاجتماعية، إدارة السياسات السكانية والمغتربين
والهجرة، الأمانة العامة، ميدان التحرير، القاهرة.
- الجهني، خالد عليته، و أبو الفضل، مجاهد محمد. (2017). تصور مقترح قائم علي التعلم
مدى الحياة لسد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل
لتحقيق أهداف رؤية 2030. أبحاث مؤتمر: دور الجامعات السعودية في
تفعيل رؤية 2030م: جامعة القصيم، القصيم: جامعة القصيم، 369 -
383.
- الحايس، عبدالوهاب جودة عبدالوهاب. (2014). تحديات استخدام البحث العلمي الاجتماعي
في صنع السياسات بالوطن العربي: دراسة ميدانية. مجلة عجمان للدراسات
والبحوث: جائزة راشد بن حميد للثقافة والعلوم، مج13، ع2، 38 - 70.
- الحجي، خلفان بن زهران بن حمد، و الصارمي، عبدالله بن حمود. (2016). التحديات التي
تواجه البحث العلمي بكليات العلوم الإنسانية بجامعة السلطان قابوس. مجلة
مكتبة الملك فهد الوطنية: مكتبة الملك فهد الوطنية، مج22، ع1، 199 -
229.

- الحربي، سميرة مرشد، و الشقران، رامي بن ابراهيم بن عبدالرحمن. (2018). مستوى جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة أم القرى. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع102 ، 215 - 285.
- حسان، على عاطف. (2018). الهروب الكبير: دوافع الهجرة من دول أمريكا الجنوبية للولايات المتحدة الأمريكية. آفاق سياسية: المركز العربي للبحوث والدراسات، ع38 ، 5 - 7.
- حسانين، أمل عبدالكريم عباس. (2016). الأسباب التي تؤدي بالأسر للموافقه علي الهجرة غير الشرعية لأبناءهم من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية: دراسة مطبقة على بعض مراكز محافظة أسيوط. دراسات تربوية واجتماعية: جامعة حلوان - كلية التربية، مج22، ع4 ، 741 - 807.
- حسن، خالد إبراهيم، و الكنانى، إبراهيم عبدالحسن. (2002). هجرة السودانيين إلى الخارج: الأسباب والآثار النفسية والاجتماعية. شؤون اجتماعية: جمعية الاجتماعيين في الشارقة، مج 19 ، ع 74 ، 43 - 67.
- الحسيني، سعيد محمد. (2006). الهجرة إلى مدينة القاهرة ونوعية الحياة بالمعمور المصري. مجلة مركز البحوث الجغرافية والكارتوجرافية: جامعة المنوفية - كلية الآداب - مركز البحوث الجغرافية والكارتوجرافية، ع14 ، 70 - 120.
- حمادي، عبدالرحمن. (2007). الجامعات العربية بين بطالة الخريجين وهجرتهم والإنتاجية المنشودة. مجلة التربية: اللجنة الوطنية القطرية للتربية والثقافة والعلوم، س36، ع 162 ، 220 - 237.
- خاطر، محمد إبراهيم عبدالعزيز ابراهيم. (2020). أبعاد إدارة جودة حياة العمل في النهج الإسلامي وإمكانية الإفادة منها في تحسين مناخ المدارس المصرية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية - كلية التربية، مج35، ع1 ، 88 - 195.

- الخشاني، محمد(2014). " الجاليات العربية المغتربة والتنمية " ، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية الهجرة الدولية والتنمية ، إدارة السياسات السكانية والمغتربين والهجرة ، قطاع الشؤون الاجتماعية ، جامعة الدول العربية ، القاهرة.
- الخشاني، محمد. (2017). هجرة الشباب العربي إلى دول الاتحاد الأوروبي: قراءة نقدية في السياسة الأوروبية للهجرة. مجلة عُمران للعلوم الاجتماعية: المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات، مج6، ع21 ، 35 - 54.
- دبوبة، موسى محمد ميلاد. (2012). الاستيطان الإيطالي وأثره على الحياة الاجتماعية في ليبيا: ظاهرة الهجرة أنموذجاً. مجلة جامعة الزيتونة: جامعة الزيتونة، ع3 ، 200 - 216.
- الدرسي، خالد صالح. (2017). سياسة الاتحاد الأوروبي تجاه ظاهرة الهجرة غير الشرعية. مجلة شؤون دبلوماسية: الجامعة البريطانية الليبية - معهد الدراسات الدبلوماسية، مج1، ع1 ، 32 - 49.
- الدسوقي، مجدي محمد. (1999). مقياس الرضا عن الحياة، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية. نياي، صلاح محمود. (2010). أسباب و دوافع هجرة الكوادر الطبية و التمريضية من وزارة الصحة الأردنية: دراسة تحليلية. دراسات - العلوم الإدارية: الجامعة الأردنية - عمادة البحث العلمي، مج 37، ع 1 ، 189 - 203.
- الرفاعي، عبدالهادي، ديب، سنان علي، و عامر، وليد. (2004). هجرة العقول و الكفاءات الفنية و الآثار الناجمة عنها: دراسة حالة العقول و الكفاءات العربية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية: جامعة تشرين، مج 26، ع 2 ، 95 - 110.
- الرويس، عزيزة بنت سعد. (2019). تعزيز دور المناهج الدراسية في سد الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل في ضوء رؤية المملكة 2030. مجلة كلية التربية: جامعة كفر الشيخ - كلية التربية، مج19، ع1 ، 439 - 472.

- الزبون، معن حمدان سلامة. (2019). أسباب هجرة العقول من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة الأردنية. مجلة العلوم التربوية والنفسية: المركز القومي للبحوث غزة، مج3، ع30، 126 - 141.
- سعد، عبدالرزاق عمران سالم، و معتوق، طارق أبو شغفة. (2020). أثر هجرة العقول على بناء مجتمع المعرفة: دراسة ميدانية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والتجارة جامعة المرقب. مجلة الدراسات الاقتصادية: جامعة سرت - كلية الاقتصاد، مج3، ع1، 118 - 143.
- سفيان، جبران، و مجدوب، عبدالمؤمن. (2018). الهجرة بين التغير البيئي والمناخي: قراءة في إشكالية المفهوم بين الأطراف الفاعلة على مستوى السياسة الدولية. مجلة القانون العقاري والبيئة: جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم - كلية الحقوق والعلوم السياسية - مخبر القانون العقاري والبيئة، ع11، 125 - 137.
- سوداني، نادية، و عرابة، رابح. (2016). أثر هجرة الأدمغة من الدول النامية على إنتاجها الفكري. مجلة الباحث الإقتصادي: جامعة 20 اوت 1955 سكيكدة، مج4، ع6، 218 - 238.
- سوداني، نادية، و عرابة، رابح. (2017). واقع هجرة الأدمغة في الدول النامية وانعكاساتها على نسبة مساهمة هذه الدول في الأنظمة العالمية للملكية الفكرية. مجلة أبعاد اقتصادية: جامعة أحمد بوقرة بومرداس - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ع7، 545 - 564.
- الشامي، إيمان نور الدين. (2019). الهجرة غير الشرعية في مصر من منظور الاقتصاد السياسي: دراسة تحليلية في الأسباب والتداعيات وآليات المواجهة. مجلة مصر المعاصرة: الجمعية المصرية للاقتصاد السياسي والإحصاء والتشريع، مج110، ع536، 411 - 460.
- الشربيني، عادل سعد خليل. (2019). دور منظمات التعليم العالي الخاص في دعم تنافسية المؤهلين للعمل في إدارة الموارد البشرية في سوق العمل المصري. مجلة كلية

التجارة للبحوث العلمية: جامعة الإسكندرية - كلية التجارة، مج56، ع1، 1

- 33.

شكير، زينب محمود.(2010). جودة الحياة واضطرابات النوم المؤتمر الإقليمي الثاني لعلم النفس، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، مصر، 29 نوفمبر - 1 ديسمبر (ص ص773 - 790).

الشمخي، رحيم هادي. (2011). الحلول العربية لمنع هجرة الأدمغة العربية إلى أوروبا. المعرفة: وزارة الثقافة، س50، ع576، 328 - 333.

الشمري، حسين عباس (2016) ظاهرة نزيف أو هجرة العقول العربية (أسبابها انعكاسها وسبل معالجتها، جامعة بابل - مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية ج8، ص 136 - 151.

الشهري، يزيد محمد حسن. (2015). العفو كمتغير وسيط بين جودة الحياة والعوامل الخمسة الكبرى للشخصية. مجلة التربية: جامعة الأزهر - كلية التربية، ع162، ج2، 283 - 346.

صالح، أماني عبدالنواب. (2013). واقع جودة حياة العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بجامعة سلمان بن عبدالعزيز. دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب، ع39، ج2، 158 - 189.

صالح، يوسف أحمد. (2011). هجرة العقول العربية: أسبابها و آثارها. مؤتمر: الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي: المنظمة العربية للتنمية الإدارية وجامعة اليرموك، أربد: المنظمة العربية للتنمية الإدارية وجامعة اليرموك، 53 - 69.

صالح، سعيدة، شريفي، هناء، و حبوش، سعاد أيت. (2018). علاقة جودة الحياة النفسية بالعوامل الخمسة الكبرى للشخصية: دراسة ميدانية مقارنة على طلبة جامعة الجزائر 2. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية: مركز رقاد للدراسات والأبحاث، مج4، ع3، 384 - 395.

الصليلي، مريم شعبان. (2018). تحديات البحث العلمي في دولة الكويت من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في ضوء بعض المتغيرات. مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس - كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، ع19، ج7 ، 547 - 566.

الطاني، محمد على. (2017). هجرة الأيدي العاملة والكفاءات العلمية. مجلة كلية المأمون: كلية المأمون الجامعة، ع29 ، 103 - 126.

طاهر، محمد أحمد عثمان. (2006). هجرة العقول العربية وتأثيرها على جودة التعليم الجامعي: ليبيا نموذجاً. المؤتمر العربي الأول - جودة الجامعات ومتطلبات الترخيص والاعتماد: المنظمة العربية للتنمية الإدارية - أعمال المؤتمرات، مج 1 ، الشارقة: جامعة الدول العربية - المنظمة العربية للتنمية الإدارية و جامعة الشارقة - الإمارات العربية المتحد، 29 - 37.

عبد المعطي، حسن مصطفى. (2005). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر، المؤتمر العلمي الثالث لكلية التربية جامعة الزقازيق "الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة"، الزقازيق 15- 16 مارس، ص 13- 23.

عبدالحميد، خميس محمد خميس، و سليمان، سليم عبدالرحمن سيد. (2014). تصور مقترح لمنهج الجغرافيا ومنهج الفلسفة في المرحلة الثانوية في ضوء ابعاد جودة الحياة: دراسة مقارنة. مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية: الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع58 ، 253 - 292.

عبدالرازق، شيماء حسين ربيع. (2015). العوامل المؤثرة في جودة الحياة الوظيفية للأخصائين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات التعليمية. مجلة الخدمة الاجتماعية: الجمعية المصرية للأخصائين الاجتماعيين، ع54 ، 43 - 68.

- عبدالعالي، نشوان محمد. (2019). جودة حياة العمل وأثرها على الأداء المنظمي: دراسة استطلاعية في المعهد التقني - نينوى. تنمية الرافدين: جامعة الموصل - كلية الإدارة والاقتصاد، مج38، ع121، 49 - 70.
- عبدالقادر، رفاف، و مزيان، محمد. (2019). جودة حياة العمل في ظل متغيري الخبرة والرتبة المهنية: دراسة ميدانية بالمؤسسة الوطنية للسيارات الصناعية بولاية بشار. مجلة البشائر الاقتصادية: جامعة طاهري محمد، بشار - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مج5، ع3، 458 - 472.
- عبدوس، عبدالعزيز. (2013). إشكالية هجرة العمالة في الجزائر في ظل ازدياد التوجه نحو تبني سياسة الانفتاح التجاري. مجلة دفاتر اقتصادية: جامعة عاشور زيان الجلفة - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، مج4، ع6، 196 - 210.
- عثمان، محمد الصايم. (2011). هجرة العقول العربية من وجهة نظر المهاجرين العرب. المجلة العربية للتربية: المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم - إدارة التربية، مج 31، 71 - 113.
- العجمي، لبنى حسين، و الشربيني، غادة حمزة محمد. (2013). جودة البحث العلمي في مناهج كليات البنات بجامعة الملك خالد ومدى ارتباطها بتلبية متطلبات سوق العمل. مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة القصيم، مج7، ع1، 391 - 427.
- العربي، أشرف. (2006). نحو بيئة جاذبة لرأس المال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، بحث منشور بمجلة اقتصاد المعرفة، مركز دراسات وبحوث الدول النامية، جامعة القاهرة.
- عرفه، محمد عبدالمعطي. (2017). الهجرة غير الشرعية: دراسة في الأسباب والآثار الاقتصادية. المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر: الآثار القانونية والاجتماعية والاقتصادية للهجرة غير الشرعية: جامعة بنها - كلية الحقوق، بنها: جامعة بنها - كلية الحقوق، 367 - 386.

العمرين، علاء عبدالوهاب. (2017). الأثر الاستراتيجي لعولمة إدارة الموارد البشرية على هجرة العقول العربية: دراسة تطبيقية في سلطة منطقة العقبة الخاصة 2015 - 2016م (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة أم درمان الاسلامية، ام درمان.

العوفي، محمد بن علي. (2018). دور مؤسسات التعليم العالي في تنمية الوعي الاقتصادي لدى الشباب في ظل الظروف الاقتصادية غير المستقرة في دول المنطقة: رؤية مقترحة. مجلة رماح للبحوث والدراسات: مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح، ع27، 12 - 34.

الغافري، سالم بن سليمان بن خميس. (2005). هجرة العقول العربية وأثرها في تنمية المجتمع العربي اجتماعياً واقتصادياً. المؤتمر السنوي العام السادس في الإدارة: الابداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية - دور الإدارة العربية في إدارة مجتمع المعرفة: ورشة عمل حاضنات الأعمال: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مسقط: المنظمة العربية للتنمية الادارية ومعهد الادارة العامة (مسقط)، 404 - 425.

الفرجاني، نادر. (2001). هجرة الكفاءات من الوطن العربي في منظور استراتيجية لتطوير التعليم العالي، مركز المشكاة للبحث، القاهرة.

فوجو، مسيون زكي. (2014). استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة)، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، مج 22، ع 1، الجامعة الإسلامية، غزة، يناير.

قارة، راجح. (2014). تأثير العولمة على سوق العمل ومدى تأقلم البحث العلمي مع متغيراته. أعمال المؤتمر الدولي الثالث : العولمة ومناهج البحث العلمي: مركز جيل البحث العلمي، بيروت: مركز جيل البحث العلمي - الجزائر، 91 - 98.

- قاسم، جمال زكريا، و محمود، أحمد أبو الذهب. (1997). العرب في أمريكا: دراسة لتاريخ الهجرة العربية إلى الولايات المتحدة الأمريكية. الوعي الإسلامي: وزارة الاوقاف والشؤون الاسلامية، س32، ع377، 82 - 83.
- قاسم، قاسم عباس عيسى. (2005). هجرة العقول وعلاقتها بالابداع في المؤسسات العربية. المؤتمر السنوي العام السادس في الإدارة: الابداع والتجديد من أجل التنمية الإنسانية - دور الإدارة العربية في إدارة مجتمع المعرفة: ورشة عمل حاضنات الأعمال: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مسقط: المنظمة العربية للتنمية الادارية ومعهد الادارة العامة (مسقط)، 426 - 447.
- القرشي، سوزان بنت محمد، و القحطاني، سامية مذكر. (2018). أثر جودة حياة العمل على ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة ميدانية على الموظفين الإداريين في مستشفى القوات المسلحة بجنوب المملكة العربية السعودية للفترة 2016 - 2017. مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية: المركز القومي للبحوث غزة، مج2، ع5، 117 - 136.
- كعكي، سهام بنت محمد صالح. (2011). تحديات تفعيل البحث العلمي بمؤسسات التعليم العالي. مؤتمر: الرؤيا المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربي: المنظمة العربية للتنمية الإدارية وجامعة اليرموك، أربد: المنظمة العربية للتنمية الإدارية و جامعة اليرموك، 99 - 120.
- كعواشي، عبدالعالي. (2009). التقييم في نظام التعليم العالي في المغرب: حصيلة الانجازات والقصور والتحديات الرئيسية. المؤتمر الاقليمي العربي - نحو فضاء عربي للتعليم العالي التحديات العالمية والمسؤوليات المجتمعية: منظمة الامم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم، القاهرة: مكتب اليونسكو الاقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، 463 - 476.
- لمين، حدادي محمد، و زايد، مراد. (2019). الاستثمار في التعليم العالي ومدى مواءمته لمتطلبات سوق العمل في الجزائر. مجلة البشائر الاقتصادية: جامعة طاهري

- محمد، بشار - كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير،
مج5، ع1، 645 - 664.
- اللوغانى، أحمد عيسى، القلاف، نبيل عبدالله راشد، المغربي، محمد محمد عباس، و السعيد،
محمد حمد محمد. (2018). العوامل البيئية المساهمة في جودة الحياة لدى
عينة من الأطفال ذوي صعوبات التعلم بدولة الكويت. المجلة التربوية الدولية
المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث، مج7، ع8، 47 - 68.
- ماضي، خليل إسماعيل (2014). جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي
للعاملين، دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية. (رسالة دكتوراه غير
منشورة). قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة قناة السويس: مصر .
- محمود، حماده خير. (2017). هجرة الكفاءات العربية والآثار الاقتصادية والاجتماعية:
الأسباب - العلاج. المؤتمر العلمي السنوي الحادي عشر : الآثار القانونية
والاجتماعية والاقتصادية للهجرة غير الشرعية: جامعة بنها - كلية الحقوق،
بنها: جامعة بنها - كلية الحقوق، 1283 - 1294.
- محمود، مي مرعي كامل. (2018). دور جودة حياة العمل في تفعيل سلوك ريادة الأعمال في
المنظمات: دراسة ميدانية. أعمال المؤتمر الدولي الثاني : إدارة المنظمات
الصناعية والخدمية : الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية: جامعة
جنوب الوادي - كلية التجارة، مج1، الغردقة: جامعة جنوب الوادي - كلية
التجارة، 21 - 49.
- مراد، حسام إبراهيم الدسوقي، إسماعيل، توفيق علي، و جوهر، علي صالح حامد. (2015).
أسباب هجرة العقول المصرية: دراسة ميدانية. مجلة القراءة والمعرفة: جامعة
عين شمس - كلية التربية - الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، ع167،
137 - 159.
- مرتجى، زكي رمزي. (2017). أسباب ميل الخريجين إلى الهجرة وعلاقتها باتجاهاتهم نحوها
وانتمائهم الوطني في محافظات غزة. مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث: جامعة

الاستقلال - عمادة البحث العلمي والدراسات العليا، مج2، عدد خاص ، 31

- 66.

المشهداني، أكرم، و السلمي، فاطمة. (2016). دور مؤسسات التعليم العالي في تنمية

المجتمع: جامعة الملك سعود أنموذجاً. مجلة الدراسات المالية والمصرفية:

الأكاديمية العربية للعلوم المالية والمصرفية - مركز البحوث المالية

والمصرفية، مج24، ع2 ، 31 - 32.

مصباح، دليلة مصباح حامد. (2017). هجرة الكفاءات العربية للدول الغربية: الأسباب

والآثار والحلول المقترحة. مجلة العلوم والدراسات الإنسانية: جامعة بنغازي -

كلية الآداب والعلوم بالمرج، ع45 ، 1 - 28.

مصطفى، محمد سمير. (2010). الهجرة غير الشرعية: الموت من أجل الحياة. مجلة بحوث

اقتصادية عربية: الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، مج17، 16، ع

48، 49 ، 105 - 120.

المطيري، رحاب بنت عوض، و النعيم، عزيزة عبدالله. (2017). مستوى جودة الحياة وعلاقته

بالعوامل الأسرية لدى طالبات كلية الآداب بجامعة الملك سعود. مجلة جامعة

الفيوم للعلوم التربوية والنفسية: جامعة الفيوم - كلية التربية، ع8، ج1 ،

160 - 182.

المغربي، عبد الحميد عبدالفتاح. (2004). جودة حياة العمل وأثرها في تنمية الاستغراق

الوظيفي: دراسة ميدانية. مجلة البحوث التجارية: جامعة الزقازيق - كلية

التجارة، مج26، ع2 ، 251 - 318.

منسي، محمود عبد الحليم وكاظم، علي مهدي. (2010). تطوير وتقنين مقياس جودة الحياة

لدى طلاب الجامعة في سلطنة عمان، مجلة أماراباك، الأكاديمية الأمريكية

العربية للعلوم والتكنولوجيا ، 1، (1)، 41-64.

منصور، السيد كامل الشربيني. (2007). جودة الحياة وعلاقتها بالذكاء الانفعالي وسمة ما

وراء المزاج والعوامل الخمسة الكبرى في الشخصية والقلق. المجلة المصرية

للدراستات النفسية: الجمعية المصرية للدراسات النفسية، مج17، ع57، 1

- 80.

المنصوري، محمد، الداخ، عبدالعالي (2010). هجرة العقول العربية أسبابها وآثارها الاقتصادية، مؤسسة الفكر العربي.

المنصوري، محمد، و الداخ، عبد العالي.(2010). هجرة العقول العربية أسبابها وآثارها الاقتصادية، القاهرة، مؤسسة الفكر العربي.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو)(2019). التقرير العالمي لرصد التعليم 2019: الهجرة والنزوح والتعليم: بناء الجسور لا الجدران، منشورات

اليونسكو، متاح علي www.unesco.org/gemreport

المنوفي، محمد إبراهيم.(2010). التنمية البشرية ركيزة جودة الحياة، المؤتمر العلمي السابع

بكلية التربية جامعة كفر الشيخ: جودة الحياة كاستثمار للعلوم التربوية

والنفسية. مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية، مج 21، ع 82،

322 - 326.

مهدي، غازي فيصل. (2011). هجرة الكفاءات العلمية: الأسباب والحلول. مجلة الحقوق:

الجامعة المستنصرية - كلية القانون، مج 4، ع 15، 1 - 7.

هاشم، سامي محمد موسى.(2001). جودة الحياة لدي المعوقين والمسنين وطلاب الجامعة،

مجلة الإرشاد النفسي، مركز الإرشاد النفسي: جامعة عين شمس، العدد

الثالث عشر 2001، المجلد 124، 9 - 180.

هيئة التحرير. (2003). شكوى اوروبيه عربييه: هجرة العقول مستمره الى امريكا. المعرفة:

وزارة التعليم، ع 94، 90 - 92.

يعقوب، إسحق إبراهيم هدي. (2019). دور مؤسسات التعليم العالي السودانية في التنمية

البشرية: دراسة تطبيقية علي المحلات التقنية بمدينة الفاشر. مجلة الدراسات

العليا: جامعة النيلين - كلية الدراسات العليا، مج14، ع53، 70 - 88.

Adhikari, .R. In addition, Gautama, K. (2010), Labor legislations for improving quality of work life in Nepal.

International Journal of Law and Management, 52(1),
40–53.

Almon Shumba and Douglas Mawere : " The Causes and Impact
of the Brain Drain in Institutions of Higher Learning
in Zimbabwe ", International Migration, Vol. 50, n 4,
2012.

AmirtashAli, M., Mozaffari, S., Amir, A. and Askari, A. (2013),
the relationship between quality of work life and
faculty members' productivity in Islamic Azad
Universities in district 4 of Iran. European Journal of
Experimental Biology, 3(1):443–448.

Brown ,J,(2004) Models of Quality of Life:A Taxonomy ,Overview
and Systematic Review of the Literature , Population
Ageing Research/European Group on Quality of Life
Extending quality of life in old age .

Diener, E., & Rahtz, D. (2000). Advances in Quality of life theory
and Research. Boston: Kluwer Academic
publications.

John M. Bynner(2010) A Structural Analysis of Health–Related
Quality of Life Dimensions , Department of
Educational Psychology, University of Calgary,
Calgar/, Canada.

Katschnig, H.(2006) How useful is the concept of quality of life
in psychiatry? In: Katschnig H, Freeman H, Sartorius

- N, editors .Quality of life in mental disorders. 2nd ed. Chichester: Wiley; pp. 3–17.
- Koruna, C., Honaker, P., and Crayon, P. (2008), Quality of working life and turnover intention in information technology work. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 18, 409–423.
- Lwasaki, Y. (2007). Leisure and quality of life in an international and multicultural context: What are major pathways linking Leisure to quality of life .*Social Indicators Research*, 82(2):233–264.
- Momodu Erhaga Omamegbe : 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 , 2010 .
- Moorjani & Geryani, (2004). A Study of Life Satisfaction and General Well-being of College Students, *PSYCHOLINGUA*, VOL 34; PART 1, pp 66–70.
- Mussie Tessema : Causes, Challenges and Prospects of Brain Drain: The Case of Eritrea /International Organization Migration (IOM) , Vol. 48, No. 3 , 2009.
- Steel, P & Ones, D.S 2002 Personality and happiness: a national-level analysis. *Journal of personality and social* 83, pp 767–781.

**Tesfaye Semela : Vulnerability to Brain–Drain among Academics
in Institutions of Higher Learning in Ethiopia , Asian
Social Science, Vol. 7, No. 1, January 2011.**

**Thomas, B. (1970) International Migration and Economic
Development, Paris, Unesco.**

**Ventegodt, S., Merrick, J., & Anderson, N. J. (2003). Quality of
life theory I. The IQOL theory: an integrative theory
of the global quality of life concept. The Scientific
World Journal, (3), 1030–1040.**

**World Bank,2018: The Moving for Prosperity Global Migration
and Labor Markets .**

**Yuan Li: Brain Drain of China and India , A Master's of education
, Department of International Environment and
Development Studies , Norwegian University , 2012 .**