

DOI: JFTP-1912-1026

تصور مقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الجهود الدولية

(د/ ناجي عبد الوهاب هلال)

(أستاذ أصول التربية المساعد)

(كلية التربية بقنا - جامعة جنوب الوادي)

(أستاذ أصول التربية المشارك - كلية التربية جامعة القصيم)

٢٠١٩/١٢/٢٤

تاريخ استلام البحث :

٢٠٢٠/١/٥

تاريخ قبول البحث :

المخلص

هدفت الدراسة إلى الوقوف على الجهود الدولية في مجال الحد من التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، والتعرف على عوامل، وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابة أفراد العينة حول العوامل والتداعيات التي تعزى لمتغيرات الدراسة (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)، ومن ثم إعداد تصور مقترح للحد من التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والمسحي، الذي يقوم على استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي طبقت على عينة عشوائية طبقية قوامها (٢٦١) من أعضاء هيئة التدريس في عدد (٢٤) جامعة مصرية، ممن لديهم خبرات في الهجرة أو السفر والإقامة في الخارج.

توصلت الدراسة إلى وجود عوامل داخلية، وعوامل خارجية، وعوامل مشتركة دافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، بالإضافة إلى وجود عوامل داخلية، وعوامل خارجية، وعوامل مشتركة جاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية، حيث تعزى العوامل الدافعة إلى الدول المرسله للكفاءات الأكاديمية، وتعزى العوامل الجاذبة إلى دول الاستقبال. كما توصلت الدراسة إلى وجود العديد من التداعيات السلبية، والإيجابية التي تعزى إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية. توصلت الدراسة إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول العوامل الدافعة، والعوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى لمتغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، كما وجدت فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى لمتغير الرتبة العلمية، لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ والأستاذ المساعد. قدمت الدراسة تصوراً مقترحاً يقوم على الحد من العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية والحد من تداعياتها السلبية.

الكلمات المفتاحية

هجرة الكفاءات الأكاديمية- تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية - الجهود الدولية في التعامل مع هجرة العقول.

ABSTRACT

The study aimed to identify the international efforts in the field of limiting the negative repercussions of the of academics brain drain, and identify the factors and repercussions of academics brain drain from the faculty members at a number of Egyptian universities, in addition to uncovering the statistically significant differences between the means of the respondents response to the factors and repercussions, attributed to: gender, grade, college speciality, migration and travel experiences, and then preparing a suggested proposal to reduce the negative repercussions of academics brain drain. The study relied on a descriptive approach that has two analytical and survey aspects, which is based on using the questionnaire as instrument of data collection, which was applied to a stratified random sample of (261) faculty members in (24) Egyptian universities, especially those with experiences in immigration, travel, and residence abroad.

The study concluded that there are internal, external, and common factors that drive the academics brain drain, in addition to the presence of internal, external, and common factors that attract academics brain drain in Egyptian universities, where the driving factors are attributed to the countries that send academic competencies, and the attractive factors are attributed to Receiving countries. The study also found that there are many negative and positive repercussions attributable to the academics brain drain. With regard to the differences of statistical significance, it was found that there were statistically significant differences at the level (0.05) between the means response of the members of the study sample about the driving, and attracting factors of academics brain drain due to the gender, and the differences were in favour of females, and there were also statistically significant differences at a level (0.05) between the means of the responses of the study sample individuals about the negative economic implications of the migration of academic competencies attributable to the academic rank, in favour of faculty members of the rank of professor and assistant professor. The study presented a suggested proposal that is based on limiting the driving factors of academics brain drain and reducing its negative repercussions.

KEYWORDS:

Academic Brain Drain - Repercussions of Brain Drain - International Efforts in Dealing with Brain Drain

أولاً: الإطار العام للدراسة

مقدمة:

تعد الهجرة إحدى الظواهر الإنسانية القديمة قدم الإنسان، وهي موجودة منذ العصور البدائية حتى الآن وستظل كذلك في المستقبل نظراً لتعدد دواعيها، حيث كان يهاجر الإنسان في المجتمعات البدائية من مكان إلى آخر على وجه المعمورة بحثاً عن الطعام، من خلال قطف الثمار وصيد الحيوانات، وبالمثل في العصور التي تلتها، فيما يطلق عليه عصر الزراعة، كان الإنسان يهاجر من الأماكن التي يجف فيها المطر إلى أماكن أخرى بحثاً عن الكلاً ومصادر المياه، وبالتالي فقد ارتبطت الهجرة بحاجات فطرية لدى الإنسان، إلا أن دواعي وأسباب الهجرة تطورت على مر العصور حيث أخذت أشكالاً عدة منها: الهجرة لأسباب اقتصادية بحثاً عن فرص عمل، ودخل أفضل، ومستوى معيشي مناسب، أو مستوى تعليمي عالي الجودة، أو لأسباب سياسية تتعلق بوجود الحروب والنزاعات السياسية، أو بحثاً عن الحرية والاستقرار، أو غيرها من الأسباب الاجتماعية والشخصية.

كما أن الهجرة الدولية ظاهرة مركبة تحتوي على العديد من الجوانب السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية التي تؤثر على الحياة اليومية في إطار عالم مترابط، حيث تشمل الهجرة مجموعة من التحركات والحالات التي يعيشها أشخاص من جميع الخلفيات، وتمس الهجرة اليوم، أكثر من أي وقت مضى جميع الدول والشعوب في عصر تتزايد فيه العولمة بأبعادها المختلفة، وقد تتيح الهجرة فرصاً تستفيد منها بعض الدول والشركات، والمجتمعات المحلية، كما توفر للملايين في جميع أنحاء العالم فرص الاستقرار (وكالة الأمم المتحدة للهجرة، ٢٠١٨: ١).

ووفقاً لتقرير وكالة الأمم المتحدة للهجرة؛ التابعة للمنظمة الدولية للهجرة، لعام ٢٠١٨ (٢٠١٨: ١) فإن قضية الهجرة اكتسبت أهمية كبيرة لارتباطها بالسياسة العامة للمنظمات الدولية، وللدول الأعضاء في الأمم المتحدة، وتستمد هذه الأهمية نظراً لعلاقتها بالتنمية البشرية، ودورها في تحقيق النمو الاقتصادي، ومن ثم سنظل قضية الهجرة ذات أولوية كبيرة في المستقبل المنظور، وتشير دراسة عيود وعمر (٢٠١٨: ٢٧٧) إلى أن ظاهرة الهجرة البشرية قديمة قدم المجتمعات على مر العصور، وساعدت على انتشارها مجموعة من العوامل مثل اكتشاف العالم الجديد، كما حدث في اكتشاف القارة الأمريكية، والقارة الأسترالية، أما في بداية الثورة الصناعية الأولى في أوروبا فقد أخذت الهجرة الخارجية أشكالاً منظمة و ذات بعد دولي.

ويضيف غانم (٢٠٠٢: ١٥) أنه كان لاكتشاف وسائل النقل الحديثة، وبصفة خاصة الطائرات، عظيم الأثر في تشجيع الأفراد على الانتقال من بلدانهم الأصلية إلى أماكن كان يصعب الوصول إليها، وكانت أولى الهجرات التي اندفعت نحو العالم الجديد تعزى لعوامل إجبارية، حيث كان المهاجرون بمثابة عبيد لخدمة الأرض والقيام بشؤون الرجل الأبيض، فلم تسلم القارة الآسيوية من

الابتزاز البشري الذي فرضه إنسان أوروبا، حيث أخذت مجموعات من الصينيين بالقوة إلى كاليفورنيا بالولايات المتحدة الأمريكية، أو كندا من أجل العمل في مد خطوط السكك الحديدية بها، وفي القرن الماضي ظهرت الهجرات الاستكشافية، والسياسية، والعسكرية التي قامت بها بعض الدول الأوروبية والأمريكية إلى جنوب المتوسط وأعماق أفريقيا بقصد البحث عن الثروات والموارد الطبيعية. كما يشير الكندري (٢٠٠٥: ١٤) إلى أنه في بعض الأحيان تفتح الدول باب الهجرة إليها لظروف اقتصادية؛ كما حدث في الخمسينيات؛ عندما فتحت ألمانيا أبواب الهجرة واستضافت أعداداً كبيرة من المهاجرين حتى فترة السبعينيات لإعادة بناء ما دمرته الحرب العالمية الثانية، كذلك استقطبت بعض الدول العربية النفطية العمالة الماهرة القادرة على البناء واستخدام التكنولوجيا سعياً منها لتحقيق التنمية وتوفير الخدمات لمواطنيها.

أما بالنسبة لهجرة العقول من الكفاءات العلمية، فقد أكد الكندري (٢٠٠٥: ١٤) على أن ظاهرة "هجرة العقول"، والتي تسمى في كثير من الأحيان "نزيف الأدمغة"، تعد من الظواهر التي تعود إلى المراحل الأولى لتطور العلم، حيث يرحل الباحثون والعلماء طلباً للعلم؛ إذ ارتبط طلب العلم بالرحلات التي كان يقطعها هؤلاء الباحثون لمناطق ودول تسهم في النهل من العلم والمعرفة، وكانت هجرة العلماء آنذاك تأتي ضمن العالم الإسلامي الواسع، وكان لها عظيم الأثر في تقدم ورقي الحضارة الإسلامية في القرون الماضية.

وفي إطار تناول ظاهرة هجرة العقول من الكفاءات في سياق الدول النامية والدول المتقدمة، تشير دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٥٢) إلى أن هجرة العقول أو الأدمغة من المجتمعات النامية إلى المجتمعات المتقدمة تعد جزءاً من ظاهرة الهجرة العالمية التي عرفت البشرية منذ القدم إلا أن هجرة العقول ترتبط بالآثار السلبية لحقب طويلة من الاستعمار والهيمنة الأجنبية من قبل الدول المتقدمة على الدول النامية أو ما يعرف بمجتمعات العالم الثالث، كما أن ظاهرة هجرة العقول تعد من جهة أخرى مظهرًا من مظاهر الخلل الاجتماعي والثقافي والعلمي والاقتصادي الذي يصيب البلدان النامية.

وفي إطار تناولها لمشكلة هجرة العقول في ظل العولمة، أكدت دراسة الصخرة (٢٠٠٩: ١٨) على أن العولمة وما تطرحه من تحولات اقتصادية واجتماعية على مستوى العالم تمثل تحدياً كبيراً للدول النامية وانطلاقاً من الإدراك الكامل لما تنتجه هذه العولمة من حرية انتقال القوى العاملة، نتيجة عجز الدول النامية عن إتاحة الظروف الكفيلة بوقف هجرة كفاءاتها العلمية والفكرية إلى الخارج، فإن مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في هذه الدول سنظل متعثرة، مما يحول دون تحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ويؤدي ذلك بدوره إلى هجرة المزيد من الكفاءات، مما يشكل مصدر قلق دائم للدول النامية التي لم تتمكن من توفير الظروف الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية الكفيلة بالاحتفاظ بكفاءاتها، مما يترتب عليه حرمان هذه الدول من الكوادر القادرة على تطوير بلدانها علمياً واقتصادياً.

كما أشارت دراسة عيود، وعمر (٢٠١٨ : ٢٧٨) إلى أنه خلال السنوات الأخيرة وبسبب التطور الحادث في دول الشمال خاصة وتراجع الدول النامية، وتأثر هذه الدول النامية بالمجتمعات الغربية، نظراً للفتاوت الهائل بين الدول الغنية والفقيرة، فالأولى تستحوذ على جميع عوامل الجذب والاستقطاب والثانية حافلة بعوامل الطرد، مما أدى إلى حدوث موجات كبيرة للهجرة بين مختلف الفئات، وذلك لأسباب سياسية، اقتصادية، واجتماعية، ولعل أكبر وأخطر تطور للهجرة في العصر الحالي هو هجرة الكفاءات والعقول من الدول النامية إلى الدول المتقدمة لأهمية هذه الشريحة في المجتمع على كل من المدى القريب والبعيد، خصوصاً مع رغبة الدول المستقبلية لهذه الكفاءات في الاستفادة من قدراتهم وإمكاناتهم، مما يؤدي بالكثير منهم إلى الاندماج والاستقرار بهذه المجتمعات؛ ومن ثم انقطاع صلتهم بالوطن الأصلي.

وللتعرف على واقع هجرة العقول من الكفاءات العلمية فوفقاً لدراسة سوداني وعراية (٢٠١٧) فقد بلغ عدد المهاجرين من الدول النامية ما يقرب من ٢٣٢ مليون مهاجر، يمثلون ٣.٢% من جملة سكان العالم سنة ٢٠١٣، كما تظهر إحصاءات الفترة من ٢٠٠١-٢٠١٠ أن ٩٥.٣٤% من المخترعين المهاجرين مستقرون في إحدى بلدان منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية، وتستاثر أمريكا الشمالية بأكبر حصة بنسبة ٥٩.٣٠%، ويقطن أوروبا ٣١.٨٧% منهم. ووفقاً لأحدث تقرير للمنظمة الدولية للهجرة، التابعة لوكالة الأمم المتحدة للهجرة فإن أعداد المهاجرين بلغت في عام ٢٠١٥ حوالي ٢٤٤ مليون مهاجر، يمثلون ٣.٣% من إجمالي سكان العالم، بزيادة ١٠٠ مليون خلال العقدين الأخيرين (المنظمة الدولية للهجرة، ٢٠١٨ : ١٥).

وتتعدد العوامل التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات العلمية التي تنتمي إلى مؤسسات التعليم العالي، فقد أشارت دراسة الصخرة (٢٠٠٩ : ١٩) إلى أن استمرار ظاهرة هجرة العقول من الكفاءات العلمية واتساع نطاقها يدل على أن لهذه الظاهرة أسبابها ودوافعها، بما تمثله من قوى جذب وطرده في مزيج معقد من الاعتبارات السياسية، والاجتماعية، والثقافية، والاقتصادية، فالفارق الحضاري والتكنولوجي بين الدول النامية من جهة، والبلدان المتقدمة من جهة أخرى، أدى إلى جذب أكثر من ٧٥% من مجموع العقول المهاجرة إلى أربع دول فقط هي الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وبريطانيا وفرنسا، كما أن انتشار ثقافة الهجرة بين الكفاءات العلمية، أدى إلى اعتبار الهجرة أهم الحلول وأيسرها للمشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي يتعرض لها هؤلاء في الدول النامية، بالإضافة إلى تكيف كثير من طالبي العلم مع الحياة في الدول المتقدمة، ومن ثم زواجهم من الأجنبيات، وبالتالي إنجابهم للأولاد، مما يضع المهاجر أمام الأمر الواقع فيما بعد، إذ يصعب عليه تركه زوجته وأولاده، لأنهم قد لا يستطيعون العيش في بلده الأصلي، وهم غير مستعدين لمصاحبتهم في أغلب الأحيان ومع تقدم الأيام تنتهي لدى المهاجر فكرة العودة بشكل نهائي إلى الوطن الأصلي.

مشكلة الدراسة:

يبلغ عدد سكان الولايات المتحدة الأمريكية ما يقرب من ٣٠٠ مليون نسمة، ورغم ذلك فهي تستقبل وبشكل رسمي نحو ٩٠٠,٠٠٠ تسع مئة ألف مهاجر سنويًا من ذوي الكفاءات العلمية والتخصصات الدقيقة، حيث يمثل حملة شهادات الدكتوراه منهم ما نسبته ٥٧% من مجموع حملة هذه الشهادات على مستوى الولايات المتحدة الأمريكية، كما أن نحو ٣٣% من الحائزين على جائزة نوبل كانوا من العلماء المهاجرين (الفلاح، ٢٠١٣: ١٣٥). وتشير هذه الإحصاءات إلى مدى الاستفادة الكبيرة التي تتحقق لدول الاستقبال للكفاءات الأكاديمية، على حساب دول الإرسال.

كما حلت دراسة الصخرة (٢٠٠٩: ١٨-١٩) حجم ظاهرة هجرة الكفاءات من خلال الإحصاءات الخاصة بمشكلة هجرة العقول، حيث تشير إلى أن نحو ٦٠% ممن درسوا في الولايات المتحدة الأمريكية خلال العقود القليلة الأخيرة لم يعودوا إلى بلادهم، كذلك بالنسبة لـ ٥٠% ممن درسوا في فرنسا، حيث تشير الأرقام إلى هجرة نحو ٧٥٠ ألف شخص من ذوي الكفاءات من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة، كما أكدت الدراسة على أن ظاهرة هجرة الكفاءات إلى الدول المتقدمة ستزداد في المستقبل نتيجة للعولمة والقوة المحركة لها، حيث يكون البحث عن العقول والكفاءات المبدعة في سوق عالمية واحدة، كما توقعت هذه الدراسة في هذا الإطار تزايد ظاهرة هجرة العقول نتيجة لانخفاض نسبة الكفاءات العلمية في الدول الصناعية الكبرى بسبب انخفاض نسب المواليد، وعدد المتخصصين في الفروع العلمية والتكنولوجية، مما يجعلها تبحث عن عقول وكفاءات أجنبية لملء هذا الفراغ، وقد ضربت هذه الدراسة عدة أمثلة على قيام الدول المتقدمة بالحفاظ على عقولها النادرة من الهجرة للخارج، مثل: وضع الحكومة البريطانية خطة خصصت لها بليون دولار إضافية في ميزانية البحث العلمي بهدف توفير كل ما يحتاجه العلماء والباحثون لتشجيعهم على البقاء في بريطانيا وعدم الهجرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية، أو أي من الدول الأوروبية الأخرى، كما أفادت الدراسة بالمقابل أنه لا يوجد خطة عربية واضحة لوقف نزيف هجرة العلماء إلى الخارج أو تشجيع العلماء المهاجرين على العودة إلى بلادهم، باعتبار أن العلم هو معيار التفوق وأساس التمايز بين الأمم والشعوب، وأخيراً أكدت هذه الدراسة ضرورة اعتبار أن تفرغ أي أمة من عقولها يعني تركها أمة خاملة وتابعة وغير قادرة على الابتكار، وشددت على الدور البارز للجامعات والمعاهد العربية من خلال حرصها على علمائها وتوفير كل السبل التي تتيح لهم العمل والابتكار والإبداع سواء من خلال تقديرهم مادياً أو أدبياً، والتوسع في إنشاء المؤسسات البحثية التكنولوجية.

وعلى مستوى هجرة الكفاءات العربية أكدت دراسة إمام (٢٠١٢: ٧) على تحذير المؤتمر العربي للسكان الذي انعقد في الدوحة عام ٢٠٠٩م من تردي أوضاع التنمية في المنطقة العربية مع استمرار نزيف الكفاءات، كما رصد تقرير الجامعة العربية عن العقول العربية المهاجرة إلى الغرب أن

الكفاءات العربية المهاجرة إلى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية تفوق أعداد المهاجرين إليها من الصين والهند، وأن نسبة الكفاءات المهاجرة من مصر ولبنان ودول المغرب العربي تبلغ ٧٤ % من جملة الكفاءات العربية إلى دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. أما بالنسبة للهجرة بصفة عامة لجميع دول العالم فتعد كل من مصر ولبنان والمغرب والعراق وسوريا وتونس أكثر الدول العربية فقداً للكفاءات، فهي تشكل ٧٥ % من نسبة العقول المهاجرة من العالم العربي.

كما لخصت دراسة عوض (٢٠٠٦: ١٨) بعض إحصاءات جامعة الدول العربية ومنظمة العمل العربي وكذلك منظمة اليونسكو بالأمم المتحدة التي قدرت أن الوطن العربي يسهم في هجرة ثلث الكفاءات من الدول النامية أو العالم الثالث. وفي إطار تناولها لنماذج هجرة الكفاءات من بعض الدول العربية، توصلت دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٥٧) إلى أن ٥٠% من الأطباء، ٢٣% من المهندسين، ٢٥% من العلماء من مجموع الكفاءات العربية المتخرجة يهاجرون إلى أوروبا، والولايات المتحدة، وكندا، وأن ٥٤% من الطلاب العرب الذين يدرسون في الخارج لا يعودون إلى بلدانهم، ويشكل الأطباء العرب في بريطانيا ٣٤% من جملة الأطباء العاملين فيها. كما أشارت دراسة عيدود، وعمر (٢٠١٨: ٢٨١) إلى أن مصر تعد من أكثر الدول العربية التي غادرتها كفاءاتها العلمية، ففي خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، قدر الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء أن عدد الكفاءات المصرية التي هاجرت إلى الخارج تصل إلى ٨٢٤ ألف مهاجر، من بينهم ٢٥٠٠ عالم، كما تشير الإحصائيات إلى أن مصر قد قدمت حوالي ٦٠% من العلماء العرب والمهندسين إلى الولايات المتحدة الأمريكية. أما بالنسبة للكفاءات الأكاديمية من أساتذة الجامعات، فقد حلت دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٥٦) نتائج دراسة شبكة العلماء العرب المهاجرين في نهاية العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، وتوصلت إلى تنوع الكفاءات العربية المهاجرة ما بين حملة الدكتوراه، والماجستير، وأن الكفاءات العربية المهاجرة من أساتذة الجامعات، والباحثين المتميزين يبلغ عددها ١٢٨٤ أستاذاً جامعياً في مجال الهندسة التطبيقية، ١١٦٩ في مجال العلوم الزراعية، ١١٢٥ في مجال الصحة، ٢٢٢٥ في مجال الرياضيات، والعلوم التطبيقية، ١١٣٦ في مجال العلوم الإدارية.

ولقد ترتب على هجرة الكفاءات خسائر صافية تطل المجتمعات العربية جملة وتفصيلاً، فوفقاً لدراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٧٠) واستناداً إلى أحد تقارير منظمة العمل العربية فإن الدول العربية تتكبد خسائر سنوية لا تقل عن ٢٠٠ مليار دولار بسبب هجرة العقول إلى الخارج، وتقتزن هذه الأرقام بخسائر نجمت عن تأهيل هذه العقول ودفع كلفة تعلمها داخل أوطانها، مما يطرح مفارقة هي أن الدول العربية، ومعها سائر الدول النامية تقدم مساعدات إلى البلدان المتقدمة عبر تأهيلها لهذه الكفاءات ثم تصديرها إلى هذه البلدان المتقدمة لتفيد من خبراتها العلمية، وهو أمر يوجب على هذه الدول تعويضاً إلزامياً للدول المرسله لهذه الكفاءات، ويتمثل المجال الثاني الذي يتأثر بهجرة العقول أو الكفاءات إلى الخارج في مجال "إنتاج المعرفة"؛ إذ تسببت هذه الهجرة، ولا تزال في تأخر مجالات المعرفة المختلفة

في العالم العربي، وضعف الإنتاجية العلمية في كافة التخصصات، مما له آثار سلبية على مستوى التقدم والتطور المطلوب في كافة الميادين العلمية، والفكرية، والتربوية، والاقتصادية، والاجتماعية.

وفي إطار تحديد الخسائر المادية، وغير المادية الناتجة عن هجرة الكفاءات فإن دراسة الكندري (٢٠٠٥: ٨) تؤكد أنه بنزيف الأدمغة يعد كل ما تدفعه الدول في سبيل تمويل التعليم العالي ومؤسسات البحث العلمي لإعداد العلماء الشبان من قبيل الاستنزاف والهدر غير المردود كنتيجة طبيعية لخسارة هؤلاء الأفراد خريجي أنظمة التعليم العالي لصالح أمم أخرى دون أي مردود إيجابي مادي أو معنوي، وأياً ما كان يمثل هؤلاء الأفراد من رأس المال اجتماعي والاقتصادي والثقافي للأمم التي ينتمون إليها، إلا أن خسارتهم بالهجرة لا تقدر بثمن.

وفي إطار تناولها لعوامل الدفع والجذب لهجرة الكفاءات، فتؤكد دراسة الصخرة (٢٠٠٩: ٢٠)، ودراسة بيردك، ومورهان ونورسيني (Burdick, Morahan & Norcini, 2006) على أن التطور العلمي والتكنولوجي وثورة الاتصالات التي تشهدها الدول المتقدمة وعلى رأسها الولايات المتحدة الأمريكية عنصر أساسي لجذب ذوي الكفاءات العلمية العالية، حيث تقدم المجتمعات الغربية من خلال مراكز أبحاثها إغراءات مادية وحياتية لعلماء كثيرين برعوا في هذه المجالات، أو لأصحاب طموح وجدارة في تحصيل علمي متقدم في علوم يستحيل وجود مثلها في الدول النامية، وهو ما يعني استحالة عودة هذه الكفاءات لاحقاً إلى بلدانها بعد تخرجها لمعرفتها وإدراكها صعوبة الاستفادة مما حصلته هذه العلوم، أضف إلى ذلك أن الدول النامية غير منتجة لقلّة ما تنفقه على البحث العلمي، مقارنة بما تنفقه الدول المتقدمة.

يتضح مما سبق التداعيات الاقتصادية، والاجتماعية والثقافية، والعلمية البحثية الناتجة عن هجرة العقول من الكفاءات الأكاديمية المصرية، ويستدل على ذلك من التقارير والإحصاءات الدولية، ونتائج الدراسات السابقة، بالإضافة إلى الوقوف على عوامل هجرة العقول من الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مع التركيز على العوامل من داخل وخارج الجامعات.

أسئلة الدراسة:

يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات الآتية:

- ١- ما الجهود الدولية في مجال الحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية؟
- ٢- ما عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟
- ٣- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)؟
- ٤- ما تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

٥- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)؟

٦- ما التصور المقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟

أهداف الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى تحقيق الأهداف التالية:

١- الوقوف على الجهود الدولية في مجال الحد من التداعيات السلبية لهجرة العقول من الكفاءات الأكاديمية.

٢- التعرف على عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٣- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر).

٤- الوقوف على تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

٥- الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر).

٦- إعداد تصور مقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

أهمية الدراسة:

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من الاعتبارات التالية:

١. تعد الدراسة الحالية إضافة لغيرها من الأدبيات التربوية في مجال هجرة العقول بصفة عامة، والكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بصفة خاصة.

٢. أهمية الموضوع الذي تتناوله الدراسة، وهو هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث تتضاعف معدلات هجرة العقول خلال العصر الحالي في ظل التحديات المعاصرة، خاصة العولمة، وثورة الاتصال وتكنولوجيا المعلومات.

٣. أهمية الفئة التي تتناولها في إحداث التنمية الشاملة للمجتمع بشقيها الاجتماعي والاقتصادي، وهي فئة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ لأن جل عمل هذه الفئة يركز

على إنتاج المعرفة من خلال البحث العلمي، وأن التنمية الشاملة تعتمد بدرجة كبيرة على الإنتاج المعرفي.

٤. تعد الدراسة الحالية استجابة لتوصيات عدد من المؤتمرات والندوات بدراسة هذه الظاهرة على المستوى العربي.

٥. قد يفيد التصور المقترح في تقديم عدد من الإجراءات التي يمكن من خلالها ترشيد هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس، وتفعيل الجوانب الإيجابية، والحد من التداعيات السلبية لها.

حدود الدراسة:

الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة على إعداد تصور مقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، من خلال الوقوف على أسباب وعوامل هذه الظاهرة، وتدابيرها، والجهود الدولية للحد منها.

الحدود البشرية: طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات المصرية، خاصة ممن لديهم خبرات سابقة في الهجرة الخارجية سواء من خلال البعثات والمنح الدراسية أو العمل في الخارج، وبلغ حجم العينة (٢٦١) عضواً، من فئة الذكور والإناث، من رتبة (الأستاذ، والأستاذ المساعد، والمدرس) من الكليات العملية والنظرية.

الحدود المكانية: طبقت النسخة الإلكترونية من أداة الدراسة عشوائياً على عدد ٢٤ جامعة من الجامعات المصرية.

الحدود الزمنية: طبقت أداة الدراسة بدءاً من الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩هـ.

مصطلحات الدراسة:

بما أن عنوان الدراسة الحالية يتناول "تصور مقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على ضوء بعض الجهود الدولية"، فإن مصطلحات الدراسة تشمل: التصور المقترح، هجرة الكفاءات الأكاديمية، وتدابير هجرة الكفاءات الأكاديمية، والجهود الدولية للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث يتم في هذا الجزء تناول هذه المصطلحات بإيجاز على أن يتم تناولها بالتفصيل في الإطار النظري للدراسة.

التصور المقترح: Suggested Proposal

تعرف الدراسة الحالية التصور المقترح بأنه: مجموعة من الإجراءات والأنشطة المقترحة، والمقسمة إلى عدد من المحاور بهدف الحد من التداعيات السلبية لظاهرة هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ويقوم هذا التصور على مجموعة من المنطلقات،

ويستند إلى مجموعة من الأسس، ويسعى إلى تحقيق عدد من الأهداف من خلال القيام بإجراءات معينة تسمى إجراءات أو آليات التصور.

هجرة الكفاءات الأكاديمية: Academics Brain Drain

تعرف الدراسة الحالية هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بأنها الانتقال المؤقت أو الدائم لأعضاء هيئة التدريس والباحثين في الجامعات المصرية للدراسة أو العمل خارج مصر في الدول العربية أو الأجنبية نتيجة لمجموعة من العوامل الاجتماعية والاقتصادية والتعليمية والشخصية، مما يترتب عليه العديد من التداعيات على جامعاتهم وأوطانهم لصالح دول الاستقبال، وعادة لا تقل الهجرة المؤقتة عن عام كامل.

تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية: Repercussions of Academics Brain Drain

يقصد بتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية في الدراسة الحالية الانعكاسات أو التأثيرات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والعلمية البحثية الإيجابية أو السلبية نتيجة لهجرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية إلى الخارج سواء على جامعاتهم أو وطنهم.

وعلى ضوء عنوان الدراسة فإنه يقصد "بالحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية" أن التصور المقترح يهدف إلى الحد من أو التخفيف من التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية من خلال إيقافها أو تحويلها إلى تداعيات إيجابية، لأن المشكلة تتعلق بالأساس بالتداعيات السلبية، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تنصب في الأساس على التداعيات السلبية، وكيفية الحد منها.

الجهود الدولية للحد من ظاهرة هجرة الكفاءات الأكاديمية: International efforts to reduce academics brain drain

يقصد بها مجموعة التشريعات، والقوانين والمبادئ التي تتبناها وتنفذها بعض الدول وبعض المنظمات المعنية على المستوى الإقليمي أو الدولي للحد من الانعكاسات السلبية لظاهرة هجرة الكفاءات الأكاديمية، وتعظيم التداعيات الإيجابية على الدول المصدرة لهذه الكفاءات وعلى جامعاتها ومؤسساتها البحثية.

منهج الدراسة

نظراً لطبيعة الدراسة الراهنة، فإنها تعتمد على المنهج الوصفي بشقيه التحليلي والمسحي، وذلك بهدف جمع وتحليل البيانات اللازمة للإجابة عن تساؤلات الدراسة والوقوف على أبعاد الظاهرة المدروسة. ويسعى المنهج الوصفي إلى الوقوف على ظاهرة من الظواهر ومحاولة التعرف على أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها، والتداعيات التي تنتج عنها، ومن ثم استخلاص النتائج لتعميمها، وذلك وفق خطة بحثية معينة من خلال تجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها (مصباح، ٢٠٠٨، ٨٦)؛ حيث يعد المنهج الوصفي أحد أشكال التحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف ظاهرة أو مشكلة محددة

وتصويرها كميًا عن طريق جمع بيانات ومعلومات مقتنة عن الظاهرة أو المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة (النوح، ٢٠١١، ١٤٥). كما يؤكد كريسويل (٢٠١٨: ٢٧٣) أن "النمط المسحي من المنهج الوصفي يقدم وصفاً كمياً أو رقمياً للاتجاهات أو التوجهات أو لآراء مجتمع ما من خلال دراسة عينة من ذلك المجتمع، وتحليل النتائج يمكن للباحث أن يعمم النتائج على مجتمع الدراسة". ففي الدراسة الحالية، يركز الجانب التحليلي من المنهج الوصفي على تحليل الأدبيات التي تناولت عوامل وتداعيات ظاهرة هجرة الكفاءات الأكاديمية، بالإضافة إلى تحليل الجهود الدولية المبذولة للحد من هذه الظاهرة، أما الجانب المسحي فيركز على الوقوف على عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية التي تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرة السفر والهجرة)، ومن ثم محاولة إعداد تصور للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية.

الدراسات السابقة

يتناول هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة في مجال هجرة العقول بصفة عامة، وهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات بصفة خاصة، حيث يتناول هذا العرض الهدف من كل دراسة والمنهجية والأدوات والعينة لكل دراسة، وأبرز النتائج التي توصلت إليها، وأبرز ما قدمته من توصيات، يلي ذلك العرض تعليق عام على الدراسات السابقة يوضح أوجه التشابه أو الاختلاف، أو الاستفادة من الدراسات السابقة، ومن ثم تحديد الفجوة البحثية التي تغطيها الدراسة الراهنة.

١- الدراسات العربية

هدفت دراسة سنوسي (٢٠١٩) إلى الوقوف على مدى إسهام السياسات التعليمية في التأسيس لبيئة جاذبة للكفاءات الوطنية في السياق الجزائري، ومن ثم الحد من هجرة هذه الكفاءات إلى الخارج. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحليل التقارير والدراسات الخاصة بهجرة الكفاءات، والسياسات التعليمية. حددت الدراسة عددًا من العوامل الطارئة للكفاءات العلمية الوطنية منها: أزمة السياسية التعليمية، تفاوت الدخول، وعدم استقلالية الجامعات ومراكز البحوث، وضعف الاستقرار السياسي، والبطالة. كما حددت الدراسة عددًا من جوانب إصلاح السياسات التعليمية بما يحد من مشكلة هجرة الكفاءات، وتشمل هذه الجوانب: التربية على المواطنة من خلال تنمية قيم المواطنة، الموازنة بين المخرجات التعليمية واحتياجات سوق العمل، محاولة الاستفادة من الكفاءات سواء في الداخل أو الخارج.

وقام عريشة (٢٠١٨) بدراسة بهدف التعرف على الأسباب الكامنة وراء مشكلة هجرة الكفاءات الليبية، والآثار المترتبة عليها، ومحاولة التوصل إلى استراتيجية مقترحة للحد منها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتحليل البيانات والتقارير المتعلقة بظاهرة هجرة الكفاءات. قسمت الدراسة العوامل المؤدية إلى هجرة الكفاءات الليبية إلى عوامل الطرد والجذب، وتشمل العوامل الطاردة: العوامل السياسية، والعوامل الاجتماعية، والعوامل الاقتصادية، والعوامل العلمية، أما العوامل الجاذبة للكفاءات العلمية الليبية من قبل الدول المستوردة فتتضمن: ارتفاع مستوى الأجور في الخارج، ووجود أنظمة تعليمية متطورة، وحرية الفكر، والاستقرار السياسي، والاهتمام بالبحث العلمي. وعقدت الدراسة الآثار السلبية المترتبة على هجرة الكفاءات العلمية الليبية ومنها توسيع الفجوة المعرفية والبحثية بين ليبيا والدول المتقدمة، بالإضافة إلى الخسائر المادية نتيجة الإنفاق على إعداد وتدريب الكفاءات المهاجرة، وضعف الإنتاج العلمي والبحثي. أوصت الدراسة بضرورة رعاية الجامعات للعلماء والخبراء المنتسبين إليها، وتوفير السبل اللازمة لدعم وتشجيع البحث العلمي والابتكار، بالإضافة إلى التحفيز المادي والأدبي للباحثين والعلماء، وتحسين مستوى الخدمات العامة.

سلطت دراسة عيدود، وعمر (٢٠١٨) الضوء على تأثير واقع البحث العلمي على هجرة الأدمغة الجزائرية، من خلال الوقوف على واقع هجرة الأدمغة العربية وتأثيراتها على البلد الأصل، والكشف على مشكلات البحث العلمي، بالإضافة إلى اقتراح آليات لتحسين المناخ العلمي بما يساعد على الحفاظ على الكفاءات العلمية المحلية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحليل التقارير والإحصاءات الخاصة بالبحث العلمي وهجرة الأدمغة العربية. حددت الدراسة عددًا من عوامل وأسباب هجرة الأدمغة والمتعلقة بواقع البحث العلمي منها: ضعف الدخل المادي للكفاءات العلمية، ونقص المستلزمات الضرورية للنهوض بالبحث العلمي، ونقص كثير من التخصصات العلمية، وعدم ثقة الدول العربية في أصحاب الاختراعات والأفكار غير التقليدية، ضعف تمويل البحث العلمي، وضعف ارتباط البحث العلمي بالتنمية، بالإضافة إلى توافر الجو الملائم للبحث العلمي في الدول المستقبلية للكفاءات العلمية. أوصت الدراسة بتهيئة الباحثين للتمكن من مهارات البحث العلمي، وزيادة ميزانياته، وبناء قاعدة معلوماتية لخدمة أهدافه، وزيادة استقلالية الجامعات.

هدفت دراسة الدريسي (٢٠١٧) إلى الوقوف على حجم هجرة الكفاءات القادرة على البحث العلمي، وأسبابها، ودور المؤسسات الجامعية في زيادتها من خلال قنوات البحث العلمي. استخدمت الدراسة منهجية تحليل النظم، التي تأخذ في الاعتبار النسق الذي يتحرك داخله المهاجرون (المدخلات)، والعناصر التي يتفاعلون معها (العمليات)، ومخرجات هذا التفاعل على مستوى البحث العلمي. كشفت الدراسة أن معدل الهجرة في الكفاءات المغربية ذات المستويات التعليمية العليا والقادرة على البحث العلمي يصل إلى ٢٢% خلال العقد الأخير من القرن العشرين فقط، كما أشارت الدراسة

إلى أنه في الوقت التي تمثل فيه هجرة الكفاءات مكسباً لدول الاستقبال، فإنها غالباً ما تشكل خسارة بالنسبة للبلدان المصدرة على صعيد البحث العلمي، وسوق العمل، ومن التداعيات الأخرى لهجرة الكفاءات العلمية ضعف الإنتاج العلمي والتكنولوجي. وهددت الدراسة أسباب هجرة الكفاءات العلمية منها تهميش البحث العلمي وتبعية التعليم العالي، مما أدى إلى أن تصبح الجامعات وغيرها من مؤسسات البحث العلمي إحدى القنوات التي تمر عبرها الكفاءات إلى الخارج.

سعت دراسة سوداني، وعرابة (٢٠١٧) إلى الوقوف على الأثر الذي يحدثه غياب الأدوات الحمايية وهيئات الحماية المتخصصة في مجال حماية حقوق الملكية الفكرية على تزايد هجرة الأدمغة في الدول النامية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحليل التقارير والإحصاءات الخاصة بهجرة العقول، خاصة التقارير الدولية للمنظمة الدولية لحماية حقوق الملكية الفكرية، والبنك الدولي. حددت الدراسة أسباب هجرة الأدمغة في الدول النامية في العوامل الاقتصادية والاجتماعية، والسياسية، والتكنولوجية والعلمية. كما حددت انعكاسات هجرة الأدمغة على الدول النامية في الخسائر التعليمية، والاقتصادية، والمالية، والبشرية. ومن الآثار الإيجابية لهجرة الأدمغة تحويلات المهاجرين المالية، المشاركة في التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر، والتدفقات غير المالية أو المعرفية. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة وطيدة بين هجرة الأدمغة من الدول النامية ومدى مساهمة هذه الدول في الإنتاج الفكري العالمي، ويتبدى ذلك بوضوح في التكاليف التي تتكبدها هذه الدول في الحصول على بعض الاختراعات، وانخفاض أعداد الباحثين. أوصت الدراسة بتحسين الأوضاع الاقتصادية، والاجتماعية، والعلمية، والسياسية في الدول النامية، وإقامة شراكة وتعاون مع الدول المتقدمة من أجل الاستفادة من الكفاءات المهاجرة، وسن القوانين المناسبة لحماية الملكية الفكرية.

أما دراسة مراد، وجوهر، وإسماعيل (٢٠١٥) فقد هدفت إلى الوقوف على الأسباب الطارئة للكفاءات المصرية من الداخل، والأسباب الجاذبة لها من الدول المستقبلية. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الذي يقوم على استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، والتي طبقت على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس في عدد من الجامعات ومراكز البحوث المصرية. توصلت الدراسة إلى أن الأسباب الطارئة للكفاءات الأكاديمية المصرية تشمل: ضعف مستوى الدخل، وقلة الاهتمام بالبحث العلمي، وضعف مستوى الحريات الأكاديمية، ومن الأسباب الجاذبة للكفاءات الأكاديمية المصرية إلى الدول المستقبلية تشمل: ارتفاع مستوى الدخل في الخارج، وجودة نظام التعليم والبحث العلمي بالخارج، واحترام الباحثين والعلماء.

وعلى مستوى الهجرة البينية بين الدول العربية، فقد هدفت دراسة فرج، وخليل (٢٠١٤) إلى التعرف على العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى هجرة العقول السودانية ووضع الحلول المناسبة لمشكلة الهجرة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الذي يقوم على استخدام استبانة لجمع البيانات والتي طبقت على عينة عنقودية حجمها (٦٠٠) من الكفاءات السودانية التي تعمل في

المملكة العربية السعودية. توصلت الدراسة إلى وجود ثلاثة عوامل لهجرة الكفاءات؛ العامل الأول هو العامل الاقتصادي، والسياسي، والأمني، والعامل الثاني هو العامل الاجتماعي، والعامل الثالث هو عامل التأهيل، كما توصلت الدراسة إلى أن دخل الكفاءات المغتربة يصل إلى ستة أضعاف الدخل في السودان. أوصت الدراسة بمعالجة أسباب الهجرة، وتحسين بيئة العمل، ورفع مستوى الرواتب والأجور، وتخصيص الميزانيات المناسبة لتمويل البحث العلمي، وتوفير فرص التدريب بالداخل والخارج.

وبالمثل أجرى كل من نصر الله، وعبد الرضا (٢٠١٣) دراسة عن الهجرة البينية بين الدول العربية بهدف الوقوف على الأسباب التي أدت إلى هجرة الكفاءات العلمية العراقية إلى الأردن، وتقديم عدد من الإستراتيجيات التي يمكن الإفادة منها في معالجة مشكلة هجرة الكفاءات. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تطبيق الاستبانة على عينة قوامها (٣١) من الكفاءات العراقية التي تعمل في الجامعات الأردنية. توصلت الدراسة إلى أن من أسباب هجرة الكفاءات العلمية العراقية انخفاض مستوى الدخل، وبالتالي المستوى المعيشي، بالإضافة إلى غياب الاستقرار السياسي. كما توصلت الدراسة إلى أن عدداً كبيراً من هذه الكفاءات العلمية يرغبون في الهجرة إلى بلد ثالث. واقترحت الدراسة عدداً من الآليات التي يمكن من خلالها الاستفادة من الكفاءات العلمية المهاجرة منها: تبني الدول آلية للتواصل مع الكفاءات العلمية المهاجرة لربطها بوطنها، والاستفادة منها من خلال تدشين موقع على شبكة الإنترنت، أو من خلال تشجيع الاستثمار المحلي، وتكوين جمعيات للمغتربين.

قام صالح (٢٠١١) بدراسة هدفت إلى التعرف على العوامل المؤدية إلى هجرة العقول من الكفاءات العربية خارج أوطانها، والأضرار المادية والاقتصادية التي تسببها، وحجم الخسائر المادية التي تدفعها الدول العربية لاسترجاع عقولها العربية من الدول الغربية إلى أوطانها الأصلية، بالإضافة إلى الوقوف على الآليات اللازمة لاستقطاب العقول والكفاءات العربية المهاجرة، والحلول الجذرية لوقت نزيف هجرة العقول العربية والمحافظة عليها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحليل التقارير والدراسات الخاصة بهجرة العقول العربية. قسمت الدراسة أسباب هجرة العقول العربية إلى أسباب سياسية، واقتصادية، واجتماعية، وثقافية، وحضارية ومن الآثار السلبية المترتبة على هجرة العقول العربية إلى الخارج تبيد الموارد البشرية والمالية العربية التي أنفقت على تعليم وتدريب الكفاءات، وضعف وتدهور الإنتاج العلمي والبحثي. أوصت الدراسة بتوفير الإمكانيات اللازمة للبحث العلمي في الدول العربية، وتحقيق التعاون الاقتصادي والاجتماعي بين الدول العربية، وتبني برنامج لاستقطاب العقول العربية المهاجرة، والاستفادة من خبراتها.

هدفت دراسة عثمان (٢٠١١) إلى إلقاء الضوء على مشكلة هجرة العقول العربية، ومحاولة التوصل إلى آلية مناسبة للحد من مخاطرها والتقليل من آثارها السلبية. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي بجانبه التحليلي والمسحي، والذي يقوم بوصف وتحليل البيانات والتقارير والدراسات التي

تناولت مشكلة هجرة العقول العربية، بالإضافة إلى نتائج أربع من الاستبانات التي طبقت على العقول العربية المهاجرة في الولايات المتحدة وإنجلترا وكندا وأستراليا للوقوف على طبيعة هذه الظاهرة. توصلت الدراسة إلى أن هجرة الأدمغة تحدث في اتجاه واحد من الدول العربية إلى الدول المتقدمة، وأن معظم المهاجرين هم من حاملي الشهادات الجامعية العلمية والتكنولوجية والفنية العليا كأعضاء هيئة التدريس والأطباء والعلماء والمهندسين، وأن هجرة الأدمغة عملية مطردة وفي تزايد مستمر كل عام. توصلت الدراسة الميدانية إلى أن من الأسباب الاقتصادية لهجرة العقول تدني مستوى الدخل الشهري، وارتفاع كلفة المعيشة، وصعوبة الحصول على العمل المناسب، وارتفاع كلفة تعليم الأبناء، ومن العوامل السياسية لهجرة العقول: غياب الديمقراطية وعدم الاستقرار السياسي، وتضم العوامل الاجتماعية لهجرة العقول: عدم تقدير العلم والعلماء، ومحاولة البحث عن مكانة اجتماعية واقتصادية أفضل، ومن العوامل المتعلقة بالبحث العلمي: عدم توفر الجو العلمي الأكاديمي المناسب، وغياب التحفيز للأبحاث المتميزة، وغياب صناديق مخصصة لتمويل البحث العلمي. أوصت الدراسة بتقديم حوافز لوقف هجرة العقول واستقطاب الكفاءات المهاجرة، وتحسين مستوى الرواتب والأجور، والإصلاح السياسي، وإنشاء مراكز بحوث عربية.

سعت دراسة الخليلية، وعبيدات (٢٠١٠) إلى الوقوف على واقع هجرة الكفاءات العلمية العربية، وأسبابها والآثار المترتبة عليها، وسبل الحد منها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على وصف وتحليل البيانات والإحصاءات التي تناولت هجرة الكفاءات العلمية العربية. توصلت الدراسة إلى أن الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا وكندا وأستراليا تجتذب ٧٥% من الكفاءات العربية المهاجرة وفقاً لإحصاءات العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، وترجع أسباب هذه الهجرة إلى انخفاض المستوى المعيشي في العديد من الدول العربية، وضعف جودة خدمة التعليم العالي، وتدني الحرية الأكاديمية، بالإضافة إلى عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي. ومن العوامل الأخرى التي تشجع على الهجرة سعي الدول المتقدمة المستقبلية للهجرة لبناء رأس المال البشري من خلال تقديم منح البرامج الدراسية، وإتاحة مناخ تعليمي مناسب. كما توصلت الدراسة إلى أن هجرة الكفاءات العلمية العربية انعكست سلباً على البحث العلمي وإنتاج المعرفة في الدول العربية. وأوصت الدراسة باتخاذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية المشجعة للكفاءات العلمية للعمل في بلادهم وتعزيز قيم الحرية والديموقراطية والمساواة، وزيادة فرص الاستثمار والإنفاق على البحث العلمي، وعقد شراكات للجامعات العربية مع الجامعات الأجنبية من خلال افتتاح فروع للأخيرة في الدول العربية، أو من خلال تقديم برامج للتعليم الافتراضي عن بعد.

تناولت دراسة الكندري (٢٠٠٥) ظاهرة هجرة العقول العربية، والوقوف على بواعثها والنتائج المترتبة عليها، ومحاولة إعداد مخطط عملي للحد منها. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم على تحليل السياق السياسي والاجتماعي والاقتصادي لهذه الظاهرة. توصلت

الدراسة إلى أن من أسباب هجرة الكفاءات العلمية البيروقراطية، وضعف القدرة الاستيعابية للعقول المدربة، وانخفاض الأجور والرواتب، وعدم التوازن بين التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في الدول المصدرة، بالإضافة إلى توافر فرص العمل ذات الأجور المجزية، توفير بنية تحتية بحثية جيدة، واحترام العلم والعلماء في الدول المستوردة.

وقام المخزومي (٢٠٠٥) بدراسة بهدف التعرف على الأسباب التي أدت إلى هجرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العراقية، ومن ثم التوصل إلى السبل والإجراءات التي يمكن اتباعها لعلاج هذه الظاهرة أو الحد منها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الذي يقوم بتطبيق استبانة على عينة تتكون من (١٤٠) من أعضاء هيئة التدريس في خمس من الكليات العملية بجامعة بغداد، وأربعة من الكليات الإنسانية. توصلت الدراسة إلى أربعة أنواع من الأسباب التي أدت إلى هجرة أعضاء هيئة التدريس، والتي تشمل: الأسباب الاقتصادية مثل: انخفاض الرواتب، وصعوبة توفير السكن أو وسيلة للمواصلات، والأسباب العلمية مثل صعوبة حضور المؤتمرات الدولية، وضعف الموضوعية في تقييم الأداء التدريسي، والأسباب النفسية الاجتماعية مثل الشعور باليأس وعدم الطمأنينة، والسياسية مثل: ضعف الاستقرار السياسي وغياب الديمقراطية. أوصت الدراسة بالعمل على زيادة رواتب أعضاء هيئة التدريس، وإثراء المكتبات العلمية المتخصصة في الجامعات ومراكز البحوث بالمراجع والدوريات، وزيادة الميزانيات المخصصة للبحث العلمي.

سعت دراسة الصانع (٢٠٠٢) إلى التعرف على المعوقات التي تواجه البحث العلمي والباحثين في الجامعات اليمنية، وأثر هذه المعوقات على هجرة أعضاء هيئة التدريس. اعتمدت الدراسة على استخدام المنهج الوصفي المسحي الذي يقوم على رصد تكرارات كل معوق من معوقات البحث العلمي في الدراسات السابقة، والكشف عن العلاقة بين هذه المعوقات وهجرة أعضاء هيئة التدريس. توصلت الدراسة إلى أن من معوقات البحث العلمي في الجامعات اليمنية: كثرة الأعباء التدريسية، وغياب نظام عادل للترقيات الأكاديمية لأساتذة الجامعات، وعدم توافر المجالات العلمية المتخصصة، وضعف ميزانيات البحث العلمي، وتدني دخول أعضاء هيئة التدريس، كل هذه العوامل أدت إلى زيادة هجرة أعضاء هيئة التدريس من الجامعات اليمنية إلى الخارج. أوصت الدراسة بتحسين دخول أعضاء هيئة التدريس، ورفع ميزانيات البحث العلمي، وتسهيل مهمة التفرغ العلمي للأساتذة، وإنشاء المجالات العلمية المتخصصة.

هدفت دراسة الغيثي (٢٠٠٢) إلى التعرف على حجم هجرة الأكاديميين بين الدول العربية، وأهم الدول المصدرة للأكاديميين العرب وأهم الدول المستوردة، والآثار المحتملة على مؤسسات التعليم العالي في الدول المصدرة، والدول المستقبلة. اعتمدت الدراسة على منهج تحليل المضمون، من خلال تحليل محتوى الوثائق الرسمية المكتوبة للوصول إلى استنتاجات وتعميمات. حددت الدراسة عددًا من العوامل المؤدية لهجرة العقول وتشمل: عدم الاستقرار السياسي وغياب حرية الفكر والرأي، وغياب

فرص العمل المناسبة، وضعف مستوى البحث العلمي وبرامج الدراسات العليا بالجامعات، وضعف مستوى البنية التحتية التكنولوجية، بالإضافة إلى ارتفاع المستوى المعيشي في الدول المستقبلية. ومن الآثار المترتبة على هجرة العقول والكفاءات الأكاديمية انخفاض الإنتاجية العلمية والبحثية في الدول المصدرة لهذه الكفاءات، وانخفاض الناتج القومي، كما توفر هجرة العلماء طاقة بشرية رفيعة المستوى للدول المستقبلية، بالإضافة إلى إثراء التنوع الثقافي في هذه الدول. كما توصلت الدراسة إلى أن أهم خمس دول مصدرة للأكاديميين العرب هي: مصر، والعراق، والسودان، وسوريا، والجزائر، وأهم خمس دول مستوردة للأكاديميين العرب هي على الترتيب، السعودية، والأردن، والإمارات العربية، وقطر، وليبيا.

٢- الدراسات الأجنبية

أكدت دراسة مثنى وسانج (Muthanna & Sang, 2018) على أن هجرة العقول هي قضية قائمة وتتعلق بالسياق الدولي الموجودة فيه، ولها تأثير مباشر على جودة مؤسسات التعليم العالي التي يهاجر منها عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس للقيام بالعمل في بلدان أخرى. تعد هجرة العقول في اليمن مشكلة ملحة، حيث إن كثيرًا من برامج التعليم العالي تفتقر إلى أعضاء هيئة التدريس في العديد من التخصصات. كشفت نتائج المقابلات المتعمقة مع اثنين من القيادات الأكاديمية، وعشرة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات من الكفاءات المهاجرة في الخارج عن أربعة عوامل رئيسية تؤدي إلى حدوث ظاهرة هجرة العقول: التطبيق غير الفعال لقواعد الإجازات السنوية لأعضاء هيئة التدريس، عدم مساواة رواتب أعضاء هيئة التدريس العائدين مع رواتب زملائهم، ونقص الموارد اللازمة لدعم البحث العلمي، بالإضافة إلى وجود الصراعات الداخلية والخارجية. قدمت الدراسة عددًا من الآليات لتقليل ظاهرة هجرة العقول.

تناولت دراسة سيرديرا وآخرين (Cerderia et al., 2016) العلاقة بين التعليم والسياسات التعليمية والبطالة بين الخريجين ومن ثم هجرة الكفاءات إلى الخارج. أشارت الدراسة إلى أن الجهود التي تبذلها معظم البلدان لتسريع عملية التنمية الاقتصادية تتطلب استثمارات كبيرة في التعليم. إن الاستثمار في التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة يعد في حد ذاته العامل الرئيس لتحقيق التنمية الاقتصادية، لأن التعليم العالي يعد أقصر الطرق لتيسير عملية الدخول إلى سوق العمل. وعلى الرغم من ذلك فقد أظهرت نتائج الدراسة اتجاهات عكسية في دولة البرتغال، حيث إنها تعاني من مشكلة تزايد خريجي الجامعات في جميع التخصصات ممن لا يجدون وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم الرسمية. وعلى الرغم من تفاوت نسب البطالة في كل تخصص عن غيره من التخصصات، إلا أن بطالة الشباب المؤهلين أصبحت مشكلة ملحة خلال السنوات الماضية. ولقد أدى تزايد نسب البطالة إلى اتجاه أعداد متزايدة من المتخصصين وذوي المهارات العليا نحو الهجرة إلى الخارج، مما أدى بعد فترة

إلى حدوث نقص في الكفاءات في العديد من التخصصات. تناولت الدراسة إمكانية توظيف الخريجين في العديد من المجالات الأكاديمية، ومحاولة التعرف على السياسات التعليمية والاقتصادية التي تؤدي إلى هجرة العقول إلى الخارج.

أوضحت دراسة موك وهان (Mok & Han, 2016) أنه خلال العقود القليلة الماضية أصبح تدويل التعليم العالي اتجاهًا متزايدًا على مستوى العالم. إن المنافسة العالمية المتقدمة، ومستويات البطالة المتفاقمة، وانخفاض مستويات جودة التعليم والبحث العلمي في الجامعات الصينية، أدى إلى زيادة أعداد الطلاب الصينيين، ولا سيما الطلاب القادرين ماليًا، لمواصلة تعليمهم العالي في الخارج أو للتسجيل في التعليم العالي الانتقالي المقدم في الصين تمهيدًا لمواصلة الدراسة بالخارج. وإدراكًا منها لخطورة مشكلة هجرة الأدمغة، والإيمان القوي بأهمية تحويل نظام التعليم العالي ليصبح أكثر تدويلًا، فإن الحكومة الصينية بذلت عدة محاولات لتعزيز جودة التعليم العالي من خلال التعلم ودمج الأفكار والممارسات الحديثة الموجودة في مؤسسات التعليم العالي الدولية، خاصة ما يتعلق بتطوير التعليم العالي عبر الوطني (الانتقالي)؛ وهو يعد تعليم أجنبي داخل الوطن، ومن ثم تغيير صورة التعليم العالي بصفة عامة. وإشارة إلى الطريقة التي يقيم بها طلاب التعليم العالي لآفاقهم المستقبلية في اختيار البدائل المختلفة لمواصلة الدراسة في التعليم العالي، فإن الدراسة حاولت التعرف على الدوافع التي جعلت الطلاب يرغبون في مواصلة دراساتهم في الخارج أو التسجيل في إحدى الجامعات الأجنبية الموجودة في الصين. ناقشت الدراسة المدى الذي يؤثر من خلاله تدويل التعليم العالي على هجرة العقول، وتوظيف الخريجين في الصين.

وتركزت دراسة أشتون، وواجمان (Ashton & Wagman, 2015) حول دراسة ديناميات الشراكة التعليمية بين الجامعات في الدول المتقدمة، والدول النامية التي ترسل طلابها للدراسة في جامعات الدول المتقدمة، والتي يمكن من خلالها الحد من ظاهرة هجرة العقول، من خلال تحقيق الجامعة لأهدافها في تحسين وتحفيز القبول بها للطلاب القادمين من الدول النامية، ومن ثم الحفاظ على علاقة مستدامة مع هذه الدول والطلاب القادمين منها. كشفت الدراسة عن كثير من العوائد المشتركة نتيجة للشراكات بين جامعات الدول المتقدمة والدول النامية، لا سيما عندما تظهر كل من الجامعة والدول النامية اتجاهات قوية نحو عودة الطلاب إلى العمل في دولهم النامية، بدلاً من الهجرة إلى الدول المتقدمة. كما كشفت الدراسة أن مثل هذه الشراكات يمكن أن تحفز الدول النامية على الاستثمار في فرص العمل المحلية للطلاب العائدين.

وفي إطار التأكيد على أهمية التعاون بين الدول المصدرة والمستقبلة للكفاءات، أشارت دراسة تسيما، وونرو، وتسليزون (Tessema, Winrow & Teclezion, 2012) إلى أنه على مدى العقود الأربعة الماضية، تحاول حكومات الدول النامية تحسين مستويات المعرفة والمهارات لدى موظفيها أثناء الخدمة، من خلال توفير برامج التدريب المحلية والدولية. وعلى الرغم من هذه الأنشطة

التدريبية، فإن العديد من بلدان الدول النامية لا تزال تعاني من نقص حاد في المهارات الفنية والإدارية عالية المستوى، وذلك لأن هذه الدول تعاني من عدم قدرتها على الاحتفاظ بالكفاءات من الموظفين المدربين العاملين في القطاع العام نتيجة لظاهرة هجرة العقول من هذه الكفاءات إلى الخارج. أجرت الدراسة تقييماً لأحد مشروعات تنمية الموارد البشرية الرئيسية الذي تم تطبيقه في إريتريا في الفترة ما بين عامي ١٩٩٨ و ٢٠٠٥، حيث قدم المشروع ٦٧٤ من المنح الدراسية في الخارج لموظفي القطاع العام، إلا أن ما يقرب من ثلثي هذه الكفاءات لم يعودوا إلى وطنهم، لذا سعت الدراسة إلى تحديد أسباب هذه الظاهرة. توصلت الدراسة إلى أهم هذه العوامل، وتشمل: الظروف الاقتصادية، والسياسية وغياب السلام والاستقرار، كما اقترحت الدراسة عدداً من الآليات التي يمكن من خلالها الحد من هجرة الكفاءات في الدول النامية، وعلى أن تشمل هذه الآليات تغييرات جذرية في سياسة الحكومة، بالإضافة إلى مقدمي التدريب أنفسهم الذين يقع على عاتقهم اتخاذ بعض الخطوات لزيادة الاستفادة من الاستثمار في تنمية الموارد البشرية. أكدت الدراسة على أن الاحتفاظ والاستخدام الفعال للكفاءات المدربة يعد من أكبر التحديات التي تواجه الدول النامية.

وفي إطار العلاقة بين هجرة العقول وضمان الجودة، أشارت دراسة لين (Lien, 2008) إلى انتشار الكليات والجامعات في معظم البلدان النامية بصورة مطردة خلال العقود الماضية. إن تباين مستويات الجودة لهذه المؤسسات أصبح مصدر قلق لهذه المؤسسات، مما يتطلب اقتراح وتنفيذ برامج ضمان الجودة في هذه المؤسسات. تهدف هذه الدراسة إلى تقييم آثار ضمان الجودة على الطلب على التعليم الجامعي، والدراسة في الخارج، وعلاقته بهجرة العقول. توصلت الدراسة إلى أن ضمان جودة مؤسسات التعليم الجامعي تؤدي إلى تقليل رغبة الطلاب للدراسة في الخارج، وبالتالي يزيد من الطلب على التعليم الجامعي في الداخل، مما يقلل بدوره من ظاهرة هجرة العقول إلى الخارج، وفي حالة اختيار عدد قليل من الأفراد للدراسة في الخارج، فإن التأثير السلبي على الطلب على التعليم الجامعي يكون منخفضاً، وعلى النقيض من ذلك، إذا كان هناك الكثير من الأفراد يختارون الدراسة في الخارج، فإن الطلب على التعليم الجامعي في الداخل ينخفض بعد تطبيق برنامج ضمان الجودة. كما أكدت الدراسة على صعوبة تحديد التأثير الاجتماعي الاقتصادي، لأنه يعتمد بشكل رئيس على معدل العودة من الهجرة.

أشارت دراسة كوكاب (Kaukab, 2005) إلى أن باكستان مثلها مثل أي دولة نامية، تواجه تحدي فقدان مواردها البشرية من خلال هجرتها إلى الدول المتقدمة، فهناك عدد كبير من الكفاءات المهنية والعلمية المؤهلة تأهيلاً عالياً تهاجر إلى الدول الغربية أو الشرق أوسطية نتيجة لمجموعة متعددة من الأسباب. وعلى الرغم من أنه في أفضل الأحوال، تولد هذه الظاهرة بعض الموارد المالية في شكل تحويلات ترسلها هذه الكفاءات المهاجرة، وفي أسوأ الأحوال، فإن هجرة العقول تؤدي إلى الاستمرار في إفقار الأنواع المختلفة من المؤسسات والقطاعات التي تستثمر في إعداد وتنمية هذه

الكفاءات سواء في شكل تعليم أو تدريب عالي المستوى يقدم لهم في وطنهم. وترجع هجرة العقول إلى مجموعة العوامل المحلية والدولية، وتشمل هذه العوامل ارتفاع العوائد المادية في الدول المستقبلية مقارنة بدخل الوطن، وارتفاع مستوى المعيشة، ومحاولة توفير فرص أفضل للأجيال القادمة من أبناء هذه الكفاءات. ومن أكثر ردود الأفعال السلبية للحكومات في الدول المصدرة للكفاءات هو تفضيل وضع هجرة العقول كما هو على أساس أنها ظاهرة منتجة اقتصادياً من خلال التحويلات المالية، ولكن في حقيقة الأمر فإن هجرة الكفاءات تعد خطيرة على التنمية الوطنية.

تناولت دراسة إيرودوجان (Erodogan, 2003) مفهوم هجرة الأدمغة، بالإضافة إلى أسباب هجرة الأدمغة من تركيا، إلى جانب الوقوف على واقع هجرة العقول في تركيا. اعتمدت الدراسة على التحليل النظري للأدبيات التي تناولت هجرة العقول. توصلت الدراسة إلى أن أسباب هجرة العقول تشمل: العوامل الاجتماعية والسياسية، وظروف العمل، ومفهوم تخطيط القوى العاملة، والجزور الاستعمارية التي أدت إلى الانتقال للدراسة في الخارج، بالإضافة إلى السياسات الواعية، وفرص الدراسة والبحث العلمي التي أتاحتها الدول المستقبلية للعقول المهاجرة. كشفت الدراسة عن تحديات العصر التي فرضت هجرة العقول ومن هذه التحديات: ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، كما كشفت عن بعض الجوانب الإيجابية بحيث إن حركة الكفاءات العلمية لا تؤدي إلى عواقب سلبية فقط لبلدانهم، لأن الدول النامية يمكنها الاستفادة من كفاءاتها المهاجرة أينما وجدت.

تعليق عام على الدراسات السابقة:

على ضوء ما تم عرضه من دراسات سابقة يلاحظ ما يلي:

- أن معظم الدراسات السابقة أجريت في سياق الدول النامية، خاصة الدول العربية، وأن قلة من الدراسات التي أجريت في سياق الدول المتقدمة، وهذا منطقي وطبيعي حيث إن مشكلة هجرة الكفاءات تمس الدول النامية بصورة مباشرة، وأن الدول العربية المصدرة للكفاءات - وفي مقدمتها مصر - تأتي على رأس هذه الدول النامية.
- أن بعض الدراسات السابقة ركزت على هجرة الكفاءات أو هجرة العقول بصفة عامة والبعض الآخر ركز على هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، إلا أنه يوجد ندرة في الدراسات التي ركزت على هجرة الكفاءات الأكاديمية في سياق التعليم الجامعي المصري.
- قلة الدراسات الميدانية التي اعتمدت على تطبيق أدوات لها؛ سواء الاستبانات أو المقابلات الشخصية مع عينة من الكفاءات الأكاديمية، حيث إن الدراسات السابقة جاءت نظرية في معظمها تقوم على تحليل التقارير الدولية والإقليمية الخاصة بهجرة العقول.

- تختلف منهجية الدراسة الحالية عن غيرها من الدراسات السابقة؛ لأنها تعتمد على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والتحليلي، في حين تعتمد معظم الدراسات السابقة على الجانب التحليلي للمنهج الوصفي.
- أفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في الوقوف على مشكلة الدراسة، وفي إعداد الإطار النظري، خاصة فيما يتعلق ببعض الجهود الدولية في مجال التعامل مع هجرة الكفاءات، بالإضافة إلى الاستفادة من الدراسات السابقة في تفسير النتائج.

إجراءات الدراسة:

تمت الإجابة عن تساؤلات الدراسة كآآتي:

1. تمت الإجابة عن التساؤل الأول للدراسة: "ما الجهود الدولية في مجال الحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية؟"، من خلال تحليل الأدبيات والتقارير التي تناولت جهود الدول والمنظمات الإقليمية والدولية للحد من ظاهرة هجرة الكفاءات، ومحاولة الاستفادة منها في إعداد التصور المقترح للحد من هذه الظاهرة وتداعياتها السلبية.
2. تمت الإجابة عن التساؤل الثاني، والثالث للدراسة: "ما عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟"، "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)؟" من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتعرف على العوامل الدافعة والعوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه العوامل، والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الكلية، وخبرات الهجرة والسفر إلى الخارج).
3. تمت الإجابة عن التساؤل الرابع، والخامس للدراسة: "ما تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟"، "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)؟" من خلال تطبيق أداة الدراسة على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والتعرف على التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه التداعيات،

والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس، والرتبة العلمية، ونوع الكلية، وخبرات الهجرة والسفر إلى الخارج).

٤. تمت الإجابة عن التساؤل السادس للدراسة: "ما التصور المقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟"، من خلال الاستفادة من نتائج الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى نتيجة تحليل الجهود الدولية في الحد من تداعيات ظاهرة هجرة الكفاءات.

ثانياً: الإطار النظري للدراسة

يتناول الإطار النظري للدراسة هجرة الكفاءات من حيث مفهومها، وأنواعها، والنظريات المفسرة لها، وأسبابها بشقيها: الطاردة والجاذبة، وتداعياتها: الإيجابية والسلبية، والجهود الدولية في مواجهة تداعيات هذه الظاهرة.

مفهوم هجرة الكفاءات الأكاديمية

للقوف على مفهوم هجرة الكفاءات الأكاديمية، فإن ذلك يتطلب الوقوف على مفهوم الهجرة بصفة عامة، سواء من حيث المعنى اللغوي أو الاصطلاحي، ومن ثم التوصل إلى مفهوم هجرة العقول، وصولاً إلى مفهوم هجرة الكفاءات الأكاديمية، وذلك ما تركز عليه الدراسة الحالية.

تأتي كلمة الهجرة Migration لغوياً كما جاء في المعجم الوسيط من هجر (هجره) هجرًا، وهجرانًا، أي تركه، وبالتالي فهي تعني الترك والاعتزال، كما تعني الخروج من أرض إلى أخرى، أو انتقال الأفراد من مكان إلى آخر سعياً وراء الرزق (مجمع اللغة العربية: ٢٠١١)، كما تشير دراسة الفلاح (٢٠١٣: ١٢٢) إلى أن الهجرة بصفة عامة تعرف بأنها حركة سكانية يتم فيها انتقال الفرد أو الجماعة من الموطن الأصلي إلى وطن جديد يختاره لأسباب عديدة.

نظراً لتعدد المفاهيم الاصطلاحية لهجرة العقول Brain Drain، فيؤكد سنوسي (٢٠١٩: ١٤١) على أن إعطاء تعريف لمفهوم معين يكون عادة في إطار خصائصه المشتركة، مما يفرض من الناحية النظرية اطاراً منهجياً ومعرفياً لرصد حدود الظاهرة، إلا أنه في الواقع قد يحدث اختلاف في بعض المفاهيم باختلاف المرجعيات الفكرية والتخصصية للمفكرين والعلماء حول الظاهرة الواحدة، كما هو الحال بالنسبة لمصطلح هجرة العقول. وللوقوف على مصطلح هجرة العقول، فهناك حاجة للوقوف على مفهوم "العقول" أو "الأدمغة"، حيث إن مصطلح "هجرة العقول" قد يرادف "هجرة الأدمغة"، أو "نزيف الأدمغة"، فيرى بوشنيل وكوهي (Bushnell & Cohy, 2001) أن لفظ "الأدمغة" أو "العقول" يشير إلى الكفاءات أو المهارات أو الخصائص العقلية والمعرفية العالية أو الأصول الكامنة لرأس المال البشري، أما مصطلح "نزيف" فيشير إلى "التدفق إلى الخارج"، أو فقدان، وخسارة طاقة تجري بمعدلات أعلى من المعتاد وغير مرغوبة من الدول المصدرة لهذه الكفاءات العلمية. وعلى الرغم من ذلك قد

يحدث أحياناً اختلاف حول تحديد مفهوم هجرة "العقول" أو "الكفاءات" نتيجة لصعوبة التحديد الدقيق للفئات التي تشملها هذه العقول أو الكفاءات. فتشير دراسة سنوسي (٢٠١٩: ١٤١) إلى تعدد الفئات التي يشملها مصطلح هجرة العقول، بحيث يمكن أن تشمل: ذوي الشهادات العليا، والفنيين المهرة المتخصصين، والفنانين، وقد أفرزت تعدد وجهات نظر وزوايا دراسة ظاهرة "هجرة العقول" سواء من قبل الهيئات الدولية، ومراكز البحث أو المختصين مجموعة من التعريفات التي وإن اختلفت في صياغتها إلا أنها في جوهرها تشير إلى نفس المفهوم.

ويربط البعض بين مفهوم هجرة العقول، ومفهوم "هجرة رأس المال البشري"، حيث يؤكد الكندري (٢٠٠٥: ٧-٨) على أن مصطلح هجرة العقول أو ما يسمى أحياناً نزيف الأدمغة **Brain Drain** أو ما يقابل "هجرة رأس المال البشري" **Human Capital Migration** مصطلح يشير إلى هجرة العمالة المدربة والكفاءات البشرية الموهوبة إلى بلدان أخرى أكثر حرية، وأمناً، وأعلى دخلاً، لما قد يستشعره هؤلاء الأفراد من صراعات في بلادهم أو يفتقرونه من فرص أو يعانونه من مظاهر تهدد حريتهم الأكاديمية، أو حرية ممارسة البحث العلمي نتيجة للظروف السياسية أو الاجتماعية أو الدينية السائدة في بلدانهم، أو نتيجة عدم توافر الإمكانيات المادية الملائمة التي تساعد على تمويل بحوثهم أو تحقيق مستوى معيشي مناسب لهم، أو قد تكون هناك أسباب شخصية أو صحية، وعلى ذلك فإن مصطلح هجرة العقول يقابل في الجانب الآخر مصطلح "هجرة رأس المال" الذي انتقل من وطنه الذي تحمل أعباءً اقتصادية في إعداده إلى أوطان أخرى لاستثماره، حيث يصعب استثماره في وطنه بالصورة الملائمة.

ويرى عيدود، وعمر (٢٠١٨: ٢٧٩) أن هجرة العقول يقصد بها نزوح الكفاءات من حملة الشهادات الجامعية والتكنولوجية، والفنية، كالعلماء، والأطباء، والمهندسين، والباحثين، والأخصائيين في مختلف المجالات العلمية، نحو بلدان أجنبية غير بلدانهم الأصلية، ومن ثم استقرارهم وممارسة نشاطاتهم الفكرية والعلمية، وبالتالي المساهمة في تنمية البلدان المستقبلية على حساب البلدان المرسل، وعادة ما تكون البلدان المستقبلية من بلدان العالم المتقدم التي تمنح مستويات مرتفعة من الدخول، والتدريب والتخصص والمكانة الاجتماعية والمناخ العلمي المناسب، مقابل افتقاد بلدان الإرسال لهذه المقومات. كما يؤكد البعض أن كثيراً من العقول والكفاءات المهاجرة تترك مواقعها الوظيفية داخل الوطن للهجرة بحثاً عن فرص أفضل في الخارج، فيعرف مارك (1: 2007, Marc) هجرة العقول بأنها فقدان الموظفين ذوي المهارة على مختلف المستويات بسبب الهجرة من بلد إلى آخر، وتشمل هذه المستويات العلماء والمهنيين ذوي المهارات العالية والفنيين المتخصصين، وحتى العمال المهرة، ويكون هؤلاء الموظفون عادة على مستوى عالٍ من التعليم، وهم ينتقلون من بلادهم النامية للانضمام إلى قوة العمل في البلدان الأكثر تقدماً.

ويميز البعض بين مصطلح هجرة العقول الذي يرادف "انتقال وحركة رأس المال البشري"، ومصطلح "تدوير العقول"، حيث ترى دراسة الكندري (٢٠٠٥: ٩) أن هجرة العقول تعبر عن صافي تدفق رأس المال البشري في اتجاه واحد لصالح أمة أو مجتمعات بعينها، دون استفادة الأمم الأخرى، أما تدوير العقول فعادة تكون الهجرة مؤقتة وفي اتجاهين، ويحدث نوعاً من التبادل العلمي والثقافي بين الدول المرسل والمستقبل لرأس المال البشري وفي إطار التأكيد على المستويات العلمية والمهنية العليا التي تتبوؤها للكفاءات المهاجرة، واستندت دراسة سنوسي (٢٠١٩: ١٤٢) في معالجتها ظاهرة هجرة العقول إلى التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية، والذي يربط بصورة واضحة بين المعرفة والتنمية، ليطلق على هذه الظاهرة "الهجرة العلمية" أو "الهجرة النخبوية"، ذلك أنه في ظل اقتصاد المعرفة أصبح البحث العلمي والتطور التكنولوجي العامل الرئيس لتحقيق التنمية، حيث تأتي الموارد الطبيعية في مرتبة ثانوية. وينطبق ذلك بصفة خاصة على فئة الكفاءات العلمية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، لما يملكونه من معارف وخبرات ومهارات تسهم بصورة مباشرة أو غير مباشرة في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

على ضوء ما سبق يمكن تحليل مفهوم هجرة العقول إلى النقاط التالية:

- تتنوع المصطلحات المرادفة لهجرة العقول مثل: "تزييف العقول"، و"تزييف الأدمغة"، و"هجرة رأس المال البشري"، و"هدر رأس المال البشري"، و"الهجرة العلمية"، و"الهجرة النخبوية".
- أن هجرة العقول تتضمن انتقال المستويات العليا من الكفاءات العلمية والمهنية من بلدانهم الأصلية إلى دول الاستقبال.
- أن هجرة العقول قد تكون مؤقتة أو دائمة، وعلى ضوء تعريف منظمة الهجرة الدولية فإن الهجرة المؤقتة لا تقل مدتها عن عام كامل، والبعض الآخر يحددها في عامين (يمكن الرجوع إلى تقرير وكالة الأمم المتحدة للهجرة، ٢٠١٨: ١٥).
- أن هجرة العقول تعزى إلى العديد من العوامل الاقتصادية، والسياسية، والاجتماعية، والشخصية.
- أن لهجرة العقول العديد من الانعكاسات أو التداعيات الاجتماعية الاقتصادية السلبية على دول الإرسال لصالح دول الاستقبال.

على ضوء ما سبق، تعرف الدراسة الحالية هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بأنها الانتقال المؤقت أو الدائم لأعضاء هيئة التدريس والباحثين في الجامعات المصرية للدراسة أو العمل خارج مصر نتيجة لمجموعة من العوامل الاجتماعية، والاقتصادية، والتعليمية، والشخصية، وأن لهذه الهجرة العديد من التداعيات على جامعاتهم ووطنهم لصالح دول الاستقبال. وعادة لا تقل الهجرة المؤقتة عن عام كامل، وقد تشمل هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية انتقال الباحثين من المعيدين والمدرسين المساعدين في الجامعات المصرية لدراسة

الماجستير أو الدكتوراه في الخارج في إطار بعثات حكومية أو منح غير حكومية، واستقرارهم في الخارج بعد انتهاء الدراسة لفترات محددة أو بصفة دائمة.

(٢) أنواع الهجرة

للتعرف على أنواع الهجرة، فوفقاً لدراسة عوض (٢٠٠٦: ٢٠)، ودراسة خليفة (٢٠٠٦)، ودراسة الفلاح (٢٠١٣: ١٢٢-١٢٣) إلى أن هناك تصنيفين للهجرة بصفة عامة؛ التصنيف الأول يعزى إلى عنصر الاختيار أو الإجماع في قرار الهجرة، والتصنيف الثاني: تصنيف زمني يتعلق بما إذا كانت الهجرة مؤقتة أو دائمة، ويمكن تناول هذه التصنيفات بالتفصيل فيما يلي.

أ- التصنيف الأول: الهجرة التي تعتمد على الاختيار أو الإجماع، حيث تنقسم إلى هجرة اختيارية وهجرة إجبارية.

- الهجرة الاختيارية: تتم هذه الهجرة عادة بالمبادرة الفردية، والرغبة الشخصية في الانتقال من بلد إلى آخر لسبب أو أكثر من أجل البحث عن مستوى معيشي أو مستوى تعليمي أفضل.

- الهجرة الإجبارية: وهي هجرة قسرية بواسطة قوة خارجية، تستخدم فيها أساليب القوة وفرض الإرادة، مثل التهجير القسري بسبب الحروب، والاحتلال، أو نتيجة لتطبيق قوانين عنصرية في تلك البلاد، مثل الذي حدث في كثير من البلاد العربية والإفريقية وغيرها الدول النامية منذ بداية القرن العشرين، وما زال يحدث حتى الآن في كثير من المناطق في العالم، بسبب الحروب وما لها من تداعيات سياسية.

ب- التصنيف الثاني: يتم تصنيف الهجرة وفق إطارها الزمني، حيث تنقسم إلى نوعين هما هجرة مؤقتة أو دائمة: وتكون هذه الهجرة عادة لغرض الدراسة أو العمل مثل هجرة كثير من سكان المغرب العربي إلى دول أوربية كفرنسا، وإسبانيا، والبرتغال، وقد نشأت هجرة العقول أو الكفاءات خارج بلدانها ضمن هذا النوع من الهجرة.

(٣) عوامل هجرة الكفاءات:

للتعرف على أسباب وعوامل هجرة الكفاءات أو العقول، فإن دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٣٣-٢٣٤) لخصت بعض النظريات المفسرة للهجرة على ضوء الأسباب والعوامل المؤدية لها، والتي وردت في كل من (الفاندي، ١٩٩٧)، (زكريا وآخرون، ١٩٩٩)، (إبراهيم، ٢٠١٣)، ويمكن تناول هذه النظريات بالتفصيل فيما يلي:

أ- نظرية اتخاذ القرار: تعتمد هذه النظرية على أن أي قرار خاص بالهجرة ينطوي على جوانب إيجابية أو سلبية ترتبط بمكان الهجرة، حيث تشمل الجوانب الإيجابية: الحصول على فرص عمل مناسبة، وتحسين مستوى المعيشة، وتوافر ظروف مناخية مواتية، وتوافر خدمات علاجية، وتعليمية. أما الجوانب السلبية؛ التي من شأنها جعل الهجرة صعبة تشمل قوانين الهجرة، البعد المكاني الكبير بين الموطن الأصلي ومناطق الهجرة، والحواجز اللغوية والثقافية.

ب- نظرية الطرد والجذب: تعد هذه النظرية من النظريات التقليدية المفسرة لعملية الهجرة، ويعتقد المهتمين بها أن الهجرة تحدث بسبب الحاجة إلى البحث عن فرص أفضل أو بسبب بعض العوامل الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، ومن ثم فإن الهجرة تعزى إلى وجود عوامل طاردة في المنطقة التي كان يقيم فيها المهاجر، ووجود عوامل جاذبة في المنطقة التي ينتقل إليها. ومن العوامل الطاردة: غياب فرص العمل، والتعليم، وضعف مستوى الخدمات، أما العوامل الجاذبة تتمثل في: توافر فرص العمل، والخدمات العامة، والتسامح السياسي أو الديني، وغيرها من العوامل المشجعة على الهجرة. كما أضافت دراسة الفاندي (١٩٩٧: ٢٦٢) بعض العوامل الاجتماعية التي تؤدي إلى هجرة بعض الأفراد مثل الزواج أو الطلاق أو الانفصال.

ج- نظرية التحديث: ويمكن أن يطلق عليها نظرية الصراع الثقافي؛ يرى أصحاب هذه النظرية أن المهاجرين من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة يتعرضون إلى أنماط جديدة من الحياة الاجتماعية والسلوك مما يؤدي إلى حدوث حالة من الصراع بين تقبل أو رفض القيم السائدة في المجتمع، كما يؤدي ذلك إلى حدوث نوع من الصراع بين المهاجرين والسكان الأصليين نظراً للتباين الثقافي (زكريا وآخرون، ١٩٩٩: ٢٥).

د- النظرية البنائية الوظيفية: تركز هذه النظرية على نظرية الطرد والجذب، إلا أنها تفسر ظاهرة الهجرة ضمن الواقع الاجتماعي وفي إطار التحولات السائدة في المجتمع، حيث تعد الهجرة ظاهرة اجتماعية تتكون من عناصر عدة متداخلة تسهم فيها عوامل طاردة وفي المقابل عوامل جاذبة؛ فمثلاً عامل الطرد الاقتصادي كثيراً ما يصاحبه اتخاذ القرار بالهجرة ويقابله العامل الاقتصادي الجاذب مثل توافر فرص العمل؛ بمعنى أنها تعزى إلى تداخل عوامل الطرد والجذب بأبعادها الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية (إبراهيم، ٢٠١٣: ٥٨٧).

على ضوء النظريات السابقة المفسرة لأسباب ظاهرة الهجرة، فإن الدراسة الحالية تتبنى النظرية البنائية الوظيفية في تقسيم عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية إلى نوعين هما: العوامل الطاردة أو الدافعة والتي تعزى إلى الدول المرسلّة أو المصدرة للكفاءات، أما النوع الثاني فيطلق عليه العوامل الجاذبة وتعزى إلى الدول المستقبلة، حيث ترتبط كل من العوامل الطاردة والجاذبة بعدد من الأبعاد الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والسياسية، ويمكن تناول هذين النوعين من العوامل بالتفصيل فيما يلي.

أ - العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات؛

تشير دراسة البدراني (٢٠٠٩: ٨١) إلى أنه يقصد بالعوامل الطاردة أو الدافعة لهجرة الكفاءات بأنها مجموعة الأسباب، والمعوقات التي تحد من التطور العلمي، والاقتصادي للكفاءات العلمية، مما يدفعهم إلى الهجرة إلى المكان الذي يؤمن لهذه الكفاءات القدر الكافي من عوامل الاستقرار، ومحفزات الإبداع، وقد تكون هذه العوامل اقتصادية، أو اجتماعية أو سياسية، أو تعليمية، أو غير ذلك من

العوامل. واستناداً إلى هذا المفهوم فإن العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات متعددة وتعزى في معظمها إلى الدول النامية أو المصدرة أو المرسله لهذه الكفاءات، ويمكن تناول العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات بالتفصيل فيما يلي.

١ - العوامل الاقتصادية الدافعة لهجرة الكفاءات:

تتنوع العوامل الاقتصادية الدافعة لهجرة الكفاءات إلى خارج حدود أوطانها إلى كثير من الدول المتقدمة، خاصة الولايات المتحدة الأمريكية والدول الأوربية في أوروبا والولايات المتحدة الأمريكية، وتشمل هذه العوامل صعوبة الظروف الاقتصادية نظراً لانخفاض مستوى الدخل، وارتفاع نسب البطالة بين الخريجين في الدول النامية؛ المصدرة للكفاءات المهاجرة، مقارنة بالدول المتقدمة؛ المستقبلية للكفاءات المهاجرة.

وبصفة عامة يؤكد البعض على وجود علاقة وطيدة بين ارتفاع معدل هجرة الكفاءات إلى الخارج، وبين سوء الوضع الاقتصادي في البلاد وتأزمه، أي أن تيار الهجرة العكسية يزداد قوة واندفاعاً أثناء الأزمات الاقتصادية التي تمر بها البلدان النامية نظراً لتأثير الوضع الاقتصادي (المخاديمي، ٢٠١٠ : ١٣١)، كما يضيف السنوسي (٢٠١٩ : ١٤٦) أن قرار الهجرة عموماً بما فيها هجرة الكفاءات يعزى إلى اتساع الفجوة بين الدخل السنوي للمهاجر في بلد المقصد وإجمالي دخله في بلده الأصلي، فضلاً عن كون الدول ذات التنمية البشرية المنخفضة أو المتوسطة هي الأكثر عرضة لفقدان كفاءاتها، وهو ما يثبت بقوة العلاقة بين مستوى التنمية الاقتصادية وظاهرة الهجرة عموماً، وهجرة الكفاءات على وجه الخصوص. بالمثل تؤكد العديد من الدراسات، مثل عريشة (٢٠١٨ : ٢٣٨)، أبوغمجة (٢٠١٦ : ٦٢)، وعيدود وعمر (٢٠١٨ : ٢٨٦)، وسوداني وعراية (٢٠١٧ : ٥٤٨)، والكندري (٢٠٠٥ : ٢٧) على صعوبة توافر الإمكانيات المادية اللازمة لتأمين المستوى المعيشي المناسب للكفاءات العلمية داخل الوطن، نتيجة لانخفاض مستوى الدخل، مقارنة بدخول رجال الأعمال والتجار وغيرهم من أصحاب كثير من المهن الأخرى، في حين أنه عند العمل في إحدى الدول الأجنبية، فإن مستوى الدخل يفوق أضعاف مجمل الدخل في الوطن.

وتعد البطالة أحد العوامل الاقتصادية المهمة الدافعة إلى هجرة الكفاءات خارج الوطن بحثاً عن فرص عمل مناسبة، فوفقاً لأبوغمجة (٢٠١٦ : ٦٢) تشير التقديرات إلى أن تفاقم ظاهرة البطالة مع مرور الزمن، واستمرار الفجوة بين معدلات النمو السكاني، والنمو الاقتصادي سيزيد من عوامل دفع الكفاءات بمستوياتها المختلفة: العلمية، والمهنية العادية، والعالية إلى الهجرة الخارجية، حيث يعد ذلك تحدياً كبيراً يواجه جميع الاقتصاديات العربية، وخاصة في ظل المتغيرات الدولية القائمة على المزيد من الانفتاح، والمزيد من التنافس الاقتصادي.

وللتعرف على أسباب ظاهرة البطالة، فإن دراسة الكندري (٢٠٠٥ : ٢٧-٢٨) أشارت إلى أن ارتفاع معدلات البطالة يعزى إلى ضعف القدرة الاستيعابية لسوق العمل للعقول المدربة وأصحاب

الكفاءات، مما يجعلهم عاطلين عن العمل أو ملحقين بوظائف إدارية أو أعمال لا تتناسب مع تخصصاتهم. كما تعزى كذلك إلى الافتقار إلى التخطيط الجيد الذي يقوم على الربط بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، فعلى الرغم من توافر تعليم عالٍ لأعداد كبيرة، إلا أن الدول النامية لا تستطيع استيعاب خريجها في أعمال تتناسب مع تخصصاتهم، مما يؤدي إلى حدوث حالة من عدم التوازن بين التعليم واحتياجات سوق العمل.

بالمثل يؤكد أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٣) على أن انعدام التوازن في النظام التعليمي أو فقدان الارتباط بين أنظمة التعليم، ومشاريع التنمية، يؤدي إلى تفاقم مشكلة البطالة، بما يدفع في اتجاه الهجرة الخارجية. كما تشير دراسة منصر (٢٠١٦: ٥٨٩-٦٠٨) إلى أن ما يؤدي إلى تفاقم ظاهرة في صفوف حامل الشهادات وذوي المهارات العالية هو انعدام التوازن بين مخرجات الجامعات، وغيرها من مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، على أساس أن القطاع العام بات عاجزاً عن امتصاص الفائض من حاملي الشهادات من مختلف التخصصات، فضلاً عن عدم قدرته على الاستغلال الأمثل لقدراتهم وكفاءاتهم، مما يؤدي إلى اتجاه هذه الكفاءات نحو الهجرة أو العمل في الخارج للحصول على فرص عمل مناسبة.

وقد عزت بعض الدراسات مشكلة البطالة في إطار علاقتها بالسياسة التعليمية، فقد ربطت دراسة المخيدمي (٢٠١٠: ١٢٥-١٣٠) بين البطالة وأزمة السياسة التعليمية، حيث تبدو الفجوة بصورة واضحة بين ما هو متوفر من الكفاءات وما هو مطلوب في سوق العمل، إذ إنه في غياب سياسة تعليمية رشيدة تقوم بإعداد المخرجات التعليمية في مختلف التخصصات على قدر من التوازن مع متطلبات سوق العمل، جعل من الكفاءات العلمية عرضة للبطالة لسببين رئيسيين هما: اكتفاء أو تشبع سوق العمل من تخصصات هذه الكفاءات العلمية، وعدم قدرته على استيعابها، أو نتيجة ارتفاع مستوى الإعداد بما لا يتلاءم مع نوعية الوظائف المتاحة، حيث تتطلب تخصصاتهم قدرًا عاليًا من التقدم العلمي والتكنولوجي، يتوفر عادة في الدول المتقدمة، مما يدفع هذه الكفاءات إلى مغادرة الوطن. وقد لا تعني البطالة في صفوف الكفاءات الأكاديمية عدم الحصول على وظيفة مناسبة في الجامعة، فقد ترتبط بنقص أو غياب بعض التخصصات الدقيقة المهمة، مقابل الزيادة في تخصصات غير مطلوبة في سوق العمل، أو نقص التدريب والتنمية المهنية لدى هذه الكفاءات مما يقلل من قدرتها على العمل والإنتاج، أو نقص في الأجهزة والمواد اللازمة لإجراء البحوث العلمية؛ بمعنى أنه قد تعاني هذه الكفاءات نوعاً من البطالة المقنعة.

٢- العوامل الاجتماعية الدافعة لهجرة الكفاءات:

يشير عريشة (٢٠١٨: ٣٦) إلى أنه من العوامل الاجتماعية الدافعة لهجرة الكفاءات العلمية تشمل: سيادة بعض العادات والتقاليد التي تعوق حركة التطور العلمي، بالإضافة إلى ندرة صون كرامة الإنسان وعدم تقدير المجتمع لأهمية هذه الكفاءات أو لإنجازاتها. كما يؤكد أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٣)

في هذا الإطار على أن الدول النامية بما في ذلك الدول العربية لا تميز في كثير من الأحيان بين المتميز وغير المتميز، قياساً ببعض الأمور الأخرى. بالمثل أكدت دراسة المجيدل وآخرين (٢٠٠٨: ٣٤) على وجود تقدير غير كافٍ للعلم والعلماء في معظم الدول العربية، بالإضافة إلى ضعف ثقة المجتمع في أصحاب الاختراعات والأفكار غير التقليدية من العلماء.

عددت عريشة (٢٠١٨: ٣٧) عددًا من العوامل الاجتماعية المؤثرة على هجرة الكفاءات، حيث توصلت الدراسة إلى أن العديد من الكفاءات العلمية ممن تلقوا تعليمهم في الدول المتقدمة قد تجد صعوبة في الاندماج مرة أخرى في مجتمعاتهم الأصلية، نتيجة للتباين الثقافي والاجتماعي، نتيجة حدوث نوع من الاغتراب الداخلي، الذي يكون أثره أشد خطورة على هذه الكفاءات التي تعودت على احترام الوقت وتقديسه في بلاد المهجر، الأمر الذي يجعلهم أكثر حرصاً على الهجرة مرة أخرى إلى خارج الوطن. إضافة إلى ذلك، فإن أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٤) يؤكد على أن تكيف كثير من الباحثين المهاجرين للحياة في الدول الأجنبية، ومن ثم زواجهم من الأجنبيات، وما يترتب على ذلك، من إنجابهم للأولاد، يضع المهاجر أمام الأمر الواقع فيما بعد، إذ يصعب عليه ترك زوجته وأولاده لاعتبارات عديدة منها أن زوجته وأولاده قد لا يستطيعون العيش في بلده الأصلي، وهم غير مستعدين لمصاحبتهم نتيجة لضعف أو غياب الانتماء إلى الوطن الأصلي.

وتشمل العوامل الاجتماعية الدافعة لهجرة الكفاءات كما حددتها دراسة قنوع، وإبراهيم، والعص (٢٠٠٦: ٨٩) البيروقراطية والروتين والمركزية الشديدة نتيجة لوجود جهاز إداري تقليدي لا يساير العصر، ولا يقدر أهمية العلماء ودورهم في عملية التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، بالإضافة إلى صعوبة وصول الكفاءات إلى احتياجاتها الأساسية، الأمر الذي يولد لدى هذه الكفاءات شعوراً بالإحباط وضعف القدرة على تحقيق الذات وتجسيد الطموحات أو المشاركة في صناعة القرارات، وهو ما يتناقض مع ما هو سائد في المجتمعات الأجنبية.

تؤكد دراسة عريشة (٢٠١٨: ٣٨) على أن ضعف مستوى الخدمات العامة كالمواصلات وخدمات البريد والهاتف وشبكات المعلومات، قد ساهم في هجرة بعض الكفاءات إلى الخارج. كما تعد مشكلة عدم توافر السكن المناسب إحدى المشكلات الاجتماعية الدافعة إلى هجرة الكفاءات مرة أخرى، حيث أكدت دراسة عيدود، وعمر (٢٠١٨: ٢٩٧) على إشكالية السكن، حيث إنه في حالة عودة الكفاءات العلمية المتواجدة في الخارج، فهم لا يستطيعون شراء بيت أو شراء أرض سكنية، بسبب الارتفاع الكبير في الأسعار، وعليه مشكلة السكن، مشكلة ملحة تؤدي إلى دفع الكفاءات العلمية المسافرة إلى الخارج إلى عدم العودة إلى الوطن، ودفع الكفاءات العلمية للهجرة إلى الخارج.

٣- العوامل السياسية الدافعة لهجرة الكفاءات:

أكدت دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٣)، ودراسة عيدود، وعمر (٢٠١٨: ٢٦)، ودراسة بنك التنمية الإسلامي (Islamic Development Bank (2006: 13) على أن الضغط السياسي وعدم

الاستقرار السياسي يعد من العوامل السياسية التي يمكن أن تدفع إلى هجرة الكفاءات. كما تشير دراسة الكندري (٢٠٠٥: ٢٧-٢٨) إلى الوجود بعض العوامل ذات البعد السياسي مثل الحروب التي تؤدي إلى شعور بعض الكفاءات العلمية بالغربة في أوطانهم، أو تضطربهم إلى الهجرة سعياً وراء ظروف أكثر حرية وأكثر أمناً واستقراراً كما هو الحال مثل ما حدث من هجرة أعداد غير قليلة من علماء العراق إلى بلاد الغرب. بالمثل تشير دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٣٦) إلى أن بعض الدول النامية تعاني من تردي الأوضاع الأمنية واستمرار حالة الاضطرابات في البلاد، مما يسهم بشكل كبير في هجرة الكفاءات إلى الخارج وهو ما يشكل خطراً على التنمية، نتيجة لفقد الثروة البشرية، وتشمل العوامل السياسية لهجرة الكفاءات ضعف تقدير بعض النظم السياسية الحاكمة للكفاءات العلمية المتميزة، نتيجة لضعف الديمقراطية التي توفر المناخ الأمثل للتطور العلمي والتنوع الفكري في ميادين المعرفة المختلفة. كما أضافت دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٦١) أنه تشيع في بعض الدول النامية حالات من التحولات السياسية، والحرب الأهلية، ومحاولات لصهر المفكرين في أجهزة المؤسسات الحكومية، وهي عوامل دفع قوية لهجرة الكفاءات إلى الخارج.

كما أشارت دراسة الكندري (٢٠٠٥: ٢٧-٢٨)، وأبوغمجة (٢٠١٦: ٦٣) إلى وجود عوامل أخرى موضوعية أو ذاتية دفعت العقول والكفاءات في البلدان النامية إلى الهجرة كالبيروقراطية الإدارية وأنظمة الخدمة المدنية وبعض التشريعات التي تربك أصحاب الخبرات، إلى جانب أسباب عائلية أو شخصية فردية وخاصة أن الحصول على الوظائف القيادية الحكومية يعتمد إلى حد كبير على قيم غير موضوعية في أجزاء كثيرة من الوطن العربي في حين أنها تعتمد في الدول المتقدمة على معايير وقيم الكفاءة، أكدت دراسة الخشاني (٢٠١٤: ٥٢) على الافتقار إلى تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص بين المواطنين، فآليات الارتقاء الاجتماعي تفتقر إلى الموضوعية، حيث إنها لا تقدم فرص متساوية لكل المواطنين. بالمثل أكدت دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٣٧-٢٣٨) على غياب العدالة وتكافؤ الفرص، حيث لا يزال بعض المسؤولين ممن لا تهمهم المصلحة العامة، نتيجة اختيار الرجل غير المناسب في المكان غير المناسب، حيث لا يعطى للكفاءات الأكاديمية المتميزة الفرصة لشغل الأماكن التي تتناسب وإمكاناتهم، مما يثير لدى الكفاءات شعوراً بالرفض وصعوبة الاقتناع بأوضاعهم خصوصاً وأنهم قد قضوا معظم حياتهم وانفقوا الكثير من أموالهم أملاً في الوصول إلى مراكز علمية تناسب تخصصاتهم، وتحترم رغباتهم.

٤- العوامل العلمية والبحثية الدافعة لهجرة الكفاءات؛

أكدت دراسة البدراني (٢٠٠٩: ٨٦) على أن ضعف استقلالية الجامعات يعد من العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث تعرضت كثير من مؤسسات التعليم العالي على المستوى العربي إلى التوظيف السياسي، مما أثر سلباً على سلوك ومواقف النخب العلمية، حيث استطاع أشخاصاً غير مستحقين أن يحصلوا على معظم الحوافز التي من المفترض أن تقدم لمن يستحقها من

الكفاءات العلمية المتميزة، مما أدى إلى إحباط هذه الكفاءات، بحيث ينتهي الأمر بهم إلى طابور المراجعين أمام بوابة إحدى السفارات الأجنبية لتلك الدول التي تقدم الرعاية المناسبة إلى الأكاديميين والباحثين. إن استقلال الجامعات يرتبط ارتباطاً موجباً بالحرية الأكاديمية، ففي العقود الماضية كانت هناك أمثلة كثيرة للكفاءات العلمية التي اضطرت للهجرة من وطنها بسبب ضعف الحريات الأكاديمية، لأن الحرية الأكاديمية تؤثر على مستوى الموضوعية والإبداع في مجال البحث العلمي، فقد أشارت دراسة سنوسي (٢٠١٩: ١٤٦) إلى أنه نتيجة لضعف الحرية الأكاديمية، فكثيراً ما يتم رفض مشروعات بحثية مهمة، وأعمال ذات مستوى عالمي، بسبب اعتبارها تثير قضايا تؤثر على مصالح الدولة. وفي إطار علاقة الحرية الأكاديمية بهجرة الكفاءات كعلاقة السبب بالنتيجة، فقد أكدت دراسة المنجزة (٢٠٠٧: ١٣٣) على أن غياب حرية التعبير، ووجود القيود التي لا تشجع على الإبداع، تؤدي إلى ضعف الحرية الأكاديمية، ومن ثم إلى هجرة الكفاءات.

أما فيما يتعلق بالإنفاق على البحث العلمي فتشير دراسة عثمان (١٤٢٤: ١٥) إلى أنه في مجال أنظمة البحث العلمي، والسياسات التكنولوجية فيدفع بالكفاءات العربية بصفة عامة والمصرية بصفة خاصة إلى الخارج لبطء التطور في التعليم الجامعي، بسبب ضعف الإنفاق على البحث العلمي، وذلك في ظل الخلل الأكاديمي الواضح في الجامعات، وعجز المجتمع عن استيعاب الطاقات الإبداعية. وأضافت دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٣٨) أن ضعف الميزانيات المخصصة للبحث العلمي، واعتبار أن البحوث العلمية مجرد ترف لا حاجة له، يؤدي إلى إضافة أعباء أخرى على الكفاءات العلمية من الباحثين، نتيجة الإنفاق على أبحاثهم من دخلهم المنخفض، مما يؤدي بدروه إلى زيادة رغبة هذه الكفاءات العلمية للهجرة للعمل في جامعات أجنبية. بالمثل لخصت دراسة سوداني وعراية (٢٠١٧: ٥٤٨) أسباب هجرة الكفاءات في العوامل العلمية والتكنولوجية، والتي تؤدي إلى فجوة تكنولوجية بين الدول المتقدمة والدول النامية، بالإضافة إلى قلة المشروعات والدراسات التي تقوم بها مؤسسات البحث العلمي، والتي تمثل الأرضية الأساسية للتقدم التكنولوجي في الدول المتقدمة، كما أن الدول النامية لا تعطي العناية الكافية بمجال البحث والتطوير، ويتجلى ذلك في ضعف مخصصات الإنفاق البحث العلمي.

ويؤدي ضعف مخصصات البحث العلمي إلى العديد من المشكلات مثل نقص المعامل والأجهزة والمواد اللازمة لإجراء البحوث والدراسات العلمية، كما تؤكد دراسة نوير (٢٠٠٣: ٤)، ودراسة عيدود وعمر (٢٠١٨: ٢٨٦) على أن العوامل الطاردة أو الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية تشمل نقص المستلزمات الضرورية للبحث العلمي، مثل المعامل، والتجهيزات، ونظم المعلومات والاتصال، وأجهزة الحاسب الآلي. بالمثل نتيجة لنقص الميزانيات المخصصة للبحث العلمي، فإن دراسة العلي (٢٠٠٣: ٣٣) تؤكد على أن الكفاءات الأكاديمية تعاني من نقص المختبرات، أو الوسائل والمصادر أو الآلات والأدوات التكنولوجية الحديثة اللازمة لدعم البحث العلمي والابتكار.

ومن المعوقات البحثية التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية صعوبة الحصول على الإحصاءات والبيانات اللازمة لتحقيق بعض البحوث العلمية لأهدافها، حيث تؤكد دراسة سنوسي (٢٠١٩: ١٤٦) على أن ضعف الجهاز الإداري للدولة يعد من معوقات البحث العلمي التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، وأبسط مثال على ضعف الجهاز الإداري صعوبة الحصول على البيانات والإحصائيات التي ترصد ظاهرة من الظواهر من أجل دراستها كالفقر أو البطالة أو توزيع الدخل، الأمر الذي يصعب من مهمة دراسة هذه الظواهر وغيرها من أجل المساهمة في معالجتها من جهة واثراء البحث العلمي في الوطن من جهة ثانية.

وفي ظل وجود عجز في بعض التخصصات الدقيقة في الجامعات المصرية يؤدي ببعض الكفاءات العلمية إلى الهجرة إلى الخارج بحثاً عن هذه التخصصات، حيث أشارت دراسة المجيدل وآخرون (٢٠٠٨: ٣٤)، إلى معاناة بعض العلماء من انعدام وجود تخصصات دقيقة تناسب مؤهلاتهم؛ كعلماء الذرة، وصناعة الصواريخ، والفضاء، بالإضافة إلى عدم تقدير العلم، والعلماء في بعض الدول العربية.

وتشير دراسة العلي (٢٠٠٣: ١٣٤)، والدريسي (٢٠١٧: ٣٧) إلى أن أسباب هجرة الكفاءات متعددة، منها غياب المناخ المناسب للبحث العلمي، وحرية الفكر والإبداع، كما تتصف معظم الدول النامية بما في ذلك الدول العربية بضعف الطلب على نتائج البحوث، حيث إن معظم سكان هذه الدول لا يقدرّون جهود الباحثين والعلماء، ويعتبرون أن البحث العلمي من الكماليات، وأنه يفرض على الدولة اعتمادات ومصاريف وأجور إضافية ومرتفعة جداً بالإضافة إلى ضعف الارتباط التعليم العالي والجامعي والتنمية الاقتصادية، فلزال مفهوم الجامعة تقليدياً، حيث تركز الجامعة بمفهومها التقليدي على تزويد الطالب بالعلم من أجل العلم ذاته، بيد أن التعليم والبحث العلمي في الجامعات يجب أن يوجه لخدمة المجتمع وتنميته وتطويره. ولتوضيح العلاقة بين التعليم الجامعي وهجرة الكفاءات فإن زين (١٩٩٣: ٢٣٢) يشير إلى أن التعليم الجامعي بحد ذاته لا يعد الخريجين للهجرة، ولكن غياب مؤسسات المجتمع رفيعة المستوى، والتي تستطيع استيعاب العقول الجامعية، هو الذي يدفع هؤلاء للهجرة. ويعود السبب في غياب مؤسسات متقدمة إلى افتقار المجتمع لعنصر التقدم بصفة عامة، وعندما تهجر الكفاءات العلمية والبحثية إلى الدول الغربية، فإنهم يسافرون إما سعياً وراء مزيد من العلم أو التخصص العالي والدقيق، أو طلباً للعمل والرزق.

كما تؤكد دراسة العلي (٢٠٠٣: ٢٤٧) على عدد من معوقات البحث العلمي، حيث إن مراكز البحث العلمي يسودها أحياناً أجواء متشابكة من التخبط والتردد، وتحكم البيروقراطية، وعدم توافر المناخ الملائم للعمل البحثي، بالإضافة إلى ضعف المجتمع العلمي، وقلة الحوافز، والتبعية العلمية للخارج، وضعف البنية الأساسية البحثية؛ بما يؤدي إلى نقص كبير في الإنتاج العلمي من حيث الكم والنوع. وتعزى التبعية العلمية في الخارج إلى وجود عدد من المؤسسات التعليمية الدولية في الأقطار

العربية، بما في ذلك مصر. فقد أكدت دراسة زين (١٩٩٣: ٢٣٥)، ودراسة الدريسي (٢٠١٧: ٣٩) على وجود العديد من المدارس والكلية والجامعات الأجنبية أو ذات ارتباطات أجنبية قوية تعمل داخل مصر، تعد بمثابة مرحلة انتقالية تهيئ الكفاءات إلى الهجرة إلى الخارج عقب الانتهاء من الدراسة في المرحلة الجامعة، وتعد الجامعة الأمريكية بالقاهرة، والجامعة الأمريكية ببيروت ضمن نماذج هذه المؤسسات الأجنبية، حيث خلصت دراسة موك، وهان (Mok & Han: 2016) إلى أن ذلك يعد نوعاً من التعليم العالي الانتقالي أو عبر الوطني يفضي إلى حدوث هجرة لخريجي هذه المؤسسات عقب الانتهاء من دراستهم.

ب -العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات:

يقصد بالعوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الميزات الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والتعليمية والبحثية التي تستفيد منها الكفاءات الأكاديمية نتيجة هجرتها إلى الخارج، وبالتالي فإن هذه المميزات غالباً ما تعزى إلى دول الاستقبال لهذه الكفاءات، ويمكن تناول هذه العوامل بالتفصيل فيما يلي.

١ -العوامل الاقتصادية الجاذبة لهجرة الكفاءات:

يشير الكندري (٢٠٠٥: ٢٨) إلى أن الاستقرار الاقتصادي يعد من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات من قبل الدول المتقدمة، حيث تتوفر فرص العمل ذات الأجور المجزية، بالإضافة إلى المخصصات المالية الضخمة التي تذهب للبحوث العلمية والتطبيقية مما يشجع الكفاءات على الهجرة إلى هذه البلاد. كما يؤدي هذا الاستقرار الاقتصادي يؤدي إلى ارتفاع المستوى المعيشي لهذه الكفاءات. بالمثل أكدت ودراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٥) على أن ارتفاع مستوى الأجور يعد من الأسباب الرئيسية الجاذبة لهجرة الكفاءات إلى الخارج، بالإضافة إلى التشجيع الذي تمنحه الدول المتقدمة لجذب الكفاءات إليها من خلال توفير الموارد المالية الضخمة التي تمكنها من توفير فرص عمل ذات دخل مرتفع.

أما من حيث عوامل الجذب للهجرة البيئية للكفاءات بين الدول العربية، فقد توصلت دراسة النعيم (٢٠١٠) إلى أن السبب الرئيس لانتقال الكفاءات العربية من أعضاء هيئة التدريس للعمل في المملكة العربية السعودية هو بغرض تحسين الدخل من خلال فرص عمل مناسبة، بما يعكس اقتصادياً على عائلاتهم وأوطانهم من خلال التحويلات المالية.

٢ -العوامل الاجتماعية والثقافية الجاذبة لهجرة الكفاءات:

يؤكد الكندري (٢٠٠٥: ٢٨) على أن التقدير الكبير الذي توليه دول المهجر للعلم والعلماء، وللعمل المنتج والانجاز وللعمال، في ثقافة أكثر تشجيعاً على العمل والعمل، وأعظم إثابة، مقارنة بالبلاد الأصلية يعد من العوامل الاجتماعية والثقافية الجاذبة لهجرة الكفاءات العلمية.

ولخصت دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٣٩) الأسباب الجاذبة لهجرة الكفاءات في أن نمط الحياة الغربية يقوم على احترام كرامة الإنسان وسيادة النظام والانضباط في العمل والحياة، على النقيض مع

الأوضاع الاجتماعية السائدة في الوطن، حيث تسود العادات والتقاليد البالية، والفوضى أحياناً، بالإضافة إلى وعدم صون كرامة الإنسان وعدم تقدير المجتمع لهم أو لإنجازاتهم. ويضيف أنه إطار أثر نوعية الحياة السائدة في دول الاستقبال، فإن العوامل الاجتماعية الجاذبة لهجرة الكفاءات تعزى إلى وجود تباينات كبيرة بين الدول المرسله والدول المستقبلة للهجرة من حيث نوعية الحياة، وتوافر الفرص التعليمية الأفضل للأبناء، وأنظمة الدعم والضمان الاجتماعي المقدم للكفاءات المهاجرة.

٣ - العوامل السياسية الجاذبة لهجرة الكفاءات:

أكدت دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٤٠) على الأسباب الجاذبة لهجرة الكفاءات تشمل الاستقرار السياسي، وحرية الفكر والبحث، والتقدم الحضاري الكفيل بتوفير الأجواء الملائمة لتطوير هذه الكفاءات. بالمثل يشير الكندري (٢٠٠٥: ٢٨) إلى أن توافر حرية الفكر والتعبير دون قيود من السياسة أو الدين أو ثقافة المجتمع على عكس ما هو قائم ومطبق في الدول التي يهجرتها علماءها وباحثيها، يعد من العوامل السياسية الجاذبة لهجرة الكفاءات العلمية.

وفي مجال سياسيات الهجرة في الدول المتقدمة، تؤكد دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٥) على أنه بالرغم من وقوف الدول الغربية ضد هجرة مواطني الدول النامية إليها إلا إنها تتبنى سياسات مخططة، ومدروسة بدقة لاجتذاب أصحاب الكفاءات والمهارات الخاصة من هذا الدول، فعلى سبيل المثال أصدر الكونجرس الأمريكي قراراً بزيادة تصريحات الحصول على بطاقة الإقامة للخريجين الأجانب في مجالات التكنولوجيا المتطورة من (٩٠) ألفاً في السنة إلى (١٥٠) ألفاً ثم إلى (٢١٠) ألفاً خلال الفترة الماضية.

وفي ظل سياسات الهجرة المتعلقة بالنمو الديموجرافي السكاني في الدول المتقدمة، تشير دراسة لبيسترثرو (٢٠٠٠: ٢٠٤) إلى انخفاض نسبة الكفاءات العلمية في الدول المتقدمة صناعياً بسبب انخفاض نسب المواليد وعدد المتخصصين في الفروع العملية والتكنولوجية، مما يجعلها تبحث عن عقول وكفاءات أجنبية، وتقدم لها الإغراءات المادية لملء هذا الفراغ، وبخاصة في السنوات الأخيرة، حيث وصلت غالبية الدول المتقدمة إلى مستوى دون النمو السكاني الصفري، بينما يسير هذا المعدل في دول العالم الثالث، ومنها الدول العربية الاتجاه المعاكس.

٤ - العوامل العلمية والبحثية الجاذبة لهجرة الكفاءات:

يؤكد البعض على أن التقدم العلمي والتقني، وتوافر الحريات الأكاديمية في الدول المتقدمة تعد من العوامل العلمية الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية لهذه الدول، بالإضافة إلى توافر المخصصات المالية الضخمة في هذه الدول، والتي تذهب لتمويل البحوث العلمية والتطبيقية، حيث إن توافر الإمكانيات المادية يسهم في الارتفاع بمستوى التكنولوجيا وإنشاء مراكز البحوث المجهزة وإتاحة مصادر المعرفة والمعلومات اللازمة لخدمة البحث العلمي (الكندري، ٢٠٠٥: ٢٨).

كما يؤكد كل من ابن ظاهر (٢٠١٠: ٩)، والصخرة (٢٠٠٩: ٢٠) على أن اهتمام الدول التي تسعى إلى استقطاب الكفاءات العلمية بالبحث العلمي من خلال الجامعات ومراكز البحوث، فمثلاً تنفق الولايات المتحدة على عملية البحث العلمي (٣.٦%) من ميزانيتها الكلية، وتنفق اليابان، وسويسرا (٢.٧%)، وألمانيا (٢.٥٤%)، والسويد (٣.٨)، وبريطانيا (٣.٢%)، وفرنسا (٢.٤٥%) بينما تنفق الدول العربية والإسلامية على أحسن تقدير نسبة لا تتعدى (١%) من الدخل القومي، مما يشجع الكفاءات العلمية على الهجرة إلى الدول المستقطبة؛ لأن ارتفاع ميزانيات البحث العلمي ينعكس إيجاباً على توفير الإمكانيات العلمية من معامل، وأجهزة، ومواد.

كما أشارت دراسة منذر (٢٠٠٢: ١٢٦) إلى أن من عوامل جذب الكفاءات العلمية للهجرة تهيئة الدول المتقدمة البيئة العلمي الأكثر تقدماً، والتي تحفز على مواصلة البحث، والتطوير، وزيادة الخبرات، حيث تعد ظروف العمل في البلدان المتقدمة وسيلة لتحقيق الطموحات العلمية بما توفره من فرص للبحث العلمي ووسائله المختلفة. كما تتيح الدول المتقدمة الفرص لأصحاب الكفاءات في مجال البحث العلمي، وتفتح أمامهم آفاقاً جديدة أوسع وأكثر عطاءً كما تضيف دراسة عثمان (١٤٢٤: ١٥) أن من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات وجود شبكات، ومجموعات للعلماء العرب في المهجر يسعون لاستقطاب طلاب الدكتوراه والدراسات العليا في العلوم الاجتماعية، والتطبيقية في ظل الخلل الأكاديمي في الوطن العربي.

وعلى ضوء ما سبق تصنف الدراسة الحالية أسباب أو عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلى نوعين رئيسيين هما: العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وهي التي ترتبط بدول الإرسال للكفاءات الأكاديمية، والعوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وهي التي ترتبط بدول الاستقبال للكفاءات الأكاديمية المهاجرة، ويمكن تناول هذه العوامل فيما يلي بالتفصيل:

١-العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: وتنقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

أ-العوامل الداخلية الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: ويقصد بها العوامل أو الأسباب التي تعزى إلى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي التي تنتمي لها الكفاءات الأكاديمية، مثل معوقات البحث العلمي، والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس.

ب-العوامل الخارجية الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: ويقصد بها العوامل أو الأسباب التي تعزى إلى المجتمع ككل، ولا تعزى إلى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي التي تنتمي لها الكفاءات الأكاديمية، مثل انخفاض مستوى الدخل، وضعف مستوى الخدمات والمرافق العامة في المجتمع.

ج-العوامل المشتركة الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: وهو العوامل التي تعزى إلى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي التي تنتمي إليها هذه الكفاءات، وتعزى في ذات الوقت إلى المجتمع ككل في

دول الإرسال، مثل ضعف تمويل البحوث نتيجة لانخفاض ميزانيات البحث العلمي، وضعف استقلالية الجامعات.

٢-العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: وتنقسم إلى ثلاثة أنواع هي:

أ-العوامل الداخلية الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: ويقصد بها العوامل أو الأسباب التي تعزى إلى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي الموجودة في دول الاستقبال للكفاءات الأكاديمية المهاجرة، مثل دعم البحث العلمي، والتنمية المهنية للكفاءات الأكاديمية.

ب-العوامل الخارجية الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: ويقصد بها العوامل أو الأسباب التي تعزى إلى المجتمعات ككل في دول الاستقبال للكفاءات الأكاديمية المهاجرة، ولا تعزى إلى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي في هذه الدول، مثل ارتفاع مستوى الدخل، وتوافر الخدمات الصحية والتعليمية.

ج-العوامل المشتركة الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية: وهو العوامل التي تعزى إلى الجامعات أو مؤسسات التعليم العالي في دول الاستقبال للكفاءات الأكاديمية المهاجرة، وتعزى في ذات الوقت إلى المجتمع ككل في مثل الحرية الأكاديمية بالجامعات، وتوافر الميزانيات اللازمة لتمويل البحوث العملية بالجامعات.

(٤) تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية

يشير الدريسي (٢٠١٧: ٣١) إلى أن هجرة العقول أو هجرة الكفاءات تعد ظاهرة عالمية، تتسم آثارها بالشمول، وتتداخل مع عدد من الظواهر الأخرى من حيث التأثير والتأثر، مما يجعل التقسيم المنهجي للتداعيات المترتبة عليها صعباً للغاية، وذلك لاندماج بعضها مع بعض، بل ولتوحيدها في العديد من المستويات (الدريسي، ٢٠١٧: ٣١)، كما أن لها آثاراً كلية على كل من بلاد الانطلاق والاستقبال وكذا على المهاجرين أنفسهم، حيث إن الفراغ الذي تخلفه الكفاءات العلمية على بلدانهم جدير بأن يؤثر سلباً أو إيجاباً على أوطانهم الأصلية، وتختلف درجة هذا التأثير حسب نوعية المهاجرين من جهة، الظروف والعوامل الطارئة أو الدافعة للهجرة من جهة أخرى (الدريسي، ٢٠١٧: ٣١)، وفي نفس الوقت تمثل هجرة الكفاءات مكسباً لدول الاستقبال، على حساب دول الإرسال سواء على صعيد الاستثمار البشري أو البحثي.

أكدت معظم الدراسات السابقة على التداعيات السلبية لظاهرة هجرة الكفاءات، وأن قليلاً من هذه الدراسات يبرز الجوانب الإيجابية لها، وهناك بعض وجهات النظر التي تؤكد على التوازن بين وجهتي النظر حول السلبيات والإيجابيات، حيث تعد دراسة إمام (٢٠١٢: ٦) من الدراسات التي أكدت على التوازن بين سلبيات وإيجابيات هجرة الكفاءات، لذا حددت الدراسة اتجاهين فيما يتعلق بالتداعيات

السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات، وأن الاتجاه الثالث يقوم على حدوث توازن بين التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية، ويمكن تناول هذين الاتجاهين الرئيسين بالتفصيل فيما يلي:

الاتجاه الأول : يتناول هذا الاتجاه الهجرة كاتجاه سلبي؛ يرى أن الدول النامية تفرط في أهم مقومات تنميتها وهو العنصر البشري، خصوصاً هجرة الكفاءات التي أعدها المجتمع خلال سنوات طويلة، وتكبد فيها الكثير، وعند بداية جني ثمار هذه الكفاءات تكون البلدان المستقبلية لهم هي المستفيدة، تزداد الدول الغنية غنى، بينما تظل البلدان النامية على وضعها، بل في بعض الأحيان تنخفض فيها معدلات التنمية البشرية إلى أقل المستويات.

الاتجاه الثاني : يحذّر الهجرة لما لها من إيجابيات عديدة على البلاد المرسلّة؛ فعلى المستوى الوطني تعد التحويلات المالية، أحد أهم الإيجابيات، كما أنها تساعد في التخفيف من حدة مشكلة البطالة، أما على المستوى الاجتماعي، فتؤدي الهجرة إلى رفع مستوى معيشة الفرد المهاجر وأسرته، كما أن الكفاءات المهاجرة تسهم في سد حاجات البلدان المستقبلية من العمالة المطلوبة، من خلال سد العجز في بعض المهن أو الحرف، أو للتطوير والتقدم في بعض المجالات الأخرى، التي تتطلب خبرات جيدة على مستوى عالٍ من التكنولوجيا.

أ - التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات:

تشير كل من دراسة العلي (٢٠٠٣ : ٣٤)، والدريسي (٢٠١٧ : ٣٥) إلى أن التداعيات السلبية التي يتعرض لها الوطن العربي، بسبب هجرة الكفاءات، تضع نظم التعليم العالي والجامعي موضع تساؤل حول جدواه وعائده الإنمائي، كما أن هجرة الكفاءات الأكاديمية تحرم المجتمع العربي من الطاقة البشرية عالية المستوى، المتعلمة والمدربة والمؤهلة، التي هي العمود الفقري لكل نمو اقتصادي وتطور اجتماعي، حيث يعد التعليم بصفة عامة عنصر جوهري من عناصر التنمية ومفتاحها الرئيس، ثم إن التعليم الجامعي يعد عملية استثمار اقتصادي وإنمائي من الدرجة الأولى، لأنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد، ازداد مستوى الدخل على صعيد الفرد والمجتمع، ومن ثم ازداد الإنتاج والدخل القومي.

١ - التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات:

تتخذ التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات أشكالاً عدة مثل الهدر المادي نتيجة الإنفاق على إعداد وتأهيل الكفاءات الأكاديمية، وفقدان قيمة الإنتاجية السنوية لهذه الكفاءات، وانخفاض مستويات التنمية الاقتصادية، وحدث عجز في كثير من التخصصات الدقيقة.

يعد الإنفاق على إعداد وتأهيل الكفاءات العلمية شكلاً من أشكال الهدر المادي الذي تتحمله الدول المرسلّة لصالح الدول المستقبلية لهذه الكفاءات، ومن أمثلة الدراسات التي أكدت على الهدر المادي نتيجة الإنفاق على إعداد وتأهيل الكفاءات: عريشة (٢٠١٨ : ٢٤)، عيدود، وعمر (٢٠١٨ :

(٢٨٢)، وأبو عجمة (٢٠١٦: ٦٧)، والخلايلة وعبيدات (٢٠١٠: ١٦٧)، والكندري (٢٠٠٥: ٣٣). كما تؤكد دراسة الفلاح (٢٠١٣: ١٣٥) على أنه بالنظر إلى كلفة تعليم الإنسان الأمريكي حتى دخوله سوق العمل فإنها تقدر بنحو ربع مليون دولار، وهذا يعني أن الولايات المتحدة الأمريكية توفر ما قيمته ٢٠٠ مليار دولار سنوياً جراء حصولها على هذه العقول والأدمغة المهاجرة جاهزة ومجاناً دون أن تنفق على مراحل تعليمها وتأهيلها أو إعالتها أي شيء، في حين تمثل خسائر تمثل الدول المصدرة لهذه الكفاءات. بالمثل تشير دراسة العساف، والواري (٢٠١٠: ٤٨) إلى الهدر المالي الكبير الذي تكلفه هجرة الكفاءات العلمية، حيث إن الأخصائيين اليابانيين يقدرون كلفة تكوين الفرد الواحد من الكفاءات العلمية بما يعادل ١٢٥ ألف دولار، أو قرابة ١٠ كيلو جرامات من الذهب الخالص، هذا دون الأخذ في الاعتبار ما ستنتجه هذه الكفاءات في المستقبل، وما يسهمون به في رقي بلادهم على مختلف المستويات.

وفي إطار فقدان الإنتاجية السنوية للكفاءات المهاجرة، تؤكد دراسة الفلاح (٢٠١٣: ٣٥) أن حرمان الوطن العربي من عقول وقدرات تبضع وتنتج، فقد قدر الحد الأدنى للإنتاجية السنوية بنحو ٥٠ ألف دولار لكل عالم، وهو ما يؤدي اتساع الفجوة بين العالم المتقدم والعالم الثالث بشكل كبير. وبالنسبة للتداعيات الاقتصادية السلبية غير المباشرة؛ المترتبة على فقدان الإنتاجية العلمية والفكرية. كما تؤكد كل من دراسة الكندري (٢٠٠٥: ٣٥). على اتساع الفجوة الاقتصادية بين الدول المرسلّة والدول المستقلّة للكفاءات، حيث إن الكفاءات المهاجرة تعطي للدول المتقدمة مكاسب اقتصادية كبيرة، بينما تشكل بالمقابل خسارة للدول المصدرة لها، خصوصاً وأن الاختراعات المتطورة التي أبدعها أو أسهم في إبداعها هؤلاء العلماء المهاجرون تعد ملكاً خاصاً للدول الجاذبة لهم، ويتم حرمان الدول المصدرة لهذه الكفاءات من الاستفادة من إبداعاتهم الفكرية والعلمية في مختلف المجالات.

يؤكد الحقباني (٢٠٠٧) أنه على الرغم من أن الهجرة هي في الأساس لطلب العلم والمعرفة خارج الوطن العربي لفترة محدودة لحين الانتهاء من الدراسة والحصول على المؤهل، إلا أنه يقدر عدد الذين لا يعودون بعد إتمام الدراسة بأكثر من النصف، وهذا بدوره يؤثر على التنمية، فخسارة الوطن العربي لعالم واحد يؤدي إلى حدوث تأخر في تحقيق التنمية والتقدم. ويشير تقرير لمنظمة العمل العربية بأن هناك خسائر مادية سنوية لا تقل عن ٢٠٠ مليار دولار بسبب هجرة الأدمغة العربية للخارج، والتي تقدر حسب إحصاءات ترجع إلى العقد الأول من الألفية الثالثة بأكثر من مليون مهاجر عربي، حيث ترى دراسة الفلاح (٢٠١٣: ١٣٦) أن هذا في حد ذاته بمثابة استنزاف حقيقي لجسد هذه الأمة وعائفاً كبيراً لنقدمها، لأن العقول تمثل الثروة الرئيسية التي يتوجب الحفاظ عليها واستثمارها أفضل استثمار.

ومن أمثلة الهدر في إعداد الكفاءات العلمية على المستوى العربي؛ قيام الدول العربية، وخاصة النفطية مثل الكويت والإمارات وليبيا والسعودية والعراق، وعلى مدى نصف قرن تقريباً بإرسال

بعثات دراسية طلابية لمختلف دول العالم وبالذات أوروبا وأمريكا؛ ففي المملكة العربية السعودية وحدها وعلى سبيل المثال تم ابتعاث نحو ١٨ ألف طالب للدراسة بالخارج خلال عامين فقط وذلك في نحو عشرين تخصص علمي (الحقباني، ٢٠٠٧)، كما يشير الفلاح (٢٠١٣: ١٣٦) إلى أن ليبيا بعثت آلاف الطلاب في نفس الفترة الدراسية في مجالات الطب والهندسة والاقتصاد والقانون والعلوم وغيرها وأعداد كبيرة من هؤلاء تحصلت علي شهادات عليا ومكثت هناك في أمريكا وبريطانيا وكندا للعمل، ومنهم من يمتلك أو يدير مستشفى أو شركة أو محلات تجارية، فمنهم الخبراء والمتخصصين في مجالات علمية دقيقة، ومن التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات، التي أبرزتها الدراسة أن نقل الكفاءات المهاجرة لممتلكاتها، ومعداتنا، ومدخراتها، وربما أدواتها، تعد بمثابة خسارة مادية فادحة يصعب تعويضها، وهي لصالح الدول المستقبلية لهذه الكفاءات، على حساب الدول المرسله لها. تشير دراسة الكندري (٢٠٠٥: ٣٣) إلى أن هجرة الكفاءات العربية إلى البلدان الغربية تفرز عدة آثار سلبية على واقع التنمية في الوطن العربي، ولا تقتصر هذه الآثار على واقع ومستقبل التنمية الاقتصادية والاجتماعية فحسب، ولكنها تمتد أيضاً لإمكانية توظيف الخريجين في بناء وتطوير قاعدة تكنولوجية عربية. بالمثل يؤكد أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٧) أن هجرة الكفاءات العربية تمثل استنزافاً لشريحة مؤثرة وفاعلة في المجتمع العربي، ولها دور بارز، وبالذات في المرحلة الحالية، حيث شرعت كثير من البلدان العربية في تنفيذ خطط تنموية واسعة النطاق، ومن ثم فإنها بأشد الحاجة إلى الكفاءات العلمية، والأيدي العاملة المدربة القادرة على النهوض بالأعباء الملقاة على عاتقها. كما أكدت من دراسة عيدود وعمر (٢٠١٨: ٢٧٩-٢٨٢)، دراسة أشتون، ووجمان (Ashton & Wagman, 2015: 715) على أن هجرة الكفاءات العلمية تتولد عنها أضرار جسيمة على الدولة وعلى المشاريع التنموية المحلية نتيجة لفقدان رأسمالها البشري المؤهل للقيام بمهمة النهوض الاقتصادي، نتيجة للعجز والخلل الذي يصيب مؤسسات المجتمع، مما يجعل الدول المرسله لهذه الكفاءات تتكبد خسائر مادية كبيرة.

كما تشير دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٦٨) إلى نمط آخر من التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات، حيث تمثل هجرة العقول من الكفاءات العربية اقتطاعاً من حجم القوة العاملة الماهرة في الوطن العربي، مما يؤدي إلى خسارته لقسم مهم من القوى المنتجة في مختلف المجالات والتخصصات. كما تؤكد دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٤٠) أن تلك الكفاءات العلمية لا يوجد بديل لها، أو ما يسد العجز الذي تتركه خلفها، وبالتالي فإن الخسارة الحقيقية لا تقتصر فقط على الخسارة التي تظهر في الأرقام والإحصائيات الناتجة عن التكلفة التي تحملتها الدولة في سبيل إعداد هذه الكفاءات، وإنما تكمن الإشكالية الأساسية في التجريف الذي يتم بحق الموارد البشرية في الدول المصدرة لهذه الكفاءات لحساب دول أخرى، حيث يعد ذلك من معوقات التنمية بأشكالها المختلفة، بالمثل تؤكد دراسة يوسف (٢٠٠٦) على أن هجرة الكفاءات أو الأدمغة تؤدي إلى تقليص حجم قوة العمل الإنتاجية كما

ونوعاً، واستنزاف الكفاءات الضرورية، مما يؤدي إلى زيادة الضغوط على باقي العاملين في الدول المصدرة لهذه الكفاءات، مما يزيد من حجم العمل الملقى على عاتقهم، مما يضطر بعض الدول إلى استيراد الخبرات العلمية الأجنبية لتلاني النقص الحاصل جراء هجرة الكفاءات منها.

ومن التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات التي حددتها دراسة عمارة (٢٠١٣): (٢٠) الخسائر التي تتجسد في فكرة تبعية البلدان النامية اقتصادياً للبلدان المتقدمة، وأبرز مظاهر هذه التبعية تبدو بصورة غير مباشرة في الاعتماد على التكنولوجيا المستوردة، إضافة إلى انخفاض النمو والإنتاجية نتيجة انخفاض رصيد رأس المال البشري. وفي هذا المجال تؤكد دراسة الكندري (٢٠٠٥): (٣٤) على أنه مع ازدياد معدلات هجرة العقول من الكفاءات العربية إلى الغرب يزداد اعتماد غالبية البلدان العربية على الكفاءات الغربية في ميادين شتى بتكلفة اقتصادية مرتفعة؛ وبعبارة أخرى فإن البلدان العربية تتحمل بسبب هذه الهجرة خسارة مزدوجة لضياح ما أنفقته من أموال وجهود في تعليم واعداد الكفاءات العربية المهاجرة أولاً، ومواجهة نقص الكفاءات وسوء استغلالها والإفادة منها عن طريق استيراد الكفاءات الغربية بتكلفة كبيرة مع عدم الاستفادة الفعلية القصوى من امكانياتها ثانياً، حيث إن كثير من المشروعات التي تقام في البلدان العربية تنفذها في أغلب الأحيان شركات أجنبية للاستشارات والمقاولات، مع مشاركة وطنية محدودة.

٢ - التداعيات الثقافية والاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات:

وفقاً لدراسة الفلاح (٢٠١٣: ١٣٧) فإن التداعيات الثقافية الاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات تشمل الزواج من الأجنيبات مما يؤثر علي مستوى الانتماء إلى الوطن الأصلي، خاصة بالنسبة لأبناء هذه الكفاءات التي ولدت وعاشت في الخارج، بالإضافة إلى ذلك فإن بلدان العالم الثالث وبالذات الدول العربية تفقد نسبة كبيرة من مواطنيها في سن الشباب ويبقى المسنون من الشيوخ والأطفال فقط في الوطن الأم وهو أمر خطير يؤثر سلباً على التركيبة الاجتماعية وتواصل الأجيال.

ومن أهم الانعكاسات الثقافية السلبية لهجرة الكفاءات تكريس ظاهرة تبعية الدول المصدرة للكفاءات ثقافياً للدول المستوردة لها (أبوعمجة، ٢٠١٦: ٦٨)، حيث يؤكد زين (١٩٩٣: ٢٢٩)، والدريسي (٢٠١٧: ٣٤) على أن هجرة العلماء والباحثين لا تعد مجرد انتقال أشخاص عاديين من بلد إلى آخر، وإنما انتقال مواهب مثقفة، تتمثل في حشد من الأفكار، والآراء والمهارات، والخبرات، والمبادئ، والمواقف، والاتجاهات، والمثل، والقيم، والتقاليد، والعادات، والآمال والتطلعات، والتي تنتقل جميعها مع الكفاءات المهاجرة، وبذلك تصبح قضية الهجرة قضية ثقافية، لأن المهاجر لا يهاجر بجسده فحسب، بل بكل تلك القيم والمثل والمفاهيم الثقافية والعلمية والاجتماعية، وهنا تبدو الخسائر التي لا يمكن تعويضها مادياً.

٣- التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات:

وفي المجال العلمي والبحثي، حددت دراسة الخليلة وعبيدات (٢٠١٠ : ١٦٧) الانعكاسات السلبية لهجرة الكفاءات في تدني نسبة الكفاءات العلمية المؤهلة في الدول المصدرة لهذه الكفاءات، ووفقاً لعريشة (٢٠١٨ : ٢٣٩) تتبدى التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات على المجال العلمي والبحثي في ضعف وتدهور الإنتاج العلمي والبحثي في الدول النامية، بما في ذلك الدول العربية، ومصر مقارنة مع الإنتاج العلمي للكفاءات المهاجرة في البلدان الغربية. كما تؤكد دراسة سوداني وعرابة (٢٠١٧ : ٥٤٩) على أن هجرة الكفاءات تؤدي إلى اتساع الفجوة المعرفية بين الدول الغنية والدول الفقيرة، بما يؤدي إلى حرمان دول هذه الكفاءات من الاستفادة من ابداعاتهم الفكرية والعلمية في مختلف المجالات. وفي السياق العربي يشير كل من الدريسي (٢٠١٧ : ٣٢)، والعلي (٢٠٠٣ : ٤٢) إلى أنها تؤدي إلى فقدان التراكم المعرفي والثقافي، نتيجة لضعف وتدهور الإنتاج العلمي والبحثي على المستوى العربي.

ويؤكد البعض على العلاقة الوثيقة بين هجرة الكفاءات العلمية، والسياسية العلمية على المستوى العربي، فيشير الدريسي (٢٠١٧ : ٣٣) إلى أن هجرة الكفاءات والباحثين من الدول العربية تعنى أن الوطن العربي لن يتمكن من الاستمرار في توثيق الروابط اللازمة بين العلم وبين علماء الغد، حيث تواجه السياسة العلمية العربية خطر الإخفاق في تحقيق أهدافها في دعم التدريس، وتنمية البحوث، وإنشاء الروابط الوثيقة بينها وبين الإنتاج، والدليل على ذلك انخفاض معدل الإنتاجية العلمية العربية في سياق المنظومة العلمية العالمية.

كما يؤكد تقرير اليونسكو لعام ٢٠٠٦ على أن الكفاءات العلمية العربية التي من المفترض أن يوكل إليهم القيام بعمليات تطوير المجتمع، إلا أنهم يهاجرون إلى البلدان المتقدمة، حيث يسهمون في تنمية وتقدم هذه الدول، بينما تؤخر هجرتهم تنمية الجامعات العربية كمراكز للتميز العلمي لعشرات السنين، بالإضافة إلى تأخير عملية النهوض بالبحوث العلمية ومواءمتها لحاجات المجتمع عن طريق هذه الجامعات، فمسألة "هروب الأدمغة" تشكل مشكلة حقيقية في الجامعات في كل مكان من العالم، والتي يجب أن تلبي احتياجات سوق العمل، كون أن الجامعات في الدول الصناعية تسعى إلى استقطاب الأشخاص المؤهلين والعلماء المتخصصين (UNESCO, 2006: 6). وفي هذا الإطار يشير الدريسي (٢٠١٧ : ٣٥) إلى أن هجرة الكفاءات شوهدت الأدوار الرئيسية للجامعات ومراكز البحث العلمي في العالم العربي، وحوالتها من وسيلة للبناء المجتمعي، إلى قناة لتفريغ رأس المال البشري فإذا كان للتعليم في الدول المتقدمة دور بارز في زيادة دخل الفرد، ومن ثم الدخل القومي، إلا أنه في حالة التعليم على المستوى العربي، يحدث العكس، حيث صار له دور مضاد للتنمية ولتطوير المجتمع العربي، فبدلاً من أن يقود خريجو نظم التعليم العالي والجامعي عملية دفع عجلة التنمية إلى الأمام، بعلومهم ومهاراتهم، فإنهم يستغلون كفاءتهم ومؤهلاتهم الجامعية كوسيلة للهجرة إلى الخارج.

ويؤكد العلي (٢٠٠٣، ٣٢)، والدريسي (٢٠١٧: ٣٥) على أن الأخطار التي يتعرض لها الوطن العربي، بسبب هجرة الكفاءات، تضع نظم التعليم العالي والجامعي موضع تساؤل، وهذا يطرح علامات استفهام كبرى حول جدوى التعليم الجامعي وعائده الإنمائي، كما أن هجرة الكفاءات الأكاديمية تحرم المجتمع العربي من الطاقة البشرية العالية المستوى، المتعلمة والمدربة والمؤهلة، التي هي العمود الفقري لكل نمو اقتصادي وتطور اجتماعي، لأنه كلما ارتفع المستوى التعليمي للفرد، ازداد مستوى الدخل بدوره على صعيد الفرد والمجتمع، ومن ثم ازداد الإنتاج والدخل القومي.

٤ - التداعيات السلبية متعددة الجوانب لهجرة الكفاءات.

نتيجة تداخل التداعيات السلبية، فإن هناك بعض التداعيات التي يصعب تحديد نوعيتها، حيث إن لها جوانب اجتماعية، واقتصادية، وسياسية، وعلمية في ذات الوقت، لذا تصنفها الدراسة الحالية بأنها تداعيات متعددة الجوانب.

إضافة إلى التبعية الاقتصادية المباشرة والتبعية الثقافية المترتبة على هجرة الكفاءات الأكاديمية، تشير دراسة عريشة (٢٠١٨: ٢٤٠) إلى أن هجرة الكفاءات العلمية تعمل على تكريس تبعية الدول المرسله لهذه الكفاءات للبلدان المتقدمة، وتبرز مظاهر التبعية متعددة الأبعاد في الاعتماد على التكنولوجيا المستوردة، والاندماج في سياسات تعليمية غير متوافقة مع خطط التنمية. كما تبرز الدراسة الآثار النفسية التي تخلفها هجرة الكفاءات العلمية على الكفاءات الأكاديمية التي لم تتح لهم فرص الهجرة، أنهم يشعرون بأنهم مظلومون، وبالتالي تقل إنتاجيتهم وعطائهم، مما يؤثر سلباً على مستوى الأداء داخل الجامعات العربية، بما في ذلك الجامعات المصرية، ويؤدي هذه بدوره إلى انعكاسات سلبية على المستويات النوعية والكمية لجودة مخرجات التعليم والبحث العلمي في هذه الجامعات،

يذكر الفلاح (٢٠١٣: ١٣٧) أن من التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات العلمية لأوطانها، أن العالم المهاجر قد يسهم في اختراع مواد ضارة أو قاتلة أو مدمرة للعنصر البشري، وقد تستخدم هذه المواد ضد وطنه وأهله وربما حتى أسرته وأقرب الناس إليه دون أن يدري. وقد يعد ذلك من الحالات الاستثنائية، بل النادرة وترتبط فقط ببعض الكفاءات الأكاديمية التي تعمل في تخصصات مرتبطة بمجالات الدفاع والتسليح.

ب - التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات:

على الرغم من تعدد التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات من الدول المرسله لصالح دول الاستقبال، فإن لهجرة الكفاءات العديد من التداعيات الإيجابية على دول الإرسال، حيث يمكن تناول هذه التداعيات الإيجابية بأبعادها المختلفة الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية والعلمية والبحثية.

تتمثل العوائد الاقتصادية الناتجة عن هجرة الكفاءات الأكاديمية للخارج في المشاركة في سوق العمل الخارجي، ومن ثم زيادة التحويلات المالية من قبل هذه الكفاءات لذويهم في أوطانهم الأصلية،

حيث أكدت كل من دراسة عيدود وعمر (٢٠١٨: ٢٨٢)، ودراسة الفلاح (٢٠١٣: ١٣٨)، ودراسة كوكاب (Kaukab, 2005) أن هناك آثاراً اقتصادية إيجابية لهجرة الكفاءات، فبجانب ما تعمل عليه الكفاءات المهاجرة من تنمية وتطوير المواطن الجديد من خلال إضافة قوى عاملة مؤهلة، إلا أنه في ذات الوقت تعمل هذه الكفاءات على تطوير وتنمية المواطن الأصلي من خلال التحويلات المالية لذوي المهاجرين وأوطانهم.

وللتعرف على حجم التحويلات الناشئة عن هجرة الكفاءات إلى الخارج استناداً إلى تقارير البنك الدولي، فتشير دراسة سوداني وعرابة (٢٠١٧: ٥٤٩-٥٥٠). إلى أن من التداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات إلى الخارج تدفق التحويلات المالية والعملة الصعبة إلى الدول المصدرة لهذه الكفاءات، والتي يمكن اعتبارها كمساعدات شخصية لأهلهم، وبذلك فإن البلدان الأصلية تستفيد مالياً نتيجة عمل أبنائها من ذوي الكفاءات العلمية والمهنية في بلاد المهجر، ويمكنها أن تستفيد من هذه الأموال من خلال القيام بنشاطات تنموية واستثمارية في الوطن الأصلي، وقد أثبت تقرير البنك الدولي الصادر سنة ٢٠٠٦ أن تحويلاتهم المالية إلى تلك الدول وصل إلى حوالي ٢٢٥ مليار دولار سنة ٢٠٠٥، كما يؤكد تقرير البنك الدولي (٢٠١٤) "موجز الهجرة والتنمية" أن التحويلات النقدية للمهاجرين من البلدان النامية بلغت ما يقارب ٤٣٥ مليار دولار سنة ٢٠١٤. أما على المستوى المصري فإن دراسة إمام (٢٠١٢: ٩) تؤكد على أن الآثار الإيجابية لهجرة الكفاءات المصرية تتمثل أهمها في التحويلات المالية والعينية من المهاجرين، فعلى سبيل المثال، ووفقاً لبيانات البنك الدولي في عام ٢٠٠٩ كانت مصر أكبر الدول متلقية للتحويلات في منطقة الشرق الأوسط، حيث استقبلت تقريباً ٧.٨ مليار دولار، والتي تمثل حوالي ٥% من إجمالي الناتج المحلي، حيث تضاعفت هذه الأرقام بعد عدد قليل من السنوات، فوفقاً لتقرير وكالة الأمم المتحدة للهجرة (٢٠١٨: ٣١) بلغت التحويلات إلى مصر ١٦.٥٨ مليار دولار في عام ٢٠١٥.

ومن التداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات، وفقاً لدراسة جيسون وماكنزي (Gibson & Mckenzie, 2012: 355). هو أن للمهاجرين ذوي المهارات العالية فوائد اقتصادية إيجابية لبلدانهم، من خلال مشاركتهم في التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر، وتعد تجارب شركات تكنولوجيا المعلومات الهندية، والتايوانية والصينية أكبر دليل على أن المهاجرين ذوي المهارات العالية يمكنهم توظيف معارفهم في بلدانهم الأصليين.

كما تضيف دراسة جيسون وماكنزي (Gibson & Mckenzie, 2012: 34) أن التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات تتمثل في التدفقات غير المالية أو المعرفية؛ فكثيراً ما يذكر أن المهاجرين ذوي المهارات العالية يمكن أن يفيدون بلدانهم الأصلية من خلال نقل المعرفة، حيث لا يمكن وضع قيمة نقدية لعملية نقل المعرفة. وعلى المستوى العلمي والمعرفي، يؤكد الفلاح (٢٠١٣: ١٣٨) على أنه بالهجرة للخارج تزداد المعرفة العلمية اتساعاً من خلال الاطلاع على علوم أخرى ولغات أجنبية

ومدارس فكرية مختلفة، ومن جهة أخرى، فعلى المستوى الثقافي، يعد المهاجرون رسلاً للتعريف بأوطانهم وقضاياهم المختلفة والمساهمة في الحوار وتبادل الأفكار والآراء فضلاً عن الاحتكاك بالحضارات والثقافات الأخرى. وحيث إن نقل المعرفي لا يقتصر على المستوى النظري، وإنما يمتد إلى المستوى التكنولوجي. فقد أكدت دراسة المنجزة (٢٠٠٨) على الهجرة في هذا العصر لم تكن انتقالاً نهائياً في اتجاه واحد، حيث أصبح متاحاً تحويل المعارف والتكنولوجيا إلى الدول المرسله للكفاءات عبر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

ويبرز البعض الجانب الإيجابي لهجرة الكفاءات الأكاديمية في حل مشكلة البطالة، عندما يتيحوا لغيرهم أن يشغلوا أماكنهم الوظيفية داخل الوطن، حيث أشار الفلاح (٢٠١٣: ١٣٧) إلى أن الهجرة إلى الخارج تسهم في حل مشكلة البطالة في الوطن العربي والتي تصل إلى نحو ١٥% من مجمل القوى العاملة العربية والتي تقدر بنحو ١٤ مليون إنسان وتشير الإحصائيات إن الأجمالي ٣ مليون مواطن عربي يفترض أن يدخلوا سوق العمل سنوياً على أقل تقدير، إلا أنه يصعب استيعابهم جميعاً، ومن ثم تعد الهجرة إلى الخارج أحد الحلول المناسبة لاستيعاب من لم تستطيع أسواق العمل المحلية استيعابهم، ومن ثم المساهمة في حل مشكلة البطالة.

يشير كل من العلي (٢٠٠٣: ٤٢)، والدريسي (٢٠١٧: ٣٣) إلى التداعيات العلمية الإيجابية لهجرة الكفاءات، حيث إنه يمكن أن تسجل بعض الكفاءات حضوراً فاعلاً عبر الاشتراك في المؤتمرات العلمية التي تخدم أوطانها الأصلية، عبر الانخراط في الهيئات العلمية، والقيام بزيارات علمية للنظر في وضع تحصيل الطلاب والباحثين، والإشراف ولو بشكل جزئي على إسهاماتهم، ومن ثم فإن كثير من الكفاءات المهاجرة تعاود الدخول بكثرة إلى أوطانها الأصلية سنوياً، وإن كانت إسهاماتها ضئيلة في إقامة مشروعات أو الاستثمار داخل الوطن.

على ضوء ما سبق تقسم الدراسة الحالية تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية إلى نوعين هما: التداعيات السلبية، والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية ويمكن استخلاص هذين النوعين من التداعيات بالتفصيل فيما يلي:

١- التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وتقسم إلى أربعة أبعاد هي:

أ- التداعيات الاقتصادية السلبية: يقصد بها التداعيات ذات التأثير الاقتصادي السلبي على دول الإرسال للكفاءات الأكاديمية لصالح دول الاستقبال، نتيجة لهجرة هذه الكفاءات، مثل: الهدر المادي نتيجة الإنفاق على إعداد وتأهيل الكفاءات الأكاديمية، واستثمار الكفاءات الأكاديمية أموالها في دول المهجر.

ب- التداعيات الاجتماعية السلبية: يقصد بها التداعيات ذات التأثير الاجتماعي السلبي على دول الإرسال للكفاءات الأكاديمية لصالح دول الاستقبال، نتيجة لهجرة هذه الكفاءات مثل: فقدان الأجيال

المتتالية من أبناء الكفاءات الأكاديمية المهاجرة لصالح دول الاستقبال، التأثير السلبي على قيم المواطنة نتيجة الزواج من أجنبيات، والإبتعاد عن الوطن.

ج- التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات العلمية: يقصد بها التأثيرات السلبية على الجوانب العلمية والبحثية بالجامعات ومؤسسات التعليم العالي التي تنتمي لها هذه الكفاءات في دول الإرسال لصالح دول الاستقبال، مثل: انخفاض الإنتاجية البحثية للجامعات في الدول المصدرة للكفاءات الأكاديمية لصالح دول الاستقبال.

د- التداعيات السلبية متعددة الجوانب: يقصد بها التأثيرات السلبية متداخلة الأبعاد والجوانب على دول الإرسال للكفاءات الأكاديمية لصالح دول الاستقبال، مثل: تبعية دول الإرسال لدول الاستقبال سياسياً، وثقافياً، وتكنولوجياً.

٢- التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وتنقسم هذه التداعيات إلى ثلاثة أبعاد رئيسية هي:
أ- التداعيات الاقتصادية الإيجابية: يقصد بها الآثار الاقتصادية الإيجابية على دول الإرسال نتيجة هجرة الكفاءات الأكاديمية، مثل المشاركة في الاقتصاد الوطني، وزيادة التحويلات المالية للكفاءات المهاجرة لدولهم.

ب- التداعيات العلمية والبحثية الإيجابية: يقصد بها الآثار الإيجابية على البحث العلمي في جامعات دول الإرسال، مثل زيادة أواصر التعاون البحثي مع الجامعات في دول الإرسال، والمشاركة في الإشراف على الرسائل العلمية.

ج- التداعيات الإيجابية متعددة الجوانب: ويقصد بها الآثار الإيجابية ذات الجوانب المتعددة نتيجة هجرة الكفاءات الأكاديمية، مثل التنوع والتكامل الثقافي بين الدول المرسله والدول المستقبلة للكفاءات الأكاديمية.

(٥) الجهود الدولية لمواجهة تداعيات هجرة الكفاءات

يأتي هذا الجزء للإجابة عن التساؤل الأول للدراسة "ماالجهود الدولية في مجال الحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية؟"، وذلك من خلال تحليل بعض الجهود والتجارب الدولية في مجال معالجة مشكلة هجرة الكفاءات الأكاديمية. ولقد تعددت الجهود الدولية في مجال مواجهة التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات إلى الخارج، سواء على مستوى تجارب بعض الدول أو التجارب الدولية التي تبنتها بعض المنظمات الدولية للحد من الظاهرة، ومن الجهود الدولية المهمة في هذا المجال تجربة الصين الشعبية، بالإضافة إلى تجربة محلية في جنوب إيطاليا، وتجربة شبكة اتحاد التعليم والبحث العلمي لجنوب وغرب إفريقيا، وجهود المؤسسة الدولية لتنمية التعليم الطبي والبحث العلمي بالولايات المتحدة الأمريكية، وتجارب بعض المؤسسات الدولية التي طبقتها على عدد من الدول النامية مثل برنامج توكتن الذي يقوم على نقل المعرفة عبر الكفاءات المهاجرة توكتن Transfer of

Knowledge Through Expatriate Nationals (TOKTEN)، الذي تم تطبيقه من خلال

برنامج الإنمائي للأمم المتحدة في العديد من الدول منها الهند، ولبنان، وتركيا، ومصر، بالإضافة إلى عدد من تجارب الدول العربية في هذا المجال مثل العراق.

الصين

وفي مجال الجهود الدولية في مواجهة تداعيات هجرة الكفاءات، تلخص دراسة إمام (٢٠١٢):

(١١) خبرة الصين في هذا المجال فيما يلي.

• تبرز خبرة الصين الشعبية بوضوح في مواجهة التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات عندما عاد إلى الصين في النصف الأول من خمسينيات القرن الماضي عدد كبير من العلماء المؤهلين تأهيلاً عالياً والذين كانوا قد غادروا البلاد قبل قيام جمهورية الصين الشعبية نتيجة لتردي الأوضاع الاجتماعية، والاقتصادية. فقد عاد هؤلاء العلماء من الولايات المتحدة، حيث توافرت لهم ظروف عمل ومعيشة ومؤسسة بحثية هي من الأكثر تقدماً على مستوى العالم، وبعد أن كان بعضهم قد استقر لسنوات في بلد المهجر، فقد عاد هؤلاء العلماء على الرغم من صعوبة ظروف عمل والمعيشة داخل الوطن، مقارنة بما خبروه في الغرب، ولكن كان مهمهم الرئيس هو المساهمة في بناء مؤسسة علمية بحثية، في إطار مشروع سياسي اعتبروه جاداً لبناء الوطن وقدموا للصين الشعبية إنجازات ضخمة تحت ظروف صعبة وخلال زمن قصير.

• قامت كذلك موجة أخرى من عودة الكفاءات المهاجرة إلى الصين منذ منتصف السبعينيات مع بدء انفتاحها على العالم الخارجي والعمل على تطوير جذري الاقتصاد والمجتمع، في منظور اقتصادي رأسمالي هذه المرة، ولكن بجدية واجتهاد أديا إلى نتائج مبهرة.

• ولم يتوقف الأمر في حالة الصين على عودة كفاءات مهاجرة، فالكفاءات الصينية الباقية في الخارج تقيم علاقات علمية واقتصادية غاية في القوة مع الوطن.

على ضوء خبرة الصين الشعبية يتضح ارتفاع مستوى الانتماء لدى الكفاءات الصينية المهاجرة، ورغبتها في العودة والمساهمة في تنمية وطنها الأم إذا ما توافرت الظروف المواتية، بالإضافة إلى الحاجة إلى مشروع وطني تسهم فيه هذه الكفاءات، بالإضافة إلى ذلك فإن الكفاءات الصينية لم تعود إلى وطنها لا تزال على تعاون علمي واقتصادي قوى مع وطنها.

جنوب إيطاليا

قامت دراسة أشتون، وواجمان (Ashton & Wagman, 2015: 715) بتحليل نتائج دراسة

حالة مسحية طبقت على ما يقرب من ١٠٠٠ طالب ممن ينتمون إلى إحدى المناطق في جنوب إيطاليا وهو منطقة باسيليكاتا Basilicata، وذلك بهدف تحديد الإستراتيجيات التي تستخدمها الحكومة المحلية لإرسال الطلاب إلى الخارج للحصول على تعليم عالي المستوى، والعودة بعد انتهاء الدراسة مرة أخرى للعمل في المنطقة، حيث تقدم الحكومة المحلية في هذه المنطقة الدعم المادي اللازم لهؤلاء

الطلاب للحصول على درجة الماجستير في الخارج. توصلت الدراسة إلى أن كثير من الطلاب يميلون إلى الهجرة والبقاء في الخارج والحصول على فرص عمل بعد الإنتهاء من دراستهم، وهم عادة من الطلاب مرتفعي الذكاء والتحصيل العلمي، وبالتالي فإن ذلك يعد هجرة للعقول إلى الخارج، إلا أن الحكومة المحلية تبنت عدداً من السياسات للحد من هذه الظاهرة، وذلك من خلال توفير فرص عمل للطلاب بعد تخرجهم، وذلك بالتعاون مع الشركات والمؤسسات المحلية، والعمل على تحسين جودة الحياة في المجتمع المحلي، مما كان له مردود إيجابي أثر على قرار الطلاب وعودتهم للعمل داخل منطقتهم المحلية في جنوب إيطاليا.

وتعد هذه الخبرة شكل من أشكال علاج العوامل الخارجية الدافعة لهجرة الكفاءات، والمتمثلة في نقص فرص العمل، وانخفاض المستوى المعيشي نتيجة انخفاض مستوى الدخل، إلا أن السلطات المحلية عالجت هذه العوامل من خلال توفير فرص العمل المناسبة، وتحسين مستويات المعيشة لهؤلاء الخريجين بما يحفزهم للعودة إلى وطنهم بعد الإنتهاء من دراستهم.

جنوب وغرب إفريقيا

وفي إطار معالجة قضية هجرة الكفاءات، فإن شبكة اتحاد التعليم والبحث العلمي **UbuntuNet Alliance for Research and Education Networking** هي شبكة إقليمية للتعليم والبحث العلمي على مستوى غرب وجنوب إفريقيا. فلقد أوضحت دراسة ميبيل، وكادزamina، ومارتن، وكايو (Mbale, Kadzamina, Martin & Kyalo, 2012) أن لشبكة اتحاد التعليم والبحث العلمي دور مهم في التعامل مع مشكلة هجرة الكفاءات، حيث تهدف هذه الشبكة إلى تيسير التفاعل بين مؤسسات التعليم والبحث العلمي الأفريقي والباحثين الأكاديميين في الخارج، مما يؤدي إلى تعزيز البحث العلمي لدى لجميع الأطراف من خلال استخدام أدوات تكنولوجية وزيادة المراكز الصناعية. ومن المتوقع أن تصبح شبكة اتحاد التعليم والبحث العلمي وسيلة مهمة تيسر عملية نقل المعرفة والمهارات العلمية إلى إفريقيا، بما يساعد على حل من مشكلة هجرة العقول جذرياً. وكأدوات تنظيمية مشتركة بين المؤسسات، يتحقق تعاون بين كل من شبكة التعليم والبحث العلمي على المستوى الوطني (**NRENs**) **National Research and Education Network**، وغيرها من المؤسسات الناشئة في أداء دور مهم في التخفيف من مشكلة هجرة العقول.

تعد تجربة اتحاد التعليم والبحث العلمي على مستوى غرب وجنوب إفريقيا تجربة إقليمية، ومن التجارب الحديثة والناجحة في مجال معالجة ظاهرة هجرة العقول من الكفاءات الأكاديمية بأقل التكاليف، حيث تعتمد هذه التجربة على حل مشكلة هجرة الكفاءات الأكاديمية من خلال الاستفادة من الكفاءات المهاجرة في مجال نقل المعرفة والتكنولوجيا لخدمة بلدانهم الأصلية دون الحاجة إلى العودة النهائية إلى أوطانهم، بالإعتماد على تكوين شبكة من الكفاءات العلمية والبحثية من الأكاديميين

المهاجرين في الخارج تقوم على استخدام شبكة المعلومات لنقل المعارف والتكنولوجيا إلى الجامعات ومراكز البحوث في بلدانهم الأصلية.

على المستوى العربي

على ضوء دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٧٢-٧٣) فإن المحاولات العربية لمواجهة هجرة الكفاءات العربية ذات شقين يسعى أولهما إلى استرجاع هذه الكفاءات المهاجرة، بينما يركز الثاني على الاستفادة من هذه الكفاءات أثناء وجودها في دول المهجر، ويمكن توضيح ذلك فيما يلي:

على ضوء الشق الأول؛ ينظر إلى هذه الظاهرة على أنها ذات تداعيات سلبية تفوق تكلفة إعادة هذه الكفاءات إلى موطنها الأصلي، لدفع عمليات البحث العلمي، والتأليف، وقيادة التنمية، في حين أن الشق الثاني يفترض التداعيات الإيجابية للظاهرة. ومن أمثلة المعالجات التي حدثت في الشق الأول على المستوى العربي المحاولات التي جرت في أوائل السبعينيات بهدف استعادة الكفاءات العربية المهاجرة مثل "مؤسسة الحسن بن الهيثم" لتدريس العلوم والتكنولوجيا التي هدفت إلى استعادة الكفاءات العراقية، ومنها محاولات الجمعية الملكية بالأردن، كما جرت في الجزائر محاولات من نفس النوع، هذا بالإضافة إلى ما تحقق تلقائياً من عودة بعض الكفاءات عقب هزيمة يونيو ١٩٦٧ م وفي مرحلة المقاومة اللبنانية، وذلك لشعورهم بالخطر، ويلاحظ أن هذه المحاولات استطاعت أن تستقطب هذه الكفاءات في مجالات عديدة لبحوث العلوم والتكنولوجيا.

وعلى المستوى المصري، تشير دراسة إمام (٢٠١٢: ١١-١٢) إلى أن فترة الستينيات اتسمت بمحاولة جادة لإعادة الكفاءات العلمية المصرية المهاجرة، وإن كانت هذه المحاولة متواضعة، وذلك للمساهمة في بناء مؤسسة بحثية وعلمية في مصر، حيث ساهمت فيها الكفاءات المصرية بإخلاص وتفان رغم صعوبة الظروف، ونظراً للتطورات السياسية والاقتصادية الطارئة فقد حدثت تدن في الروح المعنوية في نهاية الستينيات وأفضى إلى هجرة واسعة في السبعينيات. وليست مصر وحدها في هذا المجال، ففي التاريخ العربي الحديث أمثلة أخرى لبلدان عربية أعدت مزايا واسعة على الكفاءات العربية المهاجرة والراغبة في العودة لخدمة الوطن الكبير في عدد من الأقطار العربية، وربما لاقت هذه الدعوات نجاحاً أولياً. لكنها لم تتواصل في نمط ناضج ومتصاعد، ويعزى ذلك إلى افتقار المشروع السياسي في هذه البلدان لمقومات برنامج قومي للنهضة.

وعلى ضوء دراسة أبوغمجة (٢٠١٦: ٧٣) فإن معالجات الشق الثاني لا تتطلب عودة الكفاءات المهاجرة، وإنما يتم الاستفادة من هذه الكفاءات وهي في مواقعها في الخارج، فمنها محاولات ربط شبكات العلماء العرب في الخارج بنواة في الوطن العربي كالبرنامج الخاص بالعلماء المهاجرين من تونس المعروف بالكونسورتيوم العلمي؛ أي فريق العمل العلمي، بجانب نشاط عدد من الجمعيات بالخارج كجمعية العلماء التكنولوجيين في الخارج، وجمعية الخريجين العرب التي تأسست في أمريكا عقب هزيمة يونيو ١٩٦٧ م، فضلا عن وجود البرنامج اللبناني المعنى بالاستفادة من الكفاءات

اللبنانية المهاجرة من خلال تقديم الدعم التكنولوجي للدولة. وتؤكد دراسة إمام (٢٠١٢: ٩) على أن شبكة المعلومات والاتصالات قد تتيح أشكالاً مبتكرة من نقل خبرات الكفاءات العربية المهاجرة في خدمة جهود التنمية في البلدان العربية عن طريق مواقع الإنترنت، فمثلاً توجد تجربة فلسطينية رائدة في هذا المجال، وهي شبكة العلماء الفلسطينيين في الخارج والتي تعرف بأسم باليستا PALESTA. وعلى الرغم من وجود بعض الجهود في مجال معالجة ظاهرة هجرة الكفاءات، إلا أن هذه الجهود تحتاج إلى تطوير، وإعادة نظر، فيشير عوض (٢٠٠٩) إلى الاستفادة القصوى تقتضيان تدعم البلدان العربية تنظيماً للكفاءات المهاجرة تكون شكلاً مؤسسياً لعلاقة ذات اتجاهين تقوم بين المهاجرين ووطنهم. ومن أمثلة هذه التنظيمات، "رابطة الأساتذة الأمريكيين من أصل مصري" التي أنشئت عام ١٩٦٣، ولكن تزايد نشاطها ابتداءً من العام ١٩٧٤م، بالإضافة إلى "اتحاد خريجي الجامعات الأمريكية من أصل عربي" والذي تأسس عام ١٩٦٧م. وقد تمثل نشاط الأساتذة الأمريكيين من أصل مصري في عقد مؤتمر داخل مصر كل سنتين منذ عام ١٩٧٤م، وتنظيم برنامج "الأساتذ الزائر" الذي يقضي بموجبه أعضاء الرابطة إجازاتهم الأكاديمية في مصر، وإنشاء صندوق "التعلم والتعليم" الذي مول شراء بعض الأجزاء الصغيرة اللازمة للمعدات العلمية بالجامعات ومراكز البحوث المصرية. ومساعدة الطلاب المصريين الذي يصلون حديثاً إلى الولايات المتحدة.

خبرات المنظمات والمؤسسات الدولية

إشارة إلى دراسة منير (Muneer, 2011: 90) فإن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يعد أحد المؤسسات الرئيسية للأمم المتحدة، حيث عمل البرنامج بدايةً من عام ١٩٧٧ حتى الآن على تقديم الدعم الفني والتكنولوجي من خلال برنامج نقل المعرفة عبر الكفاءات المهاجرة توكتن Transfer of Knowledge Through Expatriate Nationals (TOKTEN)، ويهدف البرنامج إلى التقليل من الآثار السلبية لهجرة الكفاءات، من خلال النقل العكسي للتكنولوجيا إلى الدول النامية، من خلال كفاءاتها المهاجرة. إن برنامج أو مبادرة توكتن (TOKTEN) يقدم فرصة للكفاءات المهاجرة، وذات الخبرة الطويلة في العديد من التخصصات، للعودة إلى أوطانهم الأصلية، بصورة تطوعية، ولفترة قصيرة من الزمن للمساعدة في عملة التنمية، فبالإضافة إلى الاستفادة من المساعدات المباشرة عبر خدمات التدريب والاستشارات، والبحث العلمي، فإن المؤسسات المستفيدة داخل الوطن تشجع على بناء علاقات مستمرة مع الخبراء الزائرين، حتى بعد عودتهم إلى عملهم في الدول المتقدمة التي جاءوا منها. كما أن المبادرة تم تطبيقها في أكثر من ثلاثين دولة من الدول الإفريقية، والآسيوية، والشرق أوسطية، بل حتى الأوروبية، حيث قامت الكفاءات المهاجرة بتقديم خبرة الدعم الفني، وتوجيه سياسات الحكومات.

أكدت دراسة إمام (٢٠١٢: ٩-١٤) على خبرات المنظمات الإقليمية في مجال التعامل من ظاهرة هجرة الكفاءات، فقد قامت جامعة الدول العربية بالتعاون مع منظمة العمل العربية بتنفيذ

البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية، من خلال تنفيذ البرنامج المتكامل لدعم التشغيل والحد من البطالة في الدول العربية من خلال منظمة العمل العربية وأجهزتها القائمة والجهات المعنية في الدول العربية.

ومن الجهود الفريدة والتميزة في الحد من مشكلة هجرة العقول من الكفاءات الأكاديمية، والتي ناقشتها دراسة بيردك، ومورهان ونورسيني (Burdick, Morahan & Norcini, 2006) من خلال تطبيقاً استراتيجياً التي تبنتها المؤسسة الدولية لتنمية التعليم الطبي والبحث العلمي، وذلك للحد من هجرة العقول في مجال التعليم الطبي، فقد أكدت الدراسة على حدوث نقص كبير في رأس المال البشري في مجال التعليم الطبي في العديد من البلدان النامية نتيجة هجرة العقول المتخصصة في هذا المجال. إن المؤسسة الدولية لتنمية التعليم الطبي والبحث العلمي **The Foundation for Advancement of International Medical Education and Research (FAIMER)** حاولت معالجة ظاهرة الهجرة الدولية للعقول في مجال التعليم الطبي من خلال إنشاء برامج لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في الكليات الطبية من البلدان النامية من أجل دعم و تعزيز التعليم الطبي في هذه البلدان، من خلال المساهمة في بناء نظام مستدام للتعليم الطبي. هدفت هذه البرامج إلى إكساب أعضاء هيئة التدريس المهارات الأساسية في التعليم الطبي، بالإضافة إلى مهاراتها القيادة والإدارة، وبناء مجتمع طبي قوي في مجال الممارسات الطبية، بما يؤدي إلى تحسين فرص النمو المهني للأطباء من أعضاء هيئة التدريس. تقدم مؤسسة معهد فAIMER، وفروعه في البلدان النامية ثلاثة برنامج للزمالة أو الحصول على درجات علمية لتنمية أعضاء هيئة التدريس. ومن خلال تقييم برامج معهد فAIMER، توصلت الدراسة إلى أن ما يقرب من ثلث أعضاء هيئة التدريس تم تدريبهم ورفع مستوى كفاءتهم في مجال التعليم والتدريب الطبي، وساعد ذلك على بناء مجتمع من الأطباء المؤهلين والمدرّبين يعزز من قدرة البلدان النامية على الاحتفاظ بالأطباء ومن ثم الحد من هجرتهم إلى الخارج.

وعلى ضوء الجهود والخبرات الدولية السابقة يمكن تحديد أوجه الاستفادة من هذه الجهود في معالجة مشكلة هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية من خلال عدة بدائل، يركز البديل الأول على الاستفادة من هذه الكفاءات المهاجرة وهي في مواقعها في دول الاستقبال من خلال فتح قنوات اتصال، وتدشين البرامج اللازمة لتحقيق التعاون العلمي والاقتصادي والثقافي مع هذه الكفاءات لخدمة أهداف التنمية في مصر، بما يؤدي إلى التغلب على التداعيات السلبية لهجرة هذه الكفاءات. ويتمثل البديل الثاني في الحد من هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية من خلال التغلب على العوامل الداخلية، والخارجية السلبية لهجرة هذه الكفاءات، ويتطلب ذلك تحسين مستوى الدخل لهذه الكفاءات داخل الوطن، وتوفير مناخ بحثي وعلمي مناسب داخل الجامعات ومراكز البحوث المصرية، بالإضافة إلى الاستفادة من شبكات وروابط العلماء المصريين بالخارج، وإتاحة برامج تدريبية افتراضية تقدمها

المؤسسات الدولية للكفاءات داخل الوطن دون الحاجة إلى السفر أو الهجرة، ويمكن تحديد العديد من الآليات والإجراءات الأخرى اللازمة لمعالجة هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية في الجزء الخاص بالتصور المقترح الذي يأتي لاحقاً في هذه الدراسة.

الدراسة الميدانية:

هدفت الدراسة الميدانية إلى الإجابة عن تساؤلات الدراسة من الثاني حتى الخامس، من خلال التعرف على عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، والكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول هذه العوامل، والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)، بالإضافة إلى التعرف على تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ومن ثم الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول هذه التداعيات، والتي تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر). استخدمت الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتحقيق أهداف الدراسة الميدانية، حيث طبقت على عينة عشوائية طبقية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

أداة الدراسة

تم إعداد أداة الدراسة في صورتها المبدئية استناداً إلى الإطار النظري للدراسة، حيث تكونت من البيانات الأولية وفقاً للمتغيرات الديموجرافية لعينة الدراسة، بالإضافة إلى أربعة محاور تناول محورين منها العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، والعوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، بينما تناول المحوران الآخريان التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية. ولتقتين أداة الدراسة فقد تم التأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة حتى أصبحت في صورتها النهائية جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة، ويمكن توضيح إجراءات التأكد من ثبات وصدق أداة الدراسة فيما يلي.

صدق وثبات أداة الدراسة

للتأكد من الصدق الظاهري لأداة الدراسة، فقد تم تحكيم أداة الدراسة من قبل عدد (١٣) من أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ والأستاذ المساعد في التخصصات التربوية من ذوي الخبرة في المجال من عدد من الجامعات المصرية، للتأكد من مدى وضوح عبارات الاستبانة ومدى انتمائها لأبعادها، وتقديم ما يلزم من تعديلات، وعلى ضوء ملاحظات ومقترحات المحكمين تم تعديل الاستبانة حتى أصبحت جاهزة للتطبيق. وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم تطبيقها على عينة قوامها ٣٧ من

أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ومن ثم تم حساب معاملات ثبات الدراسة باستخدام اختبار ألفا كرونباخ، وكانت معاملات الثبات كما هو موضح في جدول (١).

جدول (١) معاملات ثبات أداة الدراسة

معامل الثبات ألفا كرونباخ	محاوَر الاستبانة
٠.٩١٧	المحور الأول
٠.٩١٦	المحور الثاني
٠.٨٦٤	المحور الثالث
٠.٩٣٧	المحور الرابع
٠.٩٥١	الاستبانة ككل

يتضح من جدول (١) أن معاملات ثبات أداة الدراسة ككل، أو لأي محور من محاورها جاءت مرتفعة، حيث كان معامل ثبات (ألفا كرونباخ) Cronbach's Alpha للاستبانة ككل هو (٠.٩٥١)، وكانت معاملات ثبات محاورها: العوامل الدافعة والعوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، والتداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية (٠.٩١٧، ٠.٩١٦، ٠.٨٦٤، ٠.٩٣٧ على الترتيب). يتضح من ذلك أن جميع معاملات الثبات السابقة جاءت مرتفعة مما يدل على ثبات أداة الدراسة وصلاحيتها للتطبيق سواء بالنسبة للاستبانة ككل أو لكل محور من محاورها.

بالإضافة إلى البيانات الأساسية لعينة ومتغيرات الدراسة، تنقسم أداة الدراسة في صورتها النهائية إلى أربعة محاور رئيسة، يغطي المحوران؛ الأول والثاني العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، بالإضافة إلى العوامل الجاذبة، بينما يتناول المحاور الثالث والرابع التداعيات السلبية، والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، ويمكن تناول هذه المحاور بالتفصيل فيما يلي:

أ - عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية: تنقسم هذه العوامل إلى محورين هما: العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، والعوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية.

• المحور الأول: العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث يتكون هذا المحور من ثلاثة أبعاد رئيسة تشمل الآتي:

١- البعد الأول: العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، ويضم هذا البعد العبارات: ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧.

٢- البعد الثاني: العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، ويشمل هذا البعد العبارات: ٨، ٩، ١٠، ١١، ١٢.

٣- البعد الثالث: العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، وتضمن هذا البعد عبارات: ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢.

• **المحور الثاني:** العوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية: ويتكون هذا المحور من ثلاثة أبعاد رئيسة تشمل الآتي:

١- البعد الأول: العوامل الخارجية الجاذبة للكفاءات الأكاديمية للهجرة، وتضمن هذا البعد عبارات: ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨.

٢- البعد الثاني: العوامل المشتركة الجاذبة للكفاءات الأكاديمية للهجرة، وتضمن هذا البعد عبارات: ٩، ١٠، ١١، ١٢.

٣- البعد الثالث: العوامل الداخلية الجاذبة للكفاءات الأكاديمية للهجرة، وتشمل العبارات: ١٣، ١٤، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢.

ب - **تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية:** وتنقسم هذه التداعيات إلى محورين هما: التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية ويمكن تناول هذين المحورين فيما يلي:

• **المحور الثالث:** التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، ويتكون هذا المحور من أربعة أبعاد رئيسة تشمل الآتي:

١- البعد الأول: التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، ويضم البعد العبارات الآتية: ١، ٢، ٣، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨.

٢- البعد الثاني: التداعيات المتعددة السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وتضمن هذا البعد عبارات: ٩، ١٠، ١١.

٣- البعد الثالث: التداعيات الاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات العلمية، ويشمل العبارات الآتية: ١٢، ١٣، ١٤.

٤- البعد الرابع: التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وتضمن هذا البعد عبارات: ١٥، ١٦، ١٧.

• **المحور الرابع:** التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، ويتكون هذا المحور من ثلاثة أبعاد رئيسة تشمل الآتي:

١- البعد الأول: التداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، ويضم البعد العبارات الآتية: ١، ٢، ٣.

٢- البعد الثاني: التداعيات العلمية والبحثية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وتشمل عبارات هذا البعد ما يلي: ٤، ٥، ٦، ٧، ٨.

٣- البعد الثالث: التداعيات الإيجابية متعددة الجوانب لهجرة الكفاءات العلمية، ويشمل العبارات الآتية:
٩، ١٠.

بعد التأكد من صدق وثبات أداة الدراسة أصبحت جاهزة للتطبيق على عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تم تصميمها بصورة إلكترونية حيث طبقت الاستبانة الإلكترونية على عينة الدراسة باستخدام مواقع التواصل الاجتماعي الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بالإضافة إلى توزيع رابطها عبر تطبيق الواتس أب WhatsUp

الأساليب الإحصائية:

استخدمت الدراسة الحزمة الإحصائية لبرنامج SPSS لإجراء المعالجة الإحصائية للنتائج، ومن المعالجات الإحصائية المستخدمة في الدراسة الحالية ما يلي:

- اختبار ألفا-كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- التكرارات والنسب المئوية: للتعرف على الوصف التفصيلي لعينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية.
- النسب المئوية Percentiles والمتوسطات Means والانحرافات المعيارية Std. Deviation في التعرف على عوامل وتداعيات الهجرة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية.
- اختبار "ت" T-Test في حالة المجموعات المستقلة ذات الفئتين، حيث يستخدم في الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول عوامل وتداعيات الهجرة الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية والتي تعزى إلى متغيرات: الجنس، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر. أما تحليل التباين الأحادي الاتجاه One Way ANOVA في حالة المجموعات المستقلة التي تتضمن أكثر من بعدين للكشف مثل الرتبة العلمية، وسنوات الخبرة، حيث يكفي بمتغير الرتبة العلمية لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بمستوى الخبرة. وللتعرف على اتجاه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه Scheff'e-Test.
- مستوى متوسطات مقياس ليكرت: حيث تستخدم أداة الدراسة مقياس ليكرت الخماسي وبالتالي فإنه يمكن تحديد درجات الموافقة على عبارات المقياس على أساس (مرتفعة جداً = ٥، ومرتفعة = ٤، ومتوسطة = ٣، ومنخفضة = ٢، ومنخفضة جداً = ١)، ويمكن تحديد خمسة مستويات متساوية المدى لمتوسطات المقياس وفقاً لطول الفئة التي يتم حسابها من العلاقة: طول الفئة = المدى/عدد الفئات = ٥-١/٤ = ٠.٨٠ وبالتالي يمكن توزيع المستويات الخمسة كما هو موضح في جدول (٢):

جدول (٢) توزيع فئات المتوسطات وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي

درجة الموافقة	المتوسط الحسابي		م
	إلى	من	
منخفضة جداً	١.٨٠	١	١
منخفضة	٢.٦٠	١.٨١	٢
متوسطة	٣.٤٠	٢.٦١	٣
مرتفعة	٤.٢٠	٣.٤١	٤
مرتفعة جداً	٥	٤.٢١	٥

مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، خاصة ممن لديهم خبرات الهجرة والسفر للخارج سواء للدراسة في الخارج في مرحلتي الماجستير والدكتوراه أو العمل في الخارج سواء في الدول العربية أو الأجنبية. طبقت أداة الدراسة على عينة عشوائية طبقية قوامها (٢٦١) من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، وتمثلت طبقات عينة الدراسة في متغيرات الجنس (ذكور، إناث)، الرتبة العلمية (أستاذ، أستاذ مساعد، مدرس)، نوع الكلية (علمية تطبيقية، نظرية إنسانية)، وخبرات الهجرة والسفر إلى الخارج (من سبق لهم الهجرة أو السفر للخارج، من لم يسبق لهم الهجرة والسفر للخارج)، ويمكن وصف خصائص عينة الدراسة بالتفصيل فيما يلي.

١ - عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وفقاً للجامعات التي ينتمون لها.

جدول (٣) بيان عينة الدراسة وفقاً للجامعات التي ينتمون لها

م	اسم الجامعة	التكرار	%	م	اسم الجامعة	التكرار	%
١	جامعة أسيوط	١١	٤.٢١	١٣	جامعة بني سويف	١٣	٤.٩٨
٢	جامعة الأزهر	١٩	٧.٢٨	١٤	جامعة بورسعيد	٤	١.٥٣
٣	جامعة الإسكندرية	١٧	٦.٥١	١٥	جامعة جنوب الوادي	٢٥	٩.٥٨
٤	جامعة الزقازيق	١٣	٤.٩٨	١٦	جامعة حلوان	٣١	١١.٨٨
٥	جامعة السادات	٦	٢.٣٠	١٧	جامعة دمنهور	٧	٢.٦٨
٦	جامعة العريش	٣	١.١٥	١٩	جامعة دمياط	٩	٣.٤٥
٧	جامعة القاهرة	٢٠	٧.٦٦	٢٠	جامعة ٦ أكتوبر	٣	١.١٥
٨	جامعة المنصورة	١٨	٦.٩٠	٢١	جامعة سوهاج	٥	١.٩٢
٩	جامعة المنوفية	٨	٣.٠٧	٢٢	جامعة طنطا	٤	١.٥٣

م	اسم الجامعة	التكرار	%	م	اسم الجامعة	التكرار	%		
١٠	جامعة المنيا	٨	٣.٠٧	٢٣	جامعة عين شمس	٥	١.٩٢		
١١	جامعة أسوان	١٠	٣.٨٣	٢٤	جامعة قناة السويس	٩	٣.٤٥		
١٢	جامعة بنها	١٣	٤.٩٨	المجموع				٢٦١	١٠٠

يلاحظ من جدول (٣) تنوع الجامعات التي ينتمي لها أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، حيث تشمل الجامعات التي ينتمي إليها أفراد عينة الدراسة (٢٤) جامعة مصرية، موزعة على جميع أرجاء الوطن، وهي حسب الترتيب الأبجدي جامعات: أسيوط، الأزهر، الإسكندرية، والزقازيق، مدينة السادات، العريش، القاهرة، المنصورة، المنوفية، المنيا، أسوان، بنها، بنى سويف، بورسعيد، جنوب الوادي، حلوان، دمنهور، دمياط، ٦ أكتوبر، سوهاج، طنطا، عين شمس، وقناة السويس. ويعزى ذلك التنوع في الجامعات إلى اشتراك أعداد كبيرة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية المختلفة في مواقع التواصل الاجتماعي، من ثم المشاركة في الاستجابة لاستبانة في صورتها الإلكترونية.

٢ - وصف عينة الدراسة

جدول (٤) بيان بخصائص عينة الدراسة

البيان	التكرار	%	
الجنس	ذكر	١٦٥	٦٣.٢٢
	أنثى	٩٦	٣٦.٧٨
	المجموع	٢٦١	١٠٠
نوع الكلية	علمية تطبيقية	١٦٨	٦٤.٣٧
	نظرية إنسانية	٩٣	٣٥.٦٣
	المجموع	٢٦١	١٠٠
الرتبة العلمية	أستاذ	٩٦	٣٦.٧٨
	أستاذ مساعد	٧٥	٢٨.٧٤
	مدرس	٩٠	٣٤.٤٨
	المجموع	٢٦١	١٠٠
سنوات الخبرة	أقل من ١٠ سنوات	٣٣	١٢.٦٤
	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	٦٣	٢٤.١٤
	من ١٥ إلى أقل من ٢٠ سنة	٦٠	٢٢.٩٩
	٢٠ سنة فأكثر	١٠٥	٤٠.٢٣
	المجموع	٢٦١	١٠٠

يتضح من جدول (٤) أن نسبة الذكور من أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس تفوق نسبة الإناث، حيث إن نسبة الذكور تقترب من ثلثي حجم العينة، وبنسبة (٦٣.٢٢%)، بينما تزيد نسبة الإناث عن الثلث (٣٦.٧٨%)، وقد يعزى ذلك إلى التفوق الديموجرافي للذكور في الكليات العلمية التطبيقية مقارنة بالإناث، ويتضح ذلك جلياً من الجدول، حيث يشير إلى أن نسبة عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية التطبيقية (٦٤.٣٧%) تفوق نظيرتها من الكليات النظرية الإنسانية (٣٥.٦٣%)، وقد يعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس بالكليات العلمية التطبيقية أكثر خبرة في مجال السفر والهجرة، وذلك لأن هناك طلباً دولياً على هذه التخصصات مقارنة بالتخصصات النظرية الإنسانية، حيث إن الدراسة والبحث في مجال التخصصات العلمية التطبيقية عادة تكون باللغة الإنجليزية.

كما يلاحظ من نفس الجدول أن غالبية أفراد العينة من أعضاء هيئة التدريس هم من رتبة الأستاذ والأستاذ المساعد، والذي يصل مجموعها إلى ما يقرب من ثلثي حجم عينة الدراسة (٦٥.٥٢%)، مقارنة بثلث حجم العينة تقريباً من رتبة المدرس (٣٤.٤٨%)، مما يدل على طول مدة الخبرة لدى عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، حيث يحتاجون إلى عدد أكبر من السنوات للحصول على رتبة الأستاذ المساعد، ثم رتبة الأستاذ، يتضح ذلك جلياً من أن غالبية أفراد العينة تنتمي إلى الفئات الثانية والثالثة والرابعة، والتي تزيد خبراتها في العمل الجامعي عن (١٠ سنوات)، وبنسبة مئوية إجمالية قدرها (٨٧.٣٦%).

٣- خبرات الهجرة والسفر لدى أفراد عينة الدراسة

جدول (٥) بيان خبرات الهجرة والسفر لدى أفراد عينة الدراسة

البيان	التكرار	%	
السفر بصفة عامة للعمل أو الدراسة	نعم	١٨٩	٧٢.٤١
	لا	٧٢	٢٧.٥٩
	المجموع	٢٦١	١٠٠
السفر للدراسة	نعم	٧٥	٢٨.٧٤
	لا	١٨٦	٧١.٢٦
	المجموع	٢٦١	١٠٠
نوع السفر للدراسة	في إطار بعثة خارجية	٤٥	١٧.٢٤
	في إطار منحة دراسية	٣٠	١١.٤٩
	لا	١٨٦	٧١.٢٦
	المجموع	٢٦١	١٠٠
مدة السفر للدراسة	لا يوجد	١٨٦	٧١.٢٦

البيان	التكرار	%
أقل من سنتين	١٥	٥.٧٥
من ٢ إلى أقل من ٥ سنوات	٥٤	٢٠.٦٩
٥ سنوات فأكثر	٦	٢.٣
المجموع	٢٦١	١٠٠.
السفر للعمل		
نعم	١٦٨	٦٤.٣٧
لا	٩٣	٣٥.٦٣
المجموع	٢٦١	١٠٠.
وجهة السفر للعمل		
إلى دول عربية وأجنبية	١٥	٥.٧٥
إلى دول عربية	١٣٨	٥٢.٨٧
إلى دول أجنبية	١٥	٥.٧٥
لا	٩٣	٣٥.٦٣
المجموع	٢٦١	١٠٠.
مدة السفر إلى الخارج للعمل		
لا يوجد	٩٣	٣٥.٦٣
أقل من سنتين	٦	٢.٣
من ٢ إلى ٥ سنوات	٤٥	١٧.٢٤
من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	٩٦	٣٦.٧٨
١٠ سنوات فأكثر	٢١	٨.٠٥
المجموع	٢٦١	١٠٠.

يلاحظ من جدول (٥) تفاوت خبرات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في مجال الهجرة والسفر سواء للدراسة في مرحلتي الماجستير أو الدكتوراه، أو للعمل بالخارج؛ سواء في الدول الأجنبية أو الدول العربية. كما يتضح بصفة عامة زيادة خبرة أفراد عينة الدراسة في مجال الهجرة والسفر، حيث بلغت نسبة السفر للخارج سواء للدراسة أو العمل ما يقرب من ثلاثة أرباع عينة الدراسة (٧٢.٤١%)، مقارنة بما يزيد عن ربع حجم العينة ممن ليس لديهم خبرات سابقة في مجال السفر والهجرة (٢٧.٥٩%)، وهذه النسبة تعد مرتفعة جداً، وذلك ما سوف يتم الاستفادة منه لاحقاً في الكشف عن الفروق ذات الدلالة الإحصائية حول عوامل وتداعيات الهجرة التي تعزى إلى متغير خبرة الهجرة والسفر.

كما يتضح من الجدول أن نسبة من سافروا بغرض الدراسة بالخارج تقل عن ثلث أفراد عينة الدراسة (٢٨.٧٤%)؛ ١٧.٢٤% في إطار بعثات خارجية، ١١.٤٩% في إطار منح شخصية من الجامعات الخارجية)، مقارنة بمن لم تتح لهم فرصة السفر للدراسة للخارج (٧١.٢٦%)، وقد يعزى ذلك إلى قلة المنح والبعثات الدراسية المتاحة أمام المعيدين والمدرسين المساعدين، وعلى الرغم من

قلتها فإن هذه النسب تعد بصفة عامة جيدة، و طبيعية لأن البعثات الدراسية لوزارة التعليم العالي تكون بنسب محددة وفق خطط خمسية، ويصعب أن تشمل جميع المعيدين والمدرسين المساعدين بالجامعات المصرية في جميع التخصصات. ومن حيث مدة السفر للدراسة، فقد كانت النسبة الأكبر ممن كانت مدة سفرهم من (سنتين إلى أقل من ٥ سنوات) (٢٠.٦٩%)، وقد يعزى ذلك إلى أن البعثات والمنح الدراسية الخارجية الكاملة تتراوح مدتها من (٣-٥ سنوات)، بينما تكون مدة البعثات والقنوات المشتركة غالباً أقل من عامين (٥.٧٥%).

أما بالنسبة لخبرات الهجرة والسفر بغرض العمل في الخارج فقد كانت مرتفعة؛ فقد فاقت نسبة من أتاحت لهم فرص السفر للعمل في الخارج، والتي بلغت حوالي ثلثي أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية (٦٤.٣٧%)، نسبة من لم تتح لهم هذه الفرص، والتي زادت قليلاً عن الثلث (٣٥.٦٣%). ومن حيث وجهة الهجرة أو السفر للعمل فقد كانت في معظمها إلى الدول العربية (٥٢.٨٧%) مقارنة بالدول الأجنبية (٥.٧٥%)، وقد يعزى ذلك لرغبة جامعات الدول العربية، خاصة الخليجية، في استقطاب الكفاءات العلمية من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية. أما فيما يتعلق بمدى السفر للعمل في الخارج فقد كانت غالبية أفراد العينة ممن أمضوا فترات عمل في الخارج تزيد عن (٥ سنوات)، وبنسب مئوية إجمالية (٥٤.٠٢%)، مقارنة بحوالي (١٠%) ممن تقل مدة عملهم في الخارج عن السنتين أو ممن تزيد عن عشرة سنوات.

النتائج المتعلقة بعوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية

يأتي هذا الجزء من الدراسة الميدانية للإجابة عن التساؤل الثاني للدراسة: "ما عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟"، وذلك من خلال التعرف على: المحور الأول: العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، و المحور الثاني: العوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، ويمكن تناول هذه العوامل بالتفصيل فيما يلي.

جدول (٦) عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية

الانحراف المعياري	المتوسط	عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية		المحاور
٠.٧٠٥	٣.٩٣	العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الثالث	المحور الأول: العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية
٠.٩١	٣.٩٣	العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الثاني	إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية
٠.٦٧٤	٣.٦٩	العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الأول	الأكاديمية
٠.٦٨٦	٣.٨٥	المتوسط العام للمحور		

الانحراف المعياري	المتوسط	عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية		المحاور
٠.٨٩٩	٤.٢٤	العوامل الداخلية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الثالث	المحور الثاني: العوامل الجاذبة للكفاءات الأكاديمية
٠.٦٥٥	٣.٩٤	العوامل الخارجية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الأول	
٠.٩٢٦	٣.٨٤	العوامل المشتركة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الثاني	
٠.٧٢٥	٤.٠١	المتوسط العام للمحور		
٠.٧٠٦	٣.٩٣	المتوسط العام لعوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية		

يتبين من جدول (٦) أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على العوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً، وبمتوسط (٣.٩٣)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة حول عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية بصفة عامة. وبالمثل جاءت مستويات الموافقة على العوامل الدافعة، والعوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية جاءت مرتفعة، وبمتوسطات (٣.٨٥، ٤.٠١ على الترتيب)، وإن كانت درجة الموافقة على العوامل الجاذبة تفوق نظيرتها في حالة العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية.

بالنسبة للمحور الأول؛ العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد حصلت جميع أبعاد هذا المحور على مستويات مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على جميع أبعاد هذا المحور. وبالنسبة لترتيب هذه الأبعاد، فقد جاء كل من البعدين الثالث والثاني في المرتبة الأولى من هذا المحور، بينما جاء البعد الثالث في المرتبة الثانية والأخيرة، وبمتوسطات (٣.٩٣، ٣.٩٣، ٣.٦٩)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة حول العوامل الداخلية؛ التي تعزى إلى الجامعات المصرية، والعوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية؛ التي تعزى للجامعات وللمجتمع في ذات الوقت، بدرجة أكبر مقارنة بالعوامل الخارجية؛ التي تعزى للمجتمع ككل.

بالنسبة للمحور الثاني المتعلق بالعوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد حصلت جميع أبعاد هذا المحور على مستويات موافقة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على جميع أبعاد محور العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية. وبالنسبة لترتيب هذه الأبعاد، فقد جاء البعد الثالث في المرتبة الأولى من هذا المحور، وبمتوسط مرتفع جداً (٤.٢٤)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة بدرجة أكبر حول العوامل الداخلية الجاذبة للكفاءات الأكاديمية للهجرة للخارج؛ والتي تعزى إلى

الجامعات في الدول المستقبلية للهجرة، وجاء البعد الأول في المرتبة الثانية، وبمتوسط مرتفع (٣.٩٤)، مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على العوامل الخارجية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية؛ والتي تعزى إلى مجتمعات دول الاستقبال. وعلى الرغم من حصوله على متوسط مرتفع (٣.٨٤)، فقد جاء البعد الثاني المتعلق بالعوامل المشتركة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية في المرتبة الثالثة والأخيرة من هذا المحور. وفيما يلي، يمكن بالتفصيل تناول نتائج أبعاد المحورين الأول والثاني المتعلقين بعوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

(١) المحور الأول: العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية:

ينقسم هذا المحور إلى ثلاثة أبعاد رئيسية، يتناول البعد الأول العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، ويناقش البعد الثاني العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، بينما يعرض البعد الثالث العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، ويكون لهذه الأبعاد عادة جوانب اقتصادية واجتماعية وثقافية وشخصية، ويمكن تناول نتائج كل بعد من هذه الأبعاد بالتفصيل فيما يلي.

١ - البعد الأول: العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (٧) البعد الأول: العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

البيانات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١ انخفاض مستوى الدخل الشهري لأعضاء هيئة التدريس داخل الوطن؛ مما يؤثر على مستوى المعيشة.	٤.٨٧	٠.٣٦٦	مرتفعة جداً
٥ البيروقراطية الإدارية السائدة في الخدمات الحكومية بما يشجع الكفاءات الأكاديمية على الهجرة.	٤.١٠	١.٠٦٤	مرتفعة
٧ ارتفاع تكلفة تعليم الأبناء في الوطن خاصة عند الالتحاق بالجامعات والمدارس الخاصة	٤.٠٥	١.٣٠٦	مرتفعة
٣ انخفاض المكانة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات نظراً لضعف التقدير المجتمعي لدور العلم والعلماء.	٣.٧٥	١.٢٩١	مرتفعة
٤ ضعف مستوى المرافق والخدمات العامة مثل: المياه والكهرباء، والمواصلات وشبكة الإنترنت.	٣.٤٤	١.٢٤١	مرتفعة
٦ صعوبة الحصول على الإحصاءات والبيانات اللازمة لرصد ودراسة الظواهر الاجتماعية التي تستحق الدراسة.	٣.٣٧	١.٢٧٢	متوسطة
٢ وجود عوامل شخصية مثل: الزواج أو الطلاق أو الحالة الصحية.	٢.٢٩	١.١٥٦	منخفضة
المتوسط العام للبعد	٣.٦٩	٠.٦٧٤	مرتفعة

على ضوء النتائج الموضحة في جدول (٧) فإن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً وبمتوسط عام بلغ (٣.٦٩)، مما يدل على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية. بالمثل جاءت مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات هذا البعد مرتفعة، فيما عدا العبارة (٦) فقد جاءت متوسطة، والعبارة (٢) جاءت منخفضة.

جاءت العبارة (١) في المرتبة الأولى من هذا البعد من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط مرتفع جداً (٤.٨٧)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة على أن انخفاض مستوى الدخل الشهري لأعضاء هيئة التدريس يعد أهم العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتأثيره السلبي على مستوى معيشة أعضاء هيئة التدريس في المجتمع. حيث أكدت في هذا الإطار كثير من الدراسات مثل: دراسة عيود وعمر (٢٠١٨)، ودراسة أبو غمجة (٢٠١٦)، والكندري (٢٠٠٥)، وكوكاب (Kaukab, 2005) على أن انخفاض مستوى المعيشة نتيجة لضعف الدخل المادي يعد من العوامل الطارئة للكفاءات الأكاديمية، كما جاءت العبارتان (٥، ٧) في مراتب متقدمة من هذا البعد وبمتوسطات (٤.١٠، ٤.٠٥)، مما يدل على أنه يوجد مستوى موافقة مرتفع من وجهة نظر أفراد العينة على أن البيروقراطية الإدارية السائدة في الخدمات الحكومية، وارتفاع تكلفة تعليم الأبناء في المدارس والجامعات الخاصة يعدان من العوامل الدافعة بدرجة كبيرة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية للخارج، حيث أكدت كل من دراسة الكندري (٢٠٠٥)، ودراسة قنوع، وإبراهيم، والعص (٢٠٠٦)، ودراسة وأبو غمجة (٢٠١٦) على أن البيروقراطية الإدارية وأنظمة الخدمة المدنية تعد من العوامل التي تدفع الكفاءات الأكاديمية بالدول النامية إلى الهجرة. على الرغم من أن العبارتان (٣، ٤) جاءت في المرتبتين الرابعة والخامسة من بعد العوامل الخارجية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، إلا أنهما حصلتا على متوسطات مرتفعة (٣.٧٥، ٣.٤٤)، مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على أن انخفاض المكانة الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس في المجتمع المصري، وضعف مستوى المرافق والخدمات يعدان من العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية للخارج، حيث ذكرت دراسة عيود وعمر (٢٠١٨) أن افتقاد دول الإرسال لمقومات المكانة الاجتماعية يؤدي إلى هجرة هذه الكفاءات إلى الخارج، كما أكدت دراسة عريشة (٢٠١٨) على أن ضعف مستوى الخدمات العامة يعد من العوامل الطارئة للكفاءات الأكاديمية، وقد يعزى ذلك إلى شعور هذه الكفاءات الأكاديمية بأن ما حصلوا عليه من مؤهلات علمية، وبرامج للتنمية المهنية يستحق أن يضعهم في مكانة اجتماعية أفضل، بالإضافة إلى أنه ليس لديهم من الوقت لمتابعة المشكلات المترتبة على ضعف المرافق العامة.

جاءت العبارتان (٦، ٢) في المرتبتين الأخيرتين من هذا البعد وبمتوسطين؛ متوسط، ومنخفض (٣.٣٧، ٢.٢٩ على الترتيب)، مما يدل على أنه لا يوجد درجة موافقة كبيرة بين أفراد عينة الدراسة على أن صعوبة الحصول على البيانات والإحصاءات البحثية، أو وجود عوامل شخصية مثل الزواج أو الطلاق أو الحالة الصحية يعدان من العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث أكدت دراسة سنوسي (٢٠١٩) على أن صعوبة الحصول على الإحصاءات والبيانات اللازمة لدراسة الظواهر الاجتماعية تعد من العوامل الطارئة، التي تؤدي هجرة الكفاءات الأكاديمية، كما أشارت دراسة الكندري (٢٠٠٥) إلى أن هجرة العقول قد تعزى إلى أسباب شخصية أو صحية. وقد يعزى حصول هاتين العبارتين على متوسطين أحدهما متوسط والثاني منخفض إلى أن هذه العوامل تعد عوامل فردية أو استثنائية تتعلق بعدد محدود من الكفاءات الأكاديمية، بالإضافة إلى أن كثيراً من التخصصات - خاصة العملية التطبيقية- لا تحتاج إلى إحصاءات أو بيانات من الجهات الحكومية أو غير الحكومية.

٢- البعد الثاني: العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (٨) البعد الثاني: العوامل المشتركة الدافعة هجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٠	ضعف تمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس نظراً لانخفاض الميزانيات المخصصة للبحث العلمي بالجامعات.	٤.٥٥	٠.٩٠٨	مرتفعة جداً
١١	ضعف الطلب المجتمعي على نتائج البحوث التي تجرى في الجامعات مما ينعكس سلباً على تطوير أبحاث أعضاء هيئة التدريس.	٤.١١	١.١٩١	مرتفعة
١٢	قلة وجود إستراتيجية للبحث العلمي قائمة على احتياجات قطاعات التنمية في المجتمع.	٣.٧٥	١.٠٨٧	مرتفعة
٩	ضعف استقلال الجامعات المصرية نتيجة المركزية الشديدة في إدارة التعليم العالي.	٣.٦٧	١.٣٦٤	مرتفعة
٨	نقص مستوى الحرية الأكاديمية مما أدى بأن تكون البحوث العلمية غير موضوعية.	٣.٥٧	١.٢٨٦	مرتفعة
	المتوسط العام للبعد	٣.٩٣	٠.٩١	مرتفعة

يلاحظ منالنتائج في جدول (٨) أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً وبمتوسط عام بلغ (٣.٩٣)، مما يدل على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية. بالمثل تراوحت مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات هذا البعد ما بين المرتفعة، والمرتفعة جداً، وبمتوسطات تراوحت بين (٣.٥٧، و٤.٥٥).

جاءت العبارة (١٠) في المرتبة الأولى من هذا البعد من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط مرتفع جداً (٤.٥٥)، مما يدل على أنه يوجد درجة مرتفعة من الموافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف تمويل بحوث أعضاء هيئة التدريس، نتيجة لضعف الميزانيات المخصصة للبحث العلمي يعد أهم العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، حيث تؤكد دراسات كل من الكندري (٢٠٠٥)، وعريشة (٢٠١٨)، ومثنى وسانج (Muthanna & Sang, 2018) على أن ضعف تمويل البحوث العلمية يعد من العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، وقد يعزى ذلك إلى صعوبة تحمل أعضاء هيئة التدريس التكلفة المادية اللازمة لإنجاز أبحاثهم العلمية، نتيجة لانخفاض مستوى الدخل الشهري.

جاءت العبارتان (١١، ١٢) في المرتبتين الثانية والثالثة من هذا البعد، وبمتوسطين مرتفعين (٤.١١، ٣.٧٥ على الترتيب)، مما يدل على وجود درجة مرتفعة من الموافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف الطلب المجتمعي على نتائج البحوث، وغياب إستراتيجية للبحث العلمي تقوم على توظيف نتائج البحوث في التنمية يعدان من العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث أكدت كل من دراسة العلي (٢٠٠٣)، ودراسة الدريسي (٢٠١٧) على أن الدول النامية، بما في ذلك الدول العربية تتصف بضعف الطلب على نتائج البحوث، وقد يعزى ذلك إلى ضعف طلب القطاعين العام والخاص في المجتمع على الاستفادة من تطبيق نتائج البحوث العلمية، وقد يعزى كذلك إلى أن الجامعات لم تضع الخطط اللازمة لتوظيف بحوثها العلمية في المجتمع، مما يؤدي إلى قلة العوائد المادية لهذه البحوث، مما يؤدي إلى إحباط الكفاءات الأكاديمية وهجرتها إلى الخارج.

على الرغم من أن العبارتين (٩، ٨) جاءتا في المرتبتين الأخيرتين من بعد العوامل المشتركة الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد حصلنا على متوسطين مرتفعين (٣.٦٧، ٣.٥٧ على الترتيب)، مما يدل على وجود مستوى موافقة مرتفع بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف استقلالية الجامعات، وغياب الحرية الأكاديمية يعدان من العوامل التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية إلى الخارج، حيث أكدت دراسة الخلايلة وعبيدات (٢٠١٠) على أن تدني الحرية الأكاديمية يعد من عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية، كما أكدت دراسة البدراني (٢٠٠٩) على أن استقلال الجامعات يرتبط ارتباطاً موجباً بالحرية الأكاديمية، وأوصت دراسة عيود وعمر (٢٠١٨) بزيادة استقلالية الجامعات للحد من ظاهرة هجرة الكفاءات. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن ضعف استقلالية الجامعات، وغياب الحرية الأكاديمية يؤدي إلى الحد من الإبداع والابتكار لدى الكفاءات الأكاديمية مما يدفعها إلى الهجرة للخارج حيث تتوفر درجة عالية من الاستقلالية والحرية الأكاديمية في الجامعات.

٣- البعد الثالث: العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (٩) البعد الثالث: العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٥	غياب مناخ علمي مناسب يشجع على إجراء أبحاث عملية متميزة.	٤.٣٦	٠.٩٤٨	مرتفعة جداً
٢٠	ضعف مستوى البنية التحتية البحثية (مثل التجهيزات والمعامل) اللازمة لإجراء بحوث علمية متميزة في الجامعات المصرية .	٤.٢٣	٠.٨٥٥	مرتفعة جداً
٢١	صعوبة حضور أعضاء هيئة التدريس للمؤتمرات العلمية المقامة بالخارج.	٤.١٦	٠.٩٩٥	مرتفعة
١٨	ضعف القدرة الاستيعابية للطاقت الإبداعية من الكفاءات الأكاديمية والعقول المدربة في الجامعات المصرية، حيث لا تسند لهم أعمال تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم الإبداعية.	٤.١١	٠.٩٨٩	مرتفعة
١٤	الصراعات الداخلية على مستوى القسم أو الكلية أو الجامعة، نظراً لغياب الطابع المهني عند كثير من أعضاء هيئة التدريس بما يهدد الممارسة الأكاديمية.	٤.٠٦	١.٠٧٨	مرتفعة
١٩	ندرة وجود فرص الاتصال العلمي الدولي الذي يمكن أن تتيحه الجامعات في مصر.	٣.٨٩	٠.٩٨٩	مرتفعة
٢٢	ضعف المعايير والإجراءات المتبعة في ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.	٣.٨٧	١.٠٩٣	مرتفعة
١٣	الإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات.	٣.٧٦	١.٠٩٥	مرتفعة
١٦	نقص فرص التدريب والتنمية المهنية للكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.	٣.٧٠	١.٠٩٧	مرتفعة
١٧	ندرة بعض التخصصات الدقيقة التي يرغب أعضاء هيئة التدريس والباحثون التخصص فيها.	٣.٢٠	١.٠٨٣	متوسطة
	المتوسط العام للبعد	٣.٩٣	٠.٧٠٥	مرتفعة

تشير النتائج الموضحة في جدول (٩) إلى أن مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية جاءت مرتفعة وبمتوسط عام بلغ (٣.٩٣)، مما يدل على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية. بالمثل جاءت مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات هذا البعد مرتفعة، فيما عدا العبارة (١٧) فقد جاءت متوسطة.

احتلت العبارتان (١٥، ٢٠) المرتبة الأولى والثانية من هذا البعد من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسطتين مرتفعين جداً (٤.٣٦، ٤.٢٣ على الترتيب)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة على أن غياب المناخ العلمي المناسب، وضعف البنية التحتية البحثية في الجامعات المصرية يعدان من العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية، حيث أكدت دراسة العلي (٢٠٠٣)، ودراسة الدريسي (٢٠١٧) على أن عدم توافر المناخ العلمي الملائم للعمل البحثي، وضعف البنية الأساسية البحثية تعد من العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، وأشارت دراسة عيدود وعمر (٢٠١٨) في هذا الإطار إلى أن تحسين المناخ العلمي يساعد في الحفاظ على الكفاءات العلمية المحلية. كما جاءت العبارات (٢١، ١٨، ١٤) في مراتب متقدمة من بعد العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، وحصلت على متوسطات مرتفعة (٤.١٦، ٤.١١، ٤.٠٦ على الترتيب)، مما يدل على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن صعوبة حضور أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية للمؤتمرات الدولية بالخارج، وضعف قدرة الجامعات على استيعاب الطاقات الإبداعية من الكفاءات الأكاديمية، بالإضافة إلى الصراعات الداخلية بالجامعات المصرية تعد من العوامل التي تزيد من رغبة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية للهجرة إلى الخارج، حيث توصلت دراسة المخزومي (٢٠٠٥) إلى أن صعوبة حضور المؤتمرات الدولية تعد من الأسباب العلمية لهجرة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، كما توصلت دراسة مثنى وسانج (Muthanna & Sang, 2018) إلى أن وجود الصراعات الداخلية يعد من العوامل التي تؤدي إلى حدوث ظاهرة هجرة الكفاءات.

على الرغم من أن العبارات (١٩، ٢٢، ١٣، ١٦) جاءت في مراتب متأخرة من بعد العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية، إلا أنها حصلت على متوسطات مرتفعة من هذا البعد (٣.٨٩، ٣.٨٧، ٣.٧٦، ٣.٧٠ على الترتيب)، مما يدل على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن ندرة وجود فرص الاتصال العلمي الدولي، وضعف معايير ترقية أعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والإخلال بمبدأ تكافؤ الفرص، ونقص فرص التدريب والتنمية المهنية للكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية تعد من العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، والتي تعزى إلى الجامعات المصرية، حيث توصلت دراسة الصانع (٢٠٠٢) إلى أن غياب نظام عادل للترقيات الأكاديمية يعد من الأسباب التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، كما أكدت كل من دراسة الخشاني (٢٠١٤)، ودراسة عريشة (٢٠١٨) على أن غياب العدالة وتكافؤ الفرص يعد من العوامل الاجتماعية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، بالإضافة إلى ما أكدت عليه دراسة مبييل وآخرون (Mable et al., 2012) من أن نقص فرص التدريب والتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية يعد من العوامل الداخلية التي تؤدي إلى سفرها إلى الخارج.

كما يتضح من الجدول أن العبارة (١٧) جاءت في المرتبة الأخيرة من بعد العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، ويمتوسط حسابي متوسط (٣.٢٠)، مما يدل على أنه لا يوجد اتفاق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن ندرة بعض التخصصات الدقيقة قد يكون من العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، بمعنى أن هذا العامل استثنائي، ولا ينطبق ذلك بالضرورة إلا على عدد محدود من الكفاءات الأكاديمية المهاجرة، حيث أكدت دراسة عيود وعمر (٢٠١٨) على أن نقص كثير من التخصصات العلمية يؤدي إلى هجرة الكفاءات العلمية، كما أشارت دراسة سيرديرا وآخرين (Cerderia et al., 2016) إلى وجود مشكلة التفاوت في التخصصات من حيث زيادة الكفاءات في كثير منها، ونقص أعدادهم في تخصصات أخرى.

(٢) المحور الثاني: العوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية:

ينقسم هذا المحور إلى ثلاثة أبعاد رئيسة، حيث يتناول البعد الأول العوامل الخارجية الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، ويعرض البعد الثاني العوامل المشتركة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، كما يركز البعد الثالث على العوامل الداخلية الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث إن هذه الأبعاد لها جوانب اقتصادية، واجتماعية، وسياسية، وثقافية، وشخصية، ويمكن تناول كل بعد من هذه الأبعاد بالتفصيل فيما يلي.

١ - البعد الأول: العوامل الخارجية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (١٠) البعد الأول: العوامل الخارجية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	ارتفاع مستوى الدخل بما ينعكس إيجاباً على مستوى المعيشة.	٤.٨٦	٠.٤٠٧	مرتفعة جداً
٢	توافر الرعاية الصحية المجانية.	٤.٤٥	٠.٨٥٦	مرتفعة جداً
٤	تبوء الكفاءات الأكاديمية المكانة الاجتماعية المناسبة في دول الاستقبال نظراً لتقدير المجتمع لأهمية العلم والعلماء.	٤.٢٠	١.٠٥٨	مرتفعة جداً
٣	توافر خدمات تعليمية متميزة لأبناء الكفاءات الأكاديمية المهاجرة من أعضاء هيئة التدريس .	٤.١٥	١.١٣٢	مرتفعة
٥	اعتیاد نمط الحياة الغربية الذي يسوده الانضباط في العمل والحياة.	٤.٠٣	١.١٨١	مرتفعة
٧	توافر خدمات الضمان الاجتماعي والسكن.	٣.٩٢	١.١٧٩	مرتفعة
٨	التسامح الديني والثقافي في الدول المستقبلية للهجرة.	٣.٤١	١.١٤٢	مرتفعة
٦	زواج أعداد من المبتعثين من أجنبيات والاستقرار في دول الاستقبال.	٢.٤٨	١.٢٥١	منخفضة
	المتوسط العام للبعد	٣.٩٤	٠.٦٥٥	مرتفعة

يتبين من جدول (١٠) إلى أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على العوامل الخارجية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً وبمتوسط عام بلغ (٣.٩٤)، مما يدل على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول العوامل الخارجية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية. بالمثل تراوحت مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات هذا البعد ما بين المرتفعة، والمرتفعة جداً، حيث تراوحت متوسطاتها ما بين (٣.٤١، ٤.٨٦)، فيما عدا العبارة (٦) فقد جاءت منخفضة، وبمتوسط حسابي (٢.٤٨).

جاءت العبارات (١، ٢، ٤) في مراتب متقدمة من هذا البعد؛ من المرتبة الأولى حتى الثالثة، حيث حصلت على متوسطات مرتفعة جداً (٤.٨٦، ٤.٤٥، ٤.٢٠)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية جداً من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع مستوى الدخل، وتوفير الرعاية الصحية المجانية، وتبؤ الكفاءات الأكاديمية مكانة مرموقة في دول استقبال الكفاءات الأكاديمية المهاجرة تعد من العوامل الخارجية الرئيسة الجاذبة إلى هجرة هذه الكفاءات إلى الخارج، حيث أكدت العديد من الدراسات مثل: عريشة (٢٠١٨)، سوداني وعرابة (٢٠١٧)، أبوغمجة (٢٠١٦)، والكندري (٢٠٠٥) على أن مستوى الدخل في الدول المستقبلية للكفاءات الأكاديمية يفوق أضعاف مجمل الدخل في الوطن، كما أكدت دراسة مراد، وجوهر، وإسماعيل (٢٠١٥)، ودراسة عيدود وعمر (٢٠١٨) على أن الدول المتقدمة تتميز باحترام الباحثين والعلماء، حيث إنه تمنح الكفاءات الأكاديمية المهاجرة إليها مكانة اجتماعية مرتفعة.

شغلت العبارات (٣، ٥، ٧، ٨) كل من المرتبة الرابعة حتى المرتبة السادسة من هذا البعد وبمتوسطات مرتفعة (٤.١٥، ٤.٠٣، ٣.٩٢، ٣.٤١ على الترتيب)، ويدل ذلك على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على أن توافر خدمات تعليمية متميزة للأبناء، والاعتقاد على نمط الحياة الغربية، وتوافر خدمات الضمان الاجتماعي والسكن، بالإضافة إلى التسامح الديني والثقافي في دول الاستقبال يعدوا من العوامل الخارجية المهمة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث أكدت دراسة عريشة (٢٠١٨) على توافر خدمات الضمان الاجتماعي، والفرص التعليمية المتميزة لأبناء الكفاءات الأكاديمية في الخارج، كما أكدت دراسة الصخرة (٢٠٠٩)، ودراسة عريشة (٢٠١٨) على اعتياد الكفاءات الأكاديمية على نمط الحياة الغربية، والذي يقوم على احترام كرامة الإنسان، والتسامح الثقافي والديني، وسيادة النظام والانضباط.

أما العبارة (٦) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد، وبمتوسط منخفض (٢.٤٨)، مما يدل على أن زواج أعداد من المبتعثين من أجنبيات لا يعد من العوامل الرئيسة للهجرة إلى الخارج، وقد يحدث في بعض الحالات الفردية، وبنسب منخفضة، وقد يعزى ذلك إلى أن كثير من الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس يصطحبون أسرهم عند الهجرة إلى الخارج، وعلى الرغم من ذلك

فإن دراسة الصخرة (٢٠٠٩) تؤكد على أن زواج المهاجرين، وبالتالي إنجابهم للأولاد يضعهم أما الأمر الواقع، مما يصعب من فرصة عودتهم إلى الوطن مرة أخرى.

٢ - البعد الثاني: العوامل المشتركة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (١١) البعد الثاني: العوامل المشتركة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٩	توافر التمويل اللازم لبحوث أعضاء هيئة التدريس في الدول المستقبلية للكفاءات العلمية، نتيجة لارتفاع الميزانيات المخصصة للبحث العلمي.	٤.٣٠	١.٠٥٤	مرتفعة جداً
١٠	توافر فرص العمل المناسب سواء داخل أو خارج الجامعات في الخارج.	٤.٠٠	١.١٤٧	مرتفعة
١٢	التمتع بالحرية الأكاديمية، نظراً لإطلاق حرية الفكر والرأي والتعبير.	٣.٧٤	١.٢٢	مرتفعة
١١	وجود شبكات ومجموعات من العلماء العرب يسعون إلى استقطاب الباحثين المتميزين في جميع المجالات والتخصصات.	٣.٣٣	١.٣٠٤	متوسطة
	المتوسط العام للبعد	٣.٨٤	٠.٩٢٦	مرتفعة

تشير النتائج الموضحة في جدول (١١) إلى أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على البعد الثاني؛ العوامل المشتركة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً وبمتوسط عام بلغ (٣.٨٤)، مما يدل على أنه يوجد اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد. تراوحت مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (٩، ١٠، ١٢) ما بين المرتفعة جداً، والمرتفعة (٤.٣٠، ٤.٠٠، ٣.٧٤ على الترتيب)، عدا العبارة (١١) فقد جاءت الموافقة بدرجة متوسطة (٣.٣٣).

جاءت العبارة (٩) في المرتبة الأولى من هذا البعد، وبمتوسط حسابي مرتفع جداً (٤.٣٠)، مما يدل على أنه يوجد درجة مرتفعة جداً من التوافق بين أفراد عينة الدراسة على أن توافر التمويل اللازم لبحوث أعضاء هيئة التدريس في جامعات دول استقبال الكفاءات الأكاديمية، نتيجة لارتفاع ميزانيات البحث العلمي يعد من العوامل المهمة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث توصلت كل من دراسة فرج وخليل (٢٠١٤)، وبين طاهر (٢٠١٠)، والكندري (٢٠٠٥) إلى أن توافر الميزانيات المرتفعة لتمويل البحوث تعد من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، ويعزى ذلك إلى أنه في دول الإرسال؛ في المقابل يصعب إجراء كثير من البحوث العلمية نظراً لارتفاع تكلفتها، فتلجأ الكفاءات الأكاديمية إلى الهجرة لتوفر تكلفة إجراء مثل هذه الأبحاث في الجامعات ومراكز البحوث في الخارج. جاءت العبارتان (١٠، ١٢) في المرتبتين الثانية والثالثة من هذا البعد، وبمتوسطين مرتفعين (٤.٠٠، ٣.٧٤ على الترتيب)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من التوافق بين أفراد عينة الدراسة على أن توافر فرص العمل المناسب في الخارج، والتمتع بدرجة كبيرة من الحرية الأكاديمية، وحرية الفكر

والإبداع تعد من العوامل المهمة المشتركة الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، حيث أكدت كل من دراسة الكندري (٢٠٠٥)، ودراسة مراد، وجوهر، وإسماعيل (٢٠١٥)، ودراسة عريشة (٢٠١٨) على أن توافر فرص العمل ذات الأجور المجزية، بالإضافة إلى حرية الفكر والتعبير، والحرية الأكاديمية تعد من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وقد يعزى ذلك تنوع فرص العمل المتاحة للكفاءات الأكاديمية في الخارج سواء داخل أو خارج الجامعات، بالإضافة إلى التمتع بدرجة كبيرة من الحرية والأكاديمية، بما يؤدي إلى حرية الإبداع في مجال البحث العلمي.

أما العبارة (١١) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد، وبدرجة موافقة متوسطة (٣.٣٣)، مما يدل على أنه يوجد درجة متوسطة من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة على عامل جذب الكفاءات الأكاديمية المتمثل في وجود مجموعات من العلماء العرب تسعى إلى استقطاب الباحثين المتميزين في جميع المجالات، حيث أقرت دراسة عثمان (١٤٢٤هـ)، ودراسة أبوغمجة (٢٠١٦) بوجود شبكات ومجموعات من العلماء العرب يسعون لاستقطاب الطلاب المتميزين لمواصلة الدراسات العليا بالخارج، وترى الدراسة الحالية أنه حتى وإن تحقق ذلك فإن تأثيره يكون بدرجة متوسطة، لتعدد وتنوع عوامل الدفع، والجذب الأخرى؛ خاصة العوامل الاقتصادية.

٣- البعد الثالث: العوامل الداخلية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (١٢) البعد الثالث: العوامل الداخلية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٨	ارتفاع مستوى جودة التعليم والبحث العلمي في الدول المستقبلية للكفاءات.	٤.٤٠	٠.٩١٧	مرتفعة جداً
١٦	توافر مناخ علمي مناسب يقوم على التعاون الجاد في الجامعات والمراكز البحثية في البلاد المستقبلية للكفاءات العلمية.	٤.٤٠	٠.٩٠٥	مرتفعة جداً
١٥	توافر بنية تحتية بحثية قوية تساعد إلى إجراء بحوث علمية متميزة.	٤.٣٨	٠.٩٣٩	مرتفعة جداً
١٧	زيادة فرص الدراسة والبحث العلمي التي تتيحها الجامعات؛ من خلال المنح التي تقدمها للباحثين .	٤.١٧	١.١٢٩	مرتفعة
١٣	توافر فرص التدريب والتنمية المهنية للكفاءات المهاجرة من أعضاء هيئة التدريس.	٤.٠٧	٠.٩٩٤	مرتفعة
١٤	توافر التخصصات العلمية التي ترغب الكفاءات الأكاديمية المهاجرة التخصص فيها.	٤.٠٠	١.١٥٧	مرتفعة
	المتوسط العام للبعد	٤.٢٤	٠.٨٩٩	مرتفعة جداً

على ضوء النتائج الموضحة في جدول (١٢) فإن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على البعد الثالث؛ العوامل الداخلية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً جداً وبمتوسط عام بلغ (٤.٢٤)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من التوافق بين أفراد عينة الدراسة حول هذا البعد. بالمثل تراوحت مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد (١٨، ١٦، ١٥، ١٧، ١٣، ١٤) ما بين المرتفعة جداً، والمرتفعة (٤.٤٠، ٤.٤٠، ٤.٣٨، ٤.١٧، ٤.٠٧، ٤.٠٠ على الترتيب).

شغلت العبارات (١٨، ١٦، ١٥) مراتب متقدمة من هذا البعد، حيث جاءت كل من العبارتين (١٨، ١٦) في المرتبة الأولى من هذا البعد، وبمتوسط حساب متساو ومرتفع جداً بلغ (٤.٤٠)، كما جاءت العبارة (١٥) في المرتبة الثانية وبمتوسط حسابي متقارب ومرتفع جداً بلغ (٤.٣٨)، ويدل ذلك على أنه يوجد درجة مرتفعة جداً من التوافق بين أفراد عينة الدراسة على أن ارتفاع مستوى جودة التعليم والبحث العلمي، وتوافر مناخ علمي مناسب، وتوافر بنية تحتية بحثية قوية تعد من العوامل الجذب المهمة لهجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية إلى الخارج، حيث توصلت دراسة مراد، وجوهر، وإسماعيل (٢٠١٥) إلى أن ارتفاع مستوى جودة التعليم والبحث العلمي في دول الاستقبال يعد من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية، كما أكدت دراسة لين (Lien, 2008) بأن العلاقة بين جودة التعليم والبحث العلمي وهجرة الكفاءات علاقة عكسية في حالة الدول المصدرة للكفاءات إلى الخارج، بمعنى أنه هجرة الكفاءات تقل بارتفاع مستوى جودة التعليم والبحث العلمي الوطني، أما دراسة الخلايا وعبيدات (٢٠١٠) فقد توصلت إلى أن إتاحة مناخ علمي مناسب يعد كذلك من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وأضافت دراسة الكندري (٢٠٠٥) توافر بنية تحتية بحثية جيدة في دول الاستقبال يعد من العوامل التي تشجع الكفاءات الأكاديمية على الهجرة، وتعزى هذه النتيجة إلى رغبة هذه الكفاءات في الإبداع، والتوصل إلى اختراعات، ومعارف جديدة، وذلك لا يتحقق لها إلا من خلال الهجرة التي بيئة علمية مناسبة، وبنية تحتية بحثية متميزة.

جاءت العبارات (١٧، ١٣، ١٤) في المراتب من الثالثة حتى الخامسة من هذا البعد، حيث حصلت على متوسطات مرتفعة (٤.١٧، ٤.٠٧، ٤.٠٠)، ويدل ذلك على أنه يوجد توافق بين أفراد عينة الدراسة على أن توفر المنح الدراسية، وتوافر فرص التدريب والتنمية المهنية، وتوافر التخصصات العلمية المناسبة التي تتيحها الجامعات في دول الاستقبال، تعد من العوامل المهمة الداخلية الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية إلى الخارج، حيث خلصت كل من دراسة تسيمبا، وونرو، وتسليزون (Tessema, Winrow & Teclezion, 2012)، ودراسة أبوغمجة (٢٠١٦)، ودراسة عيدود وعمر (٢٠١٨) إلى أن توافر المنح الدراسية، وفرص التدريب والتنمية المهنية تعد من العوامل الجاذبة لهجرة الكفاءات، وتفسر هذه النتائج بأن جزء كبير من هجرة الكفاءات الأكاديمية يحدث بعد

حصول الباحثين المصريين على منح دراسية في الخارج وعدم العودة إلى وطنهم لوجود فرص عمل مناسبة بعد الانتهاء من رسائل الدكتوراه.

النتائج المتعلقة بتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية

يأتي هذا الجزء من الدراسة الميدانية للإجابة عن التساؤل الرابع للدراسة: "ما تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؟"، وتنقسم هذه التداعيات إلى محورين هما: المحور الثالث: التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، والمحور الرابع: التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية. ويمكن تناول هذين المحورين بالتفصيل فيما يلي.

جدول (١٣) تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية

المحاور	أبعاد تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
المحور الثالث: التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الرابع	التداعيات المتعددة السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	٤.٣٥	مرتفعة جداً ٠.٧٥٧
	البعد الأول	التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	٤.٢١	مرتفعة جداً ٠.٦٠٢
	البعد الثالث	التداعيات الاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	٣.٩٤	مرتفعة ٠.٧٨٦
	البعد الثاني	التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	٣.٨٠	مرتفعة ٠.٧٩٣
	المتوسط العام للمحور		٤.٠٨	مرتفعة ٠.٥٧٤
المحور الرابع: التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	البعد الثاني	التداعيات العلمية والبحثية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	٣.٩٢	مرتفعة ١.٠١٩
	البعد الثالث	التداعيات المتعددة الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	٣.٨٩	مرتفعة ١.٠٨١
	البعد الأول	التداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية	٣.٧٦	مرتفعة ١.٠٦١
	المتوسط العام للمحور		٣.٨٦	مرتفعة ٠.٩٥٠
	المتوسط العام لتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية		٣.٩٧	مرتفعة ٠.٧٦٢

يلاحظ من جدول (١٣) أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً، وبمتوسط (٣.٩٧)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة حول تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية بصفة عامة. وبالمثل جاءت مستويات الموافقة على التداعيات السلبية، والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية جاءت مرتفعة، وبمتوسطات (٤.٠٨، ٣.٨٦ على الترتيب)، مما يدل على أن التداعيات السلبية تفوق التداعيات الإيجابية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس، ويتفق ذلك مع ما

استندت إليه دراسة إمام (٢٠١٢) من أن معظم الدراسات السابقة على أن التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات تفوق التداعيات الإيجابية.

بالنسبة للمحور الثالث؛ التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد حصلت جميع أبعاد هذا المحور على مستويات موافقة تراوحت ما بين المرتفعة والمرتفعة جداً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من التوافق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية على جميع أبعاد هذا المحور. وبالنسبة لترتيب هذه الأبعاد، فقد جاء كل من البعدين الرابع والأول في المرتبتين الأولى والثانية من هذا المحور، وبمتوسطين مرتفعين جدا (٤.٣٥، ٤.٢١ على الترتيب)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة جدا حول التداعيات السلبية متعددة الجوانب، والتداعيات السلبية الاقتصادية لهجرة الكفاءات الأكاديمية. وبالرغم من أن البعدين الثالث، والثاني قد جاءا في المرتبتين الثالثة والرابعة من هذا المحور، إلا أنهما حصلوا على متوسطين مرتفعين (٣.٩٤، ٣.٨٠ على الترتيب)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على التداعيات الاجتماعية السلبية، بالإضافة إلى التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية.

بالنسبة للمحور الرابع المتعلق بالتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد حصلت جميع أبعاد هذا المحور على مستويات موافقة مرتفعة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وبمتوسطات تراوحت بين (٣.٧٦، و ٣.٩٢) مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على جميع أبعاد هذا المحور. وبالنسبة لترتيب هذه الأبعاد، فقد جاء البعد الثاني في المرتبة الأولى من هذا المحور، وبمتوسط مرتفع (٣.٩٢)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة حول التداعيات العلمية والبحثية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وجاء البعد الثالث في المرتبة الثانية، وبمتوسط مرتفع (٣.٨٩)، مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على التداعيات الإيجابية متعددة الجوانب لهجرة الكفاءات الأكاديمية. وعلى الرغم من أن البعد الأول؛ المتعلق بالتداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية قد جاء في المرتبة الأخيرة من هذا البعد، فقد حصل متوسط مرتفع (٣.٧٦)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية تداعيات اقتصادية إيجابية على الوطن.

(٣) المحور الثالث: التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

ينقسم هذا المحور إلى ثلاثة أبعاد رئيسة، البعد الأول: التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، والبعد الثاني: التداعيات السلبية متعددة الجوانب، والبعد الثالث: التداعيات الاجتماعية السلبية، والبعد الثالث: التداعيات العلمية والبحثية السلبية، ويمكن مناقشة هذه الأبعاد بالتفصيل فيما يلي.

١- البعد الأول: التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (١٤) البعد الأول: التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٣	حرمان الوطن من عقول تبذل وتنتج، حيث تقدر قيمة الإنتاجية حوالي (٥٠ ألف دولار سنوياً)	٤.٦٠	٠.٦٧	مرتفعة جداً
٦	انخفاض معدلات النمو الاقتصادية في الدول المصدرة للعقول نتيجة انخفاض إنتاجية البحوث العلمية بها.	٤.٣٠	٠.٨٦١	مرتفعة جداً
٨	أصبحت الجامعات ومراكز البحوث مصدراً لفقد رأس المال البشري بما يؤثر سلباً على التنمية الاقتصادية في الدول المصدرة، لصالح الدول المستقبلية.	٤.٣٠	٠.٨٦١	مرتفعة جداً
١	الهدر المادي نتيجة الإنفاق على إعداد وتأهيل عضو هيئة التدريس في كافة المراحل التعليمية من قبل بلاده قبل هجرته إلى الخارج.	٤.٢٢	٠.٩٨٩	مرتفعة جداً
٧	زيادة اعتماد البلدان المرسله للكفاءات على شركات أجنبية نظراً لنقص في الكفاءات الوطنية نتيجة لهجرة العقول.	٤.٢٠	٠.٩٦٧	مرتفعة جداً
٢	الهدر المادي نتيجة الإنفاق على ابتعاث المهاجر وعدم رجوعه بعد الحصول على الدرجة العلمية.	٤.١٧	١.٠٢١	مرتفعة جداً
٤	استثمار الكفاءات الأكاديمية المهاجرة أموالها في دول المهجر بما يؤدي إلى خسائر اقتصادية كبيرة للدول المصدرة لهذه الكفاءات.	٣.٩٩	١.٠٠٩	مرتفعة جداً
٥	نقل الكفاءات الأكاديمية المهاجرة لممتلكاتهم ومدخراتهم تعد خسارة كبيرة على الدول المصدرة للكفاءات.	٣.٩٤	١.٠٢٣	مرتفعة جداً
	المتوسط العام للبعد	٤.٢١	٠.٦٠٢	مرتفعة جداً

تشير النتائج الموضحة فيجدول (١٤) إلى أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على البعد الأول؛ التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً جداً وبمتوسط عام بلغ (٤.٢١)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من التوافق بين أفراد عينة الدراسة حول التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية. بالمثل تراوحت مستويات موافقة أفراد عينة الدراسة على جميع عبارات هذا البعد ما بين المرتفعة والمرتفعة جداً، حيث تراوحت متوسطاتها ما بين (٣.٩٤، و ٤.٦٠).

حصلت العبارات (٣، ٦، ٨، ١، ٧) على أعلى مستويات الموافقة من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسطات مرتفعة جداً (٤.٨٧)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية جداً من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة على أن حرمان الوطن من عقوله المبدعة المنتجة، وانخفاض معدلات النمو الاقتصادي،

وفقدان رأس المال البشري، والهدر المادي نتيجة ما أنفق على إعداد وتدريب الكفاءات الأكاديمية المهاجرة، وزيادة الاعتماد على الشركات الأجنبية نتيجة لهجرة الكفاءات الوطنية كلها تعد من التداعيات الاقتصادية السلبية التي تؤثر سلباً وبدرجة كبيرة على الاقتصاد الوطني، حيث تؤكد دراسات كل من عريشة (٢٠١٨)، وسوداني وعراية (٢٠١٧)، والفلاح (٢٠١٣)، العساف والواري (٢٠١٠)، والكندري (٢٠٠٥) أن التداعيات السلبية تتضمن حرمان الدول المصدرة من الاستفادة من الإبداعات الفكرية والعلمية لكفاءاتها المهاجرة، كما تؤكد دراسة أشتون، وواجمان (Ashton & Wagman, 2015)، ودراسة كوكاب (Kaukab, 2005) إلى أن ذلك يعد شكلاً من أشكال فقدان هذه الدول لمواردها البشرية لصالح الدول المستقبلية، وذلك على الرغم من أنه تم إعدادها وتدريبها على نفقة الوطن. وعلى ضوء ذلك يمكن تفسير التداعيات الاقتصادية السلبية من زاويتين: إحداهما قبل هجرة الكفاءات الأكاديمية، والتي تتمثل في الهدر المادي نتيجة الإنفاق على إعداد وتأهيل الكفاءات الأكاديمية داخل الوطن قبل هجرتها إلى الخارج، أما الزاوية الثانية فتكون بعد هجرة الكفاءات الأكاديمية إلى الخارج نتيجة لضعف مساهمتها في الاقتصاد القومي.

على الرغم من أن العبارات (٢، ٤، ٥) جاءت في مراتب متأخرة من بعد التداعيات الاقتصادية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية إلا أنها حصلت على متوسطات مرتفعة (٤.١٧، ٣.٩٩، ٣.٩٤)، مما يدل على وجود مستوى عالٍ من الموافقة بين أفراد عينة الدراسة على أن الهدر المادي نتيجة الإنفاق على المبعوثين للخارج للحصول على درجاتهم العلمية، واستثمار الكفاءات المهاجرة لأموالها في دول المهجر وليس في وطنهم، ونقل الكفاءات الأكاديمية لممتلكاتهم إلى دول المهجر تعد من التداعيات الاقتصادية التي تؤثر سلباً وبدرجة كبيرة على الاقتصاد الوطني، حيث قدر الحقباني (٢٠٠٧) تكلفة إعداد الكفاءات الأكاديمية من خلال برامج الابتعاث الخارجي بتكلفة مليارات الدولارات، ومن التداعيات الاقتصادية السلبية التي حددتها دراسة الفلاح (٢٠١٣) نقل الكفاءات المهاجرة لأموالها وممتلكاتها إلى الدول المستقبلية لهذه الكفاءات، بما يؤثر سلباً على الدول المرسلتها. ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن الجامعات المصرية قد تعد قناة لهجرة الكفاءات الأكاديمية للخارج من خلال البعثات، أو المنح الدراسية، وعدم عودة بعض منهم إلى الوطن بعد انتهاء فترة البعثة نتيجة للعوامل الجذب التي تم عرضها سابقاً، وما يلي ذلك من تبعات اقتصادية سلبية تتمثل في نقل ممتلكاتهم واستثمار أموالهم في الخارج.

٢- البعد الثاني: التداعيات المتعددة السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (١٥) البعد الثاني: التداعيات المتعددة السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٠	اتساع الفجوة المعرفية بين الدول المستقبلية للكفاءات الأكاديمية والدول المصدرة لها.	٤.٢٩	٠.٨١٧	مرتفعة جداً
٩	تبعية الدول المصدرة للدول المستوردة للكفاءات الأكاديمية، والتي تتجسد في التبعية السياسية، والثقافية، والتكنولوجية نتيجة الاعتماد على التكنولوجيا المستوردة.	٤.٠٠	١.٠٥٢	مرتفعة
١١	قد يسهم العالم المهاجر في اختراع مواد قاتلة أو مدمرة للعنصر البشري وقد تستخدم ضد وطنه دون أن يدري.	٣.١٠	١.٢٤٤	متوسطة
	المتوسط العام للبعد	٣.٨٠	٠.٧٩٣	مرتفعة

يتضح من جدول (١٥) أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على البعد الثاني؛ التداعيات السلبية متعددة الجوانب لهجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً، وبمتوسط عام مرتفع بلغ (٣.٨٠)، مما يدل في مجمله على وجود درجة مرتفعة من التوافق بين أفراد عينة الدراسة حول التداعيات السلبية متعددة الجوانب لهجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية إلى الخارج. ولقد تراوحت مستويات الموافقة على عبارات هذا البعد (١٠، ٩، ١١) ما بين المتوسطة، والمرتفعة جداً، بمتوسطات (٤.٢٩، ٤.٠٠، ٣.١٠ على الترتيب).

جاءت العبارة (١٠) في المرتبة الأولى من هذا البعد، حيث حصلت على أعلى مستويات الموافقة في هذا البعد من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط مرتفع جداً (٤.٢٩)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية جداً من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة على أن هجرة الكفاءات الأكاديمية تؤدي إلى اتساع الفجوة المعرفية بين الدول المستقبلية لهذه الكفاءات وأوطانهم الأصلية، وقد يكون لذلك تداعيات سلبية اقتصادية وتكنولوجية غير مباشرة على الدول المرسل، حيث أكدت كل من دراسة عريشة (٢٠١٨)، ودراسة الفلاح (٢٠١٣) على أن اتساع الفجوة المعرفية والبحثية يعد من التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية على الدول المرسل لهذه الكفاءات لصالح الدول المستقبلية لها. جاءت العبارة (٩) في المرتبة الثانية من هذا البعد، حيث حصلت على متوسط مرتفع (٤.٠٠)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن هجرة الكفاءات الأكاديمية تؤدي بدرجة كبيرة إلى تبعية الدول المصدرة أو المرسل للكفاءات الأكاديمية سياسياً، وثقافياً، وتكنولوجياً إلى الدول المستقبلية لهذه الكفاءات، حيث أكدت دراسة عمارة (٢٠١٣) على أن أبرز مظاهر التبعية تبدو في الاعتماد بدرجة كبيرة على التكنولوجيا المستوردة، كما أبرزت دراسة أبوغمجة (٢٠١٦) التبعية الثقافية للدول المصدرة

للكفاءات إلى الدول المستوردة لها كأحد التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات. وقد تعزى هذه النتائج إلى التأثيرات السياسية أو الثقافية أو التكنولوجية التي تتعرض لها الكفاءات الأكاديمية المهاجرة، من ثم تؤثر على وطنها، خاصة عند عودة بعض من هذه الكفاءات إلى أوطانها، وتوليها مناصب ومسؤوليات مهمة. أما العبارة (١١) فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد، وبمستوى موافقة متوسط (٣.١٠)، مما يدل على أنه لا يوجد اتفاق كبير بين أفراد عينة الدراسة على أن إسهام بعض العلماء المهاجرين في اختراع مواد ضارة للعنصر البشري تستخدم ضد أوطانهم، وإن كان ذلك قد يحدث أحياناً، ولكن في بعض الحالات الفردية.

٣- البعد الثالث: التداعيات الاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (١٦) البعد الثالث: التداعيات الاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٢	فقدان الأجيال المتتالية من أبناء المهاجرين نتيجة لزيادة انتمائهم إلى أوطانهم الجديدة في الدول المستوردة، وضعف انتمائهم لبلدهم الأصلي.	٤.٣٩	٠.٨٦٤	مرتفعة جداً
١٣	فقدان الدول المصدرة للهجرة نسبة كبيرة من مواطنيها ممن هم في سن الشباب مما يؤثر سلباً على التركيبة الاجتماعية وتواصل الأجيال.	٣.٩١	١.٠٠٣	مرتفعة
١٤	الزواج من الأجنيبات يؤثر سلباً على المواطنة ويؤدي إلى ضعف الانتماء.	٣.٥٣	١.١٧٥	مرتفعة
	المتوسط العام للبعد	٣.٩٤	٠.٧٨٦	مرتفعة

يلاحظ من جدول (١٦) أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على البعد الثالث؛ التداعيات الاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً، وبمتوسط مرتفع (٣.٩٤)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من التوافق بين أفراد عينة الدراسة حول التداعيات الاجتماعية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية إلى الخارج. بالمثل تراوحت متوسطات عبارات هذا البعد (١٢، ١٣، ١٤) ما بين المرتفعة والمرتفعة جداً (٤.٣٩، ٣.٩١، ٣.٥٣ على الترتيب).

جاءت العبارة (١٢) في المرتبة الأولى من هذا البعد، حيث حصلت على أعلى مستويات الموافقة في هذا البعد من وجهة نظر أفراد العينة، وبمتوسط مرتفع جداً (٤.٣٩)، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية جداً من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة على أن هجرة الكفاءات الأكاديمية تؤدي إلى فقدان الأجيال المتتالية من أبناء الكفاءات الأكاديمية المهاجرة نتيجة أنهم يحملون ثقافة مجتمعات دول الاستقبال مما يؤدي إلى ضعف انتمائهم لوطنهم الأصلي، حيث أكدت دراسة الفلاح (٢٠١٣) على التداعيات الثقافية السلبية تعزى إلى أن تربية أبناء الكفاءات تأتي في إطار ثقافة الدول المستقبلية

لهذه الكفاءات . أما العبارة (١٣) فقد جاءت في المرتبة الثانية من هذا البعد، ويمتوسط حسابي مرتفع (٣.٩١)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على أن فقدان الدول المجتمع لنسبة كبيرة من المواطنين، خاصة ممن هم في سن الشباب، مما يؤثر سلباً على التركيبة الاجتماعية وتواصل الأجيال، ويظهر ذلك بوضوح عندما تحاول بعض الدول المتقدمة، التي تنخفض فيها نسب الشباب، استقطاب الشباب المتعلم من الدول الأخرى ومنحهم الجنسية، وما يتبع ذلك من امتيازات، حيث تشير دراسة أبوعمجة (٢٠١٦)، وليسترثو (٢٠٠٠) إلى أن انخفاض نسب المواليد ونقص الكفاءات العلمية في الدول المتقدمة صناعياً يجعلها تبحث عن عقول وكفاءات أجنبية لتمنحها الجنسية وتقدم لها العديد من الإغراءات المادية. أما العبارة (١٤)، فقد جاءت في المرتبة الأخيرة من هذا البعد، ويمتوسط حسابي مرتفع (٣.٥٣)، مما يدل على أنه يوجد توافق بين أفراد عينة الدراسة على الزواج بأجنبيات - وإن كانت نسبته محدودة- يؤثر سلباً على المواطنة، وقد ينتج عنه أجيال ليس لديها انتماء على الإطلاق لوطن الآباء، حيث أكدت دراسة الفلاح (٢٠١٣) على أن الزواج من أجنبيات يؤثر سلباً على مستوى الانتماء إلى الوطن الأصلي.

٤- البعد الرابع: التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

جدول (١٧) البعد الرابع: التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

م	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١٦	انخفاض مستوى الإنتاج العلمي والبحثي في الدول العربية المصدرة للكفاءات الأكاديمية.	٤.٣٧	٠.٨٤٧	مرتفعة جداً
١٥	انخفاض جودة التعليم والتدريب في الجامعات المصرية نظراً لهجرة الكفاءات الأكاديمية التي تسهم في تنمية وتطوير الجامعات والمراكز البحثية في دول المهجر.	٤.٣٤	٠.٨٩٧	مرتفعة جداً
١٧	حدوث عجز في الكفاءات الأكاديمية في كثير من التخصصات في الجامعات المصرية نتيجة لهجرة العقول.	٤.٣٤	٠.٨٧	مرتفعة جداً
	المتوسط العام للبعد	٤.٣٥	٠.٧٥٧	مرتفعة جداً

تشير النتائج الموضحة في جدول (١٧) إلى أن المستوى العام لموافقة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس على البعد الرابع؛ التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية جاء مرتفعاً جداً، ويمتوسط مرتفع جداً بلغ (٤.٣٥)، مما يدل على أنه يوجد درجة مرتفعة جداً من التوافق بين أفراد عينة الدراسة حول التداعيات العلمية والبحثية السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية إلى الخارج. بالمثل جاءت متوسطات جميع عبارات هذا البعد (١٦، ١٥، ١٧) مرتفعة جداً، وبمتوسطات بلغت (٤.٣٧، ٤.٣٤، ٤.٣٤) على الترتيب.

على الرغم من أن العبارة (١٦)، جاءت في المرتبة الأولى من هذا البعد، وأن العبارتين (١٥)، (١٧) جاءتا في المرتبة الثانية، إلا أنه يوجد تقارب كبير في مستويات الموافقة على هذه العبارات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات المصرية، فقد حصلت هذه العبارات على متوسطات مرتفعة جدا ومتقاربة (٤.٣٧، ٤.٣٤، ٤.٣٤)، ويدل ذلك على اتفاق أفراد عينة الدراسة بدرجة كبيرة جداً على أن هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية تؤدي إلى انخفاض مستوى الإنتاجية البحثية في الجامعات المصرية لصالح الجامعات ومراكز البحوث الأجنبية، بالإضافة إلى انخفاض مستوى جودة التعليم والتدريب، نتيجة حدوث نقص في الكفاءات الأكاديمية، حيث توصلت كل من دراسات الغيثي (٢٠٠٢)، وأبوغمجة (٢٠١٦)، وعريشة (٢٠١٨) إلى أن هجرة الكفاءات الأكاديمية تؤدي إلى انخفاض الإنتاجية العلمية البحثية في الدول المصدرة لهذه الكفاءات، وأضافت دراسة بيردك، ومورهان ونورسيني (Burdick, Morahan & Norcini, 2006) بأنها تؤدي إلى حدوث عجز في بعض التخصصات.

(٤) المحور الرابع: التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

ينقسم هذا المحور إلى ثلاثة أبعاد رئيسة تشمل: البعد الأول: التداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، البعد الثاني: التداعيات العلمية والبحثية الإيجابية، والبعد الثالث: التداعيات المتعددة الإيجابية. ونظراً لقلّة عدد العبارات الخاصة بالتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، فإنه يتم دمج أبعاد هذا المحور في جدول (١٨)، ويمكن تناول هذه الأبعاد بالتفصيل فيما يلي.

جدول (١٨) الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية

م	الأبعاد	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
١	البعد الأول: التداعيات الاقتصادية الإيجابية	زيادة التحويلات المالية والعينية للكفاءات العلمية المهاجرة في مصر، بما ينعكس إيجاباً على الاقتصاد الوطني.	٤.١٠	٠.٩٨٥	مرتفعة
٣	الاقتصادية الإيجابية	المشاركة الإيجابية في الاقتصاد الوطني؛ من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر عن طريق الشركات الأجنبية التي تفقدها الكفاءات الأكاديمية المهاجرة.	٣.٧٠	١.١٨٨	مرتفعة
٢		المساهمة في حل مشكلة البطالة؛ من خلال إحلال الكفاءات الأكاديمية المهاجرة بعناصر أخرى بالتوظيف في الجامعات المصرية.	٣.٤٨	١.٣٧٤	مرتفعة
		المتوسط العام للبعد	٣.٧٦	١.٠٦١	مرتفعة
٥	البعد الثاني: التداعيات العلمية	زيادة معرفة الكفاءات الأكاديمية باللغات الأجنبية والمدارس الفكرية المختلفة بما يفيد المجتمع في حالة عودتهم أو في حالة الهجرة المؤقتة.	٤.٠٨	١.٠١	مرتفعة

م	الأبعاد	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الموافقة
٧	والباحثة الإيجابية	المشاركة في عضوية الهيئات العلمية داخل الوطن؛ سواء من خلال المجالات العلمية أو المشاركات البحثية.	٣.٩٨	١.١١٦	مرتفعة
٦		المشاركة بفاعلية في المؤتمرات والزيارات العلمية التي تخدم الوطن.	٣.٩١	١.٢٢١	مرتفعة
٤		تنمية البحث العلمي مصر نظراً للتعاون البحثي بين الجامعات وبين الكفاءات الأكاديمية المصرية المهاجرة.	٣.٨٥	١.١٨٢	مرتفعة
٨		المشاركة في الإشراف على رسائل علمية في مرحلتي الماجستير والدكتوراه تجري بالاشتراك مع الجامعات المصرية.	٣.٨٠	١.٢٧٩	مرتفعة
المتوسط العام للبعد					
٩	البعد الثالث: التداعيات الإيجابية	التنوع والتكامل الثقافي بين الدول المرسله والدول المستقبلة، حيث تعد الكفاءات الأكاديمية المهاجرة بمثابة جسور للتعريف بأوطانهم وثقافتهم الأصلية.	٣.٩٣	١.١٦٥	مرتفعة
		العوائد غير المالية نتيجة نقل المعرفة والتكنولوجيا الحديثة والمتطورة إلى مصر عند عودة العقول والكفاءات المهاجرة.	٣.٨٤	١.٢٠٥	مرتفعة
١٠	متعددة الجوانب				
المتوسط العام للبعد					
			٣.٨٩	١.٠٨١	مرتفعة

يتبين من جدول (١٨) وجود مستوى مرتفع من الموافقة بين أفراد عينة الدراسة حول جميع أبعاد، وعبارات التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على هذه التداعيات الإيجابية بأبعادها المختلفة؛ سواء الاقتصادية، أو العلمية والباحثة، أو غيرها من التداعيات العامة متعددة الجوانب. وللتعرف على النتائج المتعلقة بكل بعد من أبعاد التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية يمكن تناولها بالتفصيل فيما يلي.

بالنسبة للبعد الأول؛ المتعلق بالتداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد جاء المستوى العام للموافقة مرتفعاً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، وبمتوسط مرتفع (٣.٧٦)، بالمثل حصلت جميع عبارات هذا البعد على مستويات مرتفعة من الاتفاق بين أفراد عينة الدراسة، مما يدل على أنه يوجد درجة عالية من التوافق بين أفراد عينة الدراسة حول التداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية، حيث جاءت متوسطات موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد مرتفعة، وتراوح ما بين (٣.٤٨، و ٤.١٠). جاءت العبارة (١) في المرتبة الأولى من هذا البعد، وبمتوسط مرتفع (٤.١٠)، مما يدل على أن زيادة التحويلات المالية والعينية للكفاءات الأكاديمية المهاجرة يعد من أهم التداعيات الاقتصادية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية للخارج، وذلك لأنها تعد إضافة مادية كبيرة إلى الاقتصاد الوطني، حيث أشارت دراسات كل من كوكاب (Kaukab, 2005)، سوداني وعراية (٢٠١٧)، عيدود وعمر (٢٠١٨)، وإمام (٢٠١٢)

إلى أن ظاهرة هجرة الكفاءات تؤدي إلى زيادة بعض الموارد المالية نتيجة التحويلات التي ترسلها هذه الكفاءات إلى وطنها، أما العبارة (٣) فقد جاءت في المرتبة الثانية من هذا البعد وبمتوسط مرتفع (٣.٧٠)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن الاستثمار الأجنبي الذي يضم في ثناياه كفاءات أكاديمية مهاجرة يعد من التداعيات الإيجابية على الاقتصاد الوطني، حيث أكدت دراسة جيسون وماكنزي (Gibson & Mckenzie, 2012) على المشاركة الفعالة لكثير من الكفاءات الهندية والتايوانية والصينية في التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر في أوطانهم. وعلى الرغم من أن العبارة (٢) جاءت في المرتبة الثالثة والأخيرة من هذا البعد، إلا أنها حصلت على متوسط مرتفع (٣.٤٨) مما يدل على موافقة أفراد عينة الدراسة على أن إحلال الكفاءات الأكاديمية المهاجرة بعناصر أخرى له تداعيات اقتصادية إيجابية لأنه يسهم بدرجة أو بأخرى في حل مشكلة البطالة، حيث أشارت دراسة سيرديرا وآخرون (Cerderia et al., 2016) إلى هجرة أعداد من ذوى المهارات العالية إلى الخارج ساهمت في الحد من مشكلة البطالة بين الشباب المؤهل في دولة البرتغال.

وبالنسبة للبعد الثاني؛ المتعلق بالتداعيات العلمية والبحثية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد جاء المستوى العام للموافقة مرتفعاً من وجهة أفراد عينة الدراسة، وبمتوسط مرتفع (٣.٩٢)، مما يدل على وجود درجة مرتفعة من التوافق بين أفراد عينة الدراسة حول التداعيات العلمية والبحثية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية إلى الخارج، حيث جاءت متوسطات موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارات هذا البعد مرتفعة، وتراوحت ما بين (٣.٨٠، ٤.٠٨). جاءت العبارة (٥) في المرتبة الأولى من هذا البعد، وبمتوسط مرتفع (٤.٠٨)، مما يدل على أن زيادة معرفة الكفاءات الأكاديمية المهاجرة باللغات الأجنبية والمدارس العلمية والفكرية المختلفة يعد من التداعيات الإيجابية التي تنعكس على الجوانب العلمية والبحثية، خاصة في حالة الهجرة المؤقتة والعودة إلى الوطن. يلي ذلك في الترتيب العبارات (٧، ٦، ٤، ٨)، وبمتوسطات حسابية مرتفعة (٣.٩٨، ٣.٩١، ٣.٨٥، ٣.٨٠ على الترتيب)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن المشاركة في عضوية الهيئات العلمية داخل الوطن، والمشاركة في المؤتمرات والزيارات العلمية، بالإضافة إلى التعاون البحثي مع الجامعات المصرية، والمشاركة في الإشراف على الرسائل العلمية تعد من التداعيات العلمية والبحثية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، لأنها تساعد على وجود قنوات اتصال علمية وبخثية مستمرة تساعد على استفادة الجامعات المصرية من الكفاءات العلمية المهاجرة، حيث أكدت دراسة التدريسي (٢٠١٧) على أن التداعيات العلمية الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية تشمل المشاركة في عضوية الهيئات العلمية، والمؤتمرات والزيارات العلمية، والإشراف الجزئي على الرسائل العلمية داخل الوطن الأصلي.

أما فيما يتعلق بالبعد الثالث؛ التداعيات الإيجابية متعددة الجوانب لهجرة الكفاءات الأكاديمية، فقد جاء المستوى العام للموافقة مرتفعاً من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس،

وبمتوسط مرتفع (٣.٨٩)، مما يدل على أنه يوجد شبه اتفاق بين أفراد عينة الدراسة حول التداعيات الإيجابية العامة أو متعدد الجوانب لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وقد تكون هذه التداعيات ثقافية أو تكنولوجية متداخلة في ذات الوقت مع تداعيات اجتماعية واقتصادية. جاء متوسطي موافقة أفراد عينة الدراسة على عبارتي هذا البعد (٩، ١٠) مرتفعين (٣.٩٣، ٣.٨٤ على الترتيب)، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة على أن التنوع والتكامل الثقافي بين الدول المرسله والدول المستقبلة للكفاءات الأكاديمية، ونقل المعرفة والتكنولوجيا الحديثة عند عودة الكفاءات المهاجرة تعد من التداعيات الإيجابية متعددة الجوانب لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالخارج وتتضمن أبعاداً ثقافية، واجتماعية، واقتصادية، وتكنولوجية في ذات الوقت. فعلى المستوى الثقافي، تؤكد دراسة الفلاح (٢٠١٣) على أن الكفاءات المهاجرة تعد بمثابة رسل للتعريف بأوطانهم بما يسهم بالتفاعل والتكامل بين الثقافات والحضارات المختلفة، وفي مجال المعرفة والتكنولوجيا، أكد كل من جبسون وماكنزي (Gibson & Mckenzie, 2012)، وسيرديرا وآخرون (Cerderia et al., 2016)، وهارت (Hart, 2006) على دور الكفاءات المهاجرة في نقل المعرفة والتكنولوجيا إلى بلدانهم الأصلية.

النتائج المتعلقة بدلالة الفروق حول عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية

يأتي هذا الجزء من الدراسة الميدانية للإجابة عن التساؤلين الثالث والخامس من أسئلة الدراسة: "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)؟"، "هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغيرات (الجنس، الرتبة العلمية، نوع الكلية، خبرات الهجرة والسفر)؟" ويتم تقسيم نتائج الفروق حسب أبعاد كل متغير حيث يتم دمج نتائج الفروق الخاصة بالمتغيرات ثنائية الأبعاد (الجنس، نوع الكلية، وخبرات السفر والهجرة) في جدول (١٩). ويتم عرض النتائج المتعلقة بالمتغيرات ثلاثية الأبعاد (الرتبة العلمية) في جدول (٢٠) للتعرف على وجود الفروق من عدمه، وجدول (٢١) للتعرف على اتجاه هذه الفروق فيما يلي.

١ - دلالة الفروق حول عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية إلى المتغيرات ثنائية الأبعاد.

جدول (١٩) دلالة الفروق وفقاً لمتغيرات الجنس، ونوع الكلية، وخبرات الهجرة والسفر

خبرات الهجرة والسفر		نوع الكلية		الجنس		الأبعاد والمحاوير
مستوى الدلالة	ت	مستوى الدلالة	ت	مستوى الدلالة	ت	
٠.٠٠١	-	٠.٣٩٩	٨٤٥.٠-	٠.٠٨٣	١.٧٤٤-	البعد الأول
	*٣.٤٤٦					

خبرات الهجرة والسفر		نوع الكلية		الجنس		الأبعاد والمحاور
مستوى الدلالة	ت	مستوى الدلالة	ت	مستوى الدلالة	ت	
٠.٠١٦	- *٢.٤٢٢	٠.٦٢٩	٤٨٤.٠-	٠.٢٧١	١.١٠٤-	البعد الثاني
٠.٠٠٢	- *٣.١١٣	٠.٣٦١	٩١٦.٠-	٠.٠٢١	*٢.٣٣-	البعد الثالث
٠.٠٠١	- *٣.٢٧٣	٠.٤٢٢	٨٠٤.٠-	٠.٠٠٦	١.٨٨٧-	المحور الأول
٠.٠٠٠	- *٤.٢٦٧	٠.٣١٣	٠.١٢.١-	٠.٠٠٥	*٢.٨٤٣	البعد الأول
٠.٠٠٠	- *٣.٥٧٦	٠.٧٠٧	٣٧٦.٠-	٠.٠٢٧	*٢.٢٢٥	البعد الثاني
٠.٠٠٠	*٧.١-	٠.٨٩٦	١٣.٠-	٠.٠٠٢	*٣.٠٧٧	البعد الثالث
٠.٠٠٠	- *٥.٧٧٧	٠.٦٠٤	٥١٩.٠-	٠.٠٠٢	*٣.٠٨٦	المحور الثاني
٠.٦١٦	٠.٥٠٢	٠.٤٥٧	٧٤٦.٠-	٠.٩٠٩	٠.١١٥	البعد الأول
٠.٩٤٧	٠.٠٦٦	٠.٧٣١	٣٤٤.٠	٠.١٦٩	١.٣٧٩	البعد الثاني
٠.٢٠٩	١.٢٥٨-	٠.٢٩٨	٠.٤٣.١-	٠.٣٦٩	٠.٩٠٠-	البعد الثالث
٠.١٧٤	١.٣٦٨	٠.٩٧٠	٠.٣٧.٠-	٠.٢٠٣	١.٢٧٧	البعد الرابع
٠.٨١٩	٠.٢٢٩	٠.٦٥٧	٤٤٥.٠-	٠.٥٢٦	٠.٦٣٤	المحور الثالث
٠.٦٨٦	٠.٤٠٤-	٠.٠٠٥	*٩٧١.١-	٠.١٩٢	١.٣٠٩-	البعد الأول
٠.٥٦٣	٠.٥٨٠	٠.٧١٨	٣٦١.٠-	٠.٧٧٢	٠.٢٩١-	البعد الثاني
٠.٧٧١	٠.٢٩١-	٠.٢٧٣	٠.٩٩.١-	٠.٨١	٠.٢٤١-	البعد الثالث
٠.٩٧٥	٠.٠٣١-	٠.٢٠٣	٢٧٧.١-	٠.٤٩١	٠.٦٨٩-	المحور الرابع

*الدلالة عند مستوى (٠.٠٥)

-بالنسبة للقيم السالبة في حالة فروق الجنس لصالح الإناث / نوع الكلية لصالح التخصصات النظرية / خبرات الهجرة لصالح من لم يسبق له السفر.

تكشف النتائج الموضحة في جدول (١٩) عن أنه:

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول محول المحور الأول؛ العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغير الجنس، مما يدل على أنه يوجد اتفاق بين أفراد عينة الدراسة من الذكور الإناث على العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية إلى الخارج. بينما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعد الثالث من هذا المحور؛ العوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، تعزى إلى متغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، وقد يعزى ذلك إلى أن الإناث أكثر استقراراً في الجامعات داخل الوطن، مقارنة بالذكور من أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم فهن أكثر إدراكاً للعوامل الداخلية الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية التي ترجع إلى أسباب داخل الجامعات المصرية ذاتها.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول العوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغير الجنس، وكانت الفروق لصالح الإناث، ويعزى ذلك إلى أن أعضاء هيئة التدريس من الإناث أكثر استقراراً في الوطن، وأقل خبرة واتجاها نحو السفر والهجرة إلى الخارج نظراً للعوامل الثقافية التي لا تتيح لهن السفر أو الهجرة للعمل في الخارج إلا في صحبة الأسرة، مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من الذكور، ومن ثم فهن قد يكن أكثر إدراكاً للعوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من المحور الثالث؛ التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، والمحور الرابع؛ التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغير الجنس، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة من الذكور الإناث حول كل من التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية بأبعادها المختلفة: الاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية، والعلمية والبحثية.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول جميع محاور أداة الدراسة تعزى إلى متغير نوع الكلية، مما يدل على أنه يوجد اتفاق بين أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس الذين ينتمون إلى كل من الكليات العلمية التطبيقية أو الكليات النظرية الإنسانية حول العوامل الدافعة أو الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية، بأبعادهما الداخلية أو الخارجية أو المشتركة، والتداعيات السلبية والإيجابية لهجرة هذه الكفاءات، بأبعادهما المختلفة؛ الاجتماعية، والثقافية، والعلمية والبحثية. كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) حول البعد الأول من المحور الرابع؛ التداعيات الإيجابية الاقتصادية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، تعزى لمتغير نوع الكلية وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من التخصصات النظرية الإنسانية، وقد يعزى ذلك إلى أنهم أكثر رغبة في الاستفادة من

التداعيات الإيجابية للهجرة، نتيجة لأن لديهم فرص أقل في السفر والهجرة، مقارنة بزملائهم من التخصصات العلمية التطبيقية، بحكم التخصص، والإلمام باللغة الانجليزية الذي يعطي فرصة أكبر في السفر والهجرة للتخصصات العلمية التطبيقية.

• توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من المحور الأول: العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، والمحور الثاني: العوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، تعزى إلى متغير خبرات الهجرة والسفر، وكانت الفروق لصالح أفراد عينة الدراسة ممن لم يسبق لهم خبرات الهجرة والسفر إلى الخارج سواء للدراسة أو العمل، وقد يعزى ذلك إلى أنهم أكثر تطلعاً، ورغبةً في السفر والحصول على فرص عمل في الخارج نتيجة لزيادة تأثرهم بالعوامل الدافعة إلى الهجرة والسفر، والرغبة في الاستفادة من مميزات وعوامل الجذب للسفر والهجرة إلى الخارج.

• لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول كل من المحور الثالث: التداعيات السلبية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، والمحور الرابع: التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى لمتغير خبرات الهجرة والسفر، مما يدل على اتفاق أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول كل من التداعيات السلبية والإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية.

وللتعرف على دلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، فقد تم استخدام طريقة تحليل التباين الأحادي One Way Anova لتحديد ما إذا كانت هناك فروق ذات دلالة إحصائية تعزى إلى متغير الرتبة العلمية. ولتحديد اتجاهات هذه الفروق فقد تم استخدام اختبار شيفيه Scheffé-Test كما يتضح فيما يلي.

٢ - دلالة الفروق حول عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية إلى المتغيرات ثلاثية الأبعاد.

جدول (٢٠) دلالة الفروق وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

المحور الرابع والثالث (تداعيات الهجرة)				المحور الأول والثاني (عوامل الهجرة)				الأبعاد والمحاور	
ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	البعد الأول	البعد الثاني
٠.٩٣٤	١.٠٥١	٢	٢.١٠٢	*١١.٢٨٩	٤.٧٤٥	٢	٩.٤٩١	بين المجموعات	
	١.١٢٦	٢٥٨	٢٩٠.٥٠٣		٠.٤٢	٢٥٨	١٠٨.٤٤٩	داخل المجموعات	
١.٤٩٨	١.٥٥	٢	٣.١	*٤.٥٦٨	٣.٦٨	٢	٧.٣٦١	بين المجموعات	البعد الثاني

المحور الرابع والثالث (تداعيات الهجرة)				المحور الأول والثاني (عوامل الهجرة)				لأبعاد والمحاور	
ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات	ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع المربعات		
	١.٠٣٥	٢٥٨	٢٦٦.٩٥٧		٠.٨٠٦	٢٥٨	٢٠٧.٨٧٨	داخل المجموعات	
٠.٧	٠.٨٢	٢	١.٦٤	٢.٤٨٥	١.٢٢٣	٢	٢.٤٤٥	بين المجموعات	البعد الثالث
	١.١٧٢	٢٥٨	٣٠٢.٤١١		٠.٤٩٢	٢٥٨	١٢٦.٩٥٥	داخل المجموعات	
٠.٧١٦	٠.٦٤٨	٢	١.٢٩٦	*٦.٠٧٨	٢.٧٥٦	٢	٥.٥١٣	بين المجموعات	المحور الأول/ الرابع
	٠.٩٠٥	٢٥٨	٢٣٣.٥٦		٠.٤٥٤	٢٥٨	١١٧.٠١	داخل المجموعات	
١٤.٣٦٥ *	٤.٧١٦	٢	٩.٤٣٣	٠.٨٥٦	٠.٣٦٨	٢	٠.٧٣٦	بين المجموعات	البعد الأول
	٠.٣٢٨	٢٥٨	٨٤.٧٠٣		٠.٤٣	٢٥٨	١١٠.٩٠٨	داخل المجموعات	
*٣.١١٧	١.٩٣	٢	٣.٨٥٩	*٥.١٣	٤.٢٦١	٢	٨.٥٢٢	بين المجموعات	البعد الثاني
	٠.٦١٩	٢٥٨	١٥٩.٧١٢		٠.٨٣١	٢٥٨	٢١٤.٢٧٢	داخل المجموعات	
١.٨٢٦	١.١٢٢	٢	٢.٢٤٤	*١١.٢٧٢	٨.٤٣٥	٢	١٦.٨٧	بين المجموعات	البعد الثالث
	٠.٦١٥	٢٥٨	١٥٨.٥٦١		٠.٧٤٨	٢٥٨	١٩٣.٠٦٩	داخل المجموعات	
٢.٤٠٨	١.٣٦٥	٢	٢.٧٢٩	*٦.٢٩٧	٣.١٧٨	٢	٦.٣٥٥	بين المجموعات	المحور الثاني
	٠.٥٦٧	٢٥٨	١٤٦.١٧٥		٠.٥٠٥	٢٥٨	١٣٠.١٩٧	داخل المجموعات	
٠.٠٠٨	٢.٥٤٧	٠.٨٣١	٢	١.٦٦١	المحور الثالث	X			
		٠.٣٢٦	٢٥٨	٨٤.١٢٩					

* دالة عند مستوى (٠.٠٥)

تكشف النتائج الموضحة فيجدول (٢٠) عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس حول كل من المحورين الأول، والثاني المتعلقين بالعوامل الدافعة، والعوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى لمتغير الرتبة العلمية (أستاذ=١، وأستاذ مساعد=٢، ومدرس=٣). كما لا توجد فروق ذات دلالة

إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول محوري التداعيات السلبية، والتداعيات الإيجابية. وللتعرف على اتجاهات الفروق يتم فيما يلي استخدام اختبار شيفيه.

جدول (٢١) دلالة الفروق وفقاً لمتغير الرتبة العلمية

تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية		عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية		المحور الأول: العوامل الدافعة		المحور الثاني: العوامل الجاذبة		المحور الثالث: التداعيات السلبية		المحور الرابع: التداعيات الإيجابية		الأبعاد والمحاور		
الدلالة	الفروق بين المتوسطات	الدلالة	الفروق بين المتوسطات	الدلالة	الفروق بين المتوسطات	الدلالة	الفروق بين المتوسطات	الدلالة	الفروق بين المتوسطات	الدلالة	الفروق بين المتوسطات			
٠.٧٥٧	٠.١٢	٠.٦٣٥	٠.٠٧٨	٠.٥٩٤	٠.١٠٢	٠.٢٥٧	٠.١٥٦-	٠.٠٠٠	٠.٠٠٠	٠.٧٨٧	٠.١٠٦-		٢	١
٠.٣٨٥	٠.٢٢٧-	٠.٠٠٠	*٠.٣٥١	٠.٤٥٠	٠.١٢٨-	٠.٠١١	*٠.٢٩١-	٠.٠٠٠	*٠.٤٤٧-	٠.٣٨٥	٠.٢٢٧-	٣	٢	
٠.٣٤٨	٠.٢٢٧-	٠.٨٣٨	٠.٠٦٦-	٠.٠٦٨	٠.٣٢١	٠.٨٩٣	٠.٠٦٢	٠.٠٣٤	*٠.٣٢٣-	٠.٣٤٨	٠.٢٢٥-	٢	١	البعد الثاني
١.٠٠٠	٠.٠٠١	٠.٠٤١	*٠.٢٨٧	٠.٠٠٧	*٠.٤٤٧-	٠.٠١٥	*٠.٣٨٤-	٠.٠٣٤	*٠.٣٢٣-	١.٠٠٠	٠.٠٠١	٣	٢	
٠.٦٣٧	٠.١٥٩-	٠.٣٥١	٠.١٦٩	٠.٥١٠	٠.١٥٢	٠.٤٢٤	٠.١٣٦-	٠.٠٧٣	٠.٢٢٨-	٠.٦٣٧	٠.١٥٩-	٢	١	البعد الثالث
٠.٥٧٠	٠.١٦٩-	٠.١٧٨	٠.٢٠٧	٠.٠٠٢	*٠.٤٥٣-	٠.٠٧٣	٠.٢٢٨-	٠.٠٧٣	٠.٢٢٨-	٠.٥٧٠	٠.١٦٩-	٣	٢	
٠.٩٩٨	٠.٠١-	٠.٩٥٠	٠.٠٣٨	٠.٠٠٠	*٠.٦٠٤-	٠.٦٨٧	٠.٠٩١-	٠.٠٠٢	*٠.٦٠٤-	٠.٩٩٨	٠.٠١-	٣	٢	متوسط المحور
٠.٨٣٣	٠.٠٨٨-	٠.١٢٥	٠.٢٢١-	٠.٢٠٧	٠.١٩١	٠.٧٣٨	٠.٠٧٧-	٠.٠٠٢	*٠.٣٣٣-	٠.٨٣٣	٠.٠٨٨-	٢	١	
٠.٤٨٨	٠.١٦٧-	٠.١٤٤	٠.٢٠٣-	٠.١٤٦	٠.٢٠٢-	٠.٠٠٢	*٠.٣٣٣-	٠.٠٠٢	*٠.٣٣٣-	٠.٤٨٨	٠.١٦٧-	٣	٢	
٠.٨٦٩	٠.٠٧٨-	٠.٩٨٧	٠.٠١٨	٠.٠٠٢	*٠.٣٩٣-	٠.٠٤٠	*٠.٢٥٦-	٠.٠٠٢	*٠.٣٩٣-	٠.٨٦٩	٠.٠٧٨-	٣	٢	
		٠.٩٩٢	٠.٠١-	متوسط المحور الثالث						٠.٩٩٢	٠.٠١-			
		٠.١٠٣	٠.١٦٣											
		٠.١٠٥	٠.١٧٣											

*الدلالة عند مستوى (٠.٠٥)

- متغير الرتبة العلمية: أستاذ= ١ / وأستاذ مساعد= ٢ / ومدرس= ٣.

تكشف النتائج الموضحة في جدول (٢١) عن:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الأول؛ العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى لمتغير الرتبة العلمية، كذلك حول المحور الثاني؛ العوامل الجاذبة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة المدرس، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من

رتبة المدرس، ربما يكون أقل استقراراً من الناحية المادية، وأكثر حاجة إلى الإنفاق على بحوثهم العلمية لتلبية متطلبات الترقّيات العلمية، ومن ثم فهم أكثر تطلّعاً ورغبة للسفر إلى الخارج ومحاولة الحصول على فرص عمل تساعد على تحسين مستوى الدخل، تلبية لمتطلبات الأسرة والأبناء في المراحل التعليمية المختلفة، مقارنة بأعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ المساعد، والأستاذ الذين يتوقع بأن لدى كثير منهم نوعاً من الاستقرار المادي نتيجة لخبرات سابقة أو الحالية في مجال السفر والعمل في الخارج، وأن بعضاً منهم لديهم أبناء كبار ومستقلون وأنهوا مراحلهم التعليمية المختلفة، بالإضافة إلى أن أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ قد لا ينفقون كثيراً من الأموال لتمويل بحوثهم العلمية، حيث إنهم ترقّوا بالفعل إلى رتبة الأستاذ التي تعد أعلى الرتب العلمية في الجامعات.

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة بالنسبة للمحورين الثالث، والرابع المتعلقين بالتداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، مما يدل على اتفاق أعضاء هيئة التدريس برتبهم المختلفة على التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية.
- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول البعدين الأول والثاني من المحور الثالث؛ التداعيات السلبية الاقتصادية، ومتعددة الجوانب، تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، وكانت الفروق لصالح أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ، والأستاذ المساعد، مقارنة بمن هم في رتبة المدرس، وقد يعزى ذلك إلى أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ والأستاذ مساعد أكثر خبرة بهذه التداعيات السلبية نتيجة لسفر كثير منهم للعمل في الخارج، كذلك قد يقلل أعضاء هيئة التدريس من رتبة المدرس من أهمية التداعيات السلبية، مقارنة بالتداعيات الإيجابية، وذلك رغبة منهم في الحصول على فرص عمل في الخارج.
- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المحور الرابع المتعلق بالتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية، تعزى إلى متغير الرتبة العلمية، وقد يدل ذلك على اتفاق أعضاء هيئة التدريس برتبهم المختلفة على هذه التداعيات الإيجابية.

تصور مقترح للحد من مشكلة هجرة الكفاءات العلمية من أعضاء هيئة التدريس

يأتي هذا الجزء من الدراسة للإجابة عن التساؤل السادس للدراسة: "ما التصور المقترح للحد من تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية"، حيث تتم الإجابة عن هذه التساؤل استناداً إلى النتائج المتعلقة بالعوامل الدافعة والجاذبة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، والتداعيات السلبية

والإيجابية لهجرة هذه الكفاءات، بالإضافة إلى الجهود الدولية للحد من التداعيات السلبية وزيادة التداعيات الإيجابية.

للتأكد من الصدق الظاهري للتصور المقترح، فقد تم تحكيمه من قبل عدد (٧) من أعضاء هيئة التدريس من رتبة الأستاذ والأستاذ المساعد في التخصصات التربوية من ذوي الخبرة في المجال من عدد من الجامعات المصرية، للتأكد من مدى أهمية إجراءاته، ودقة صياغة أبعاده، وتقديم ما يلزم من تعديلات، وعلى ضوء ملاحظات ومقترحات المحكمين تم تعديل التصور لكي يصبح في صورته النهائية كما يلي.

(١) منطلقات التصور:

يقوم التصور على المنطلقات الآتية:

- تحقيق الشراكة بين الدول المرسله والدول المستقبلة للكفاءات العلمية المهاجرة، بهدف الاستفادة من هذه الكفاءات من خلال التغلب على التداعيات السلبية، تحقيق أكبر قدر من التداعيات الإيجابية، ومن ثم يسعى هذه التصور لتحقيق هذه الشراكة.
- تحدث هجرة الكفاءات الأكاديمية نتيجة لانعدام التوازن بين العوامل الدافعة والعوامل الجاذبة، بمعنى انعدام التوازن بين قوة الدفع وقوة الجذب، ومن ثم ينطلق التصور على إحداث التوازن بين قوتي الدفع والجذب، مما يجعل هذه الكفاءات تصل إلى نتيجة مفادها أن العائد من الهجرة يعادل الفاقد، ومن ثم إعادة النظر فيها، ومن ثم الحد منها.
- تؤدي غلبة التداعيات السلبية على التداعيات الإيجابية إلى الإحساس بمشكلة هجرة الكفاءات الأكاديمية، لذا ينطلق التصور من محاولة إحداث نوع من التوازن بين التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية.
- إن هجرة الكفاءات تعد محط اهتمام العديد من الدول والمنظمات الدولية، من ثم ينطلق التصور من أهمية التعاون الدولي في التعامل مع هذه الظاهرة، سواء من خلال المنظمة الدولية للهجرة، والصندوق الإنمائي للأمم المتحدة، ومنظمة العمل العربية، وجامعة الدول العربية، واليونسكو. وغيرها من المؤسسات الدولية.

(٢) أسس التصور:

يرتكز التصور على الأسس الآتية:

- الاستفادة من الجهود والتجارب الدولية والإقليمية في مجال الحد من مشكلة هجرة الكفاءات الأكاديمية.
- مراعاة محورين رئيسيين للحد من مشكلة هجرة الكفاءات بصفة عامة؛ المحور الأول: الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات الأكاديمية وترشيدها، بينما المحور الثاني: الاستفادة من الجوانب

الإيجابية، من خلال زيادة التداعيات الإيجابية والحد من التداعيات السلبية، كما يقوم على إدخال الجهود الدولية في الاعتبار عند تحديد عناصر كل محور.

- يراعي التصور المراحل التي تحدث فيها الهجرة سواء فيما قبل الحصول على الدكتوراه (المعيدين والمدرسين المساعدين)، أو فيما بعد الحصول على الدكتوراه (أعضاء هيئة التدريس من مدرس فما فوق).
- تراعي أبعاد وإجراءات التصور المقترح تحديد الأفراد والجهات المسؤولة عن تنفيذ إجراءاته مثل أعضاء هيئة التدريس، الجامعات، الحكومة، القطاع الخاص، الجامعات على المستوى الدولي، المؤسسات الدولية مثل اتحاد الجامعات العربية، واتحاد المهجرين العرب.
- نظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية حول العوامل والتداعيات تعزى إلى بعض المتغيرات مثل الجنس، ونوع الكلية، والرتبة العلمية، وخبرات السفر والهجرة، فإن التصور يأخذ في الاعتبار هذه المتغيرات.

(٣) أهداف التصور:

- كما هو موضح في شكل (١) أن ديناميات تحقيق أهداف التصور تعتمد على إحداث التوازن بين عوامل الدفع وعوامل الجذب لهجرة الكفاءات الأكاديمية من جهة، وإحداث توازن بين التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لها، حيث يسعى التصور المقترح إلى تحقيق الأهداف الآتية:
- ١- إحداث نوع من التوازن بين عوامل الدفع والجذب لهجرة الكفاءات الأكاديمية، وذلك من خلال تحويل عوامل الدفع إلى جذب في اتجاه الوطن، حتى يتم الوصول إلى النقطة الحرجة التي تتحول فيها العوامل الدافعة إلى هجرة الكفاءات الأكاديمية إلى عوامل جاذبة تتساوى فيها هذه عوامل الجاذبة داخل الوطن مع تلك التي توفرها دول الاستقبال للكفاءات الأكاديمية المهاجرة.
 - ٢- إحداث نوع من التوازن بين التداعيات السلبية والتداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، من خلال العمل على تحويل التداعيات السلبية إلى تداعيات إيجابية، حتى يتم الوصول إلى نقطة حرجة تتساوى عندها التداعيات الإيجابية لهجرة الكفاءات الأكاديمية، بالنسبة لدول الإرسال ودول الاستقبال.

الأبعاد الخاصة بالعوامل والتداعيات	ذات العلاقة بالدول المرسله	ذات العلاقة بالدول المستقبلية
عوامل هجرة الكفاءات الأكاديمية (السبب)	العوامل الدافعة ١ - العوامل الداخلية. ٢ - العوامل الخارجية ٣ - العوامل المشتركة	العوامل الجاذبة ١ - العوامل الداخلية. ٢ - العوامل الخارجية ٣ - العوامل المشتركة
تداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية (النتيجة)	التداعيات السلبية ١ - الاقتصادية ٢ - الاجتماعية ٣ - العلمية والبحثية ٤ - متعددة الجوانب	التداعيات الإيجابية ١ - الاقتصادية ٢ - العلمية والبحثية ٣ - متعددة الجوانب

شكل (١) ديناميات تحقيق أهداف التصور

(٤) إجراءات التصور:

لتحقيق أهداف التصور فإن ذلك يتطلب القيام بالإجراءات الآتية:

١. زيادة عوامل الجذب من خلال تحسين بيئة العمل في الجامعات المصرية، ويتطلب ذلك نشر ثقافة عمل الفريق بما يضمن تحقيق التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في مجال البحث العلمي.
٢. الاهتمام بحماية الملكية الفكرية وتحفيز أعضاء هيئة التدريس المتميزين في مجال الابتكار، بما يؤدي إلى زيادة مستويات دخولهم نتيجة لهذه الابتكارات.
٣. التوأمة مع جامعات دولية متميزة وتبادل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، من خلال إقامة برامج دراسية، ومنح درجات علمية مشتركة.
٤. زيادة الاستثمار في البحث العلمي بهدف اجتذاب الكفاءات المصرية المهاجرة من خلال إقامة مراكز بحثية متميزة تركز على الإبداع والابتكار، سواء داخل الجامعات المصرية أو مستقلة عنها، بالتعاون مع منظمات دولية مثل اليونسكو بالإضافة إلى الجامعات والمراكز البحثية الدولية، مع ابتكار برامج بحثية جديدة وتطوير وتدريب الكوادر الوطنية وبناء القدرات المحلية.
٥. زيادة فرص تدويل التعليم العالي في مصر من خلال تشجيع حراك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ويتم ذلك من خلال برامج تبادل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية مع الجامعات الدولية المرموقة.
٦. تطوير البرامج الجامعية في الجامعات المصرية في جميع التخصصات بحيث يتم التركيز على إعداد خريج بمواصفات دولية خاصة ممن لديهم القدرة على التوظيف الذاتي داخل الوطن، دون

- الحاجة إلى السفر إلى الخارج، وذلك في ظل انفتاح سوق العمل الدولية نتيجة ثورة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.
٧. إصلاح سوق العمل من خلال مواجهة بطالة الخريجين والتركيز على إنشاء شركات ومؤسسات متعددة الجنسيات تستوعب الخريجين المتميزين من الجامعات المصرية.
٨. التعاون البحثي مع الجامعات في الخارج، وتوقيع الاتفاقات والبرتوكولات التي تنظم هذا التعاون، والذي يمكن من خلاله الاستفادة من الجامعات ومراكز البحوث في الخارج، أو من خلال مؤسسات تمويل البحث العلمي الدولية.
٩. إعادة النظر في سلم الأجور والرواتب التي تمنح للكفاءات الأكاديمية بالجامعات المصرية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والعمل على تقديم الحوافز المادية التي ترتبط بالبحث، والانتاج العلمي، ورفع الحدود العليا للأجور كمكافأة البارزين من ذوى الكفاءات، وتقديم الحوافز التشجيعية، والتسهيلات الضريبية، والجمركية للوفاء بالاحتياجات الأساسية بما يسهم في أدائهم لمهامهم العلمية على أكمل وجه.
١٠. التركيز على البحوث العلمية الابتكارية ذات المردود الاقتصادي المرتفع، من خلال استخدام إستراتيجية التمويل التنافسي للمشروعات البحثية الابتكارية في الجامعات المصرية.
١١. فتح قنوات اتصال بين مصر وأبنائها من الكفاءات العلمية المهاجرة ووضع البرامج والخطط للإفادة المثلى من هذه الكفاءات، سواء من خلال التعاون مع الجامعات في مجال البحث العلمي، أو الاستثمار أو المشروعات المشتركة، أو الاستشارات، ودعوتهم للمشاركة في المناشط العلمية في مصر، بالإضافة إلى التدريس بمؤسساتها العلمية أو العمل ولو بشكل دوري في مستشفياتها ومعاملها.
١٢. توطين التكنولوجيا ونقل المعرفة من الدول المتقدمة صناعياً كأمريكا واليابان وأوروبا بواسطة قنوات اتصال تعتمد أساساً على الكفاءات المصرية المهاجرة. في كافة التخصصات، بهدف تعزيز أوجه التعاون بين الجامعات المصرية وهذه الكفاءات المهاجرة، بالإضافة إلى ضرورة الاتصال بشبكة علماء المهجر والتنسيق معها والاستفادة من معلوماتها وإحصاءاتها وبياناتها عن علماء المهجر باعتبارها بيت خبرة متخصص، وبناء علاقات شراكة مع هذه العقول المهاجرة لصالح الأمة.
١٣. إنشاء برامج افتراضية للدراسة والتدريب عن بعد لإعداد وتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين والباحثين بالتعاون مع الجامعات العالمية المرموقة، مما يقلل الحاجة إلى إرسال بعثات إلى الخارج.
١٤. تنظيم مؤتمرات دورية للكفاءات المهاجرة، وإشراكهم بفاعلية في النشاطات الفكرية، وطلب مساعدتهم، وخبراتهم سواء في ميدان نقل التكنولوجيا أو المشاركة في تنفيذ المشروعات،

بالإضافة إلى دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في المؤتمرات العلمية الدولية.

١٥. تبني السياسات الاقتصادية، والثقافية، والعلمية، والاجتماعية المشجعة للكفاءات الأكاديمية المصرية للعمل داخل الوطن.

١٦. الإصلاح السياسي، وزيادة استقلالية الجامعات، وذلك من خلال تعزيز قيم العدالة والمساواة والحرية، مع تبني الآليات الديمقراطية عند اختيار القيادات الأكاديمية، وتنظيم العمل الجامعي.

١٧. اتخاذ السياسات الكفيلة بتعزيز عملية تحديد التخصصات الدقيقة للكفاءات الأكاديمية المصرية المهاجرة وفقاً لحاجة عمليات التنمية في مصر لتخصصات هذه الكفاءات، وذلك من خلال إعداد قواعد بيانات عنها بإجراء مسح شامل بهدف التعرف على حجمها، ومواقعها، وميادين اختصاصها، وارتباطها، وظروف عملها، ومن ثم تحديد التخصصات المطلوبة للمشاركة في عمليات التنمية داخل الوطن.

١٨. تقديم المنح والبعثات الدراسية للمعيدين والمدرسين المساعدين والباحثين المصريين بالجامعات المصرية شريطة الالتزام القانوني بالعودة إلى الوطن للعمل والإفادة من خبراتهم التي تعلموها في الخارج.

١٩. احترام الحريات الأكاديمية، وصيانتها، وإحداث نوع من التثقيف السياسي، مع إعطاء أعضاء الهيئات الأكاديمية حرية الوصول إلى مختلف فروع المعرفة، ومتابعة التطورات العلمية الحديثة، وتبادل المعلومات، والأفكار، والدراسات، والبحوث، والانتاج، والتأليف، والمؤتمرات، والندوات، والمحاضرات، وفي استعمال مختلف وسائل التطور الحديثة وصولاً لخير المجتمع الإنساني.

٢٠. نشر قيم احترام العلماء والمفكرين من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية وتقدير علمهم وجهدهم وإبداعهم، والعمل على إتاحة كافة الظروف الملائمة لتمكينهم من الخلق والابداع.

٢١. إبراز إبداعات العقول المهاجرة وطبعها ونشرها، والاحتفاظ بها والإشادة بها، بالإضافة إلى وضع برنامج علمي مدروس وخطة واضحة ترصد كل الفعاليات العلمية المهاجرة ودعوتها للمساهمة في بناء الوطن والاستفادة منها ودعمها مادياً ومعنوياً.

٢٢. تقويم واقع الوضع العلمي والبحثي والتعليمي في مصر بما يتماشى ومتطلبات التنمية ومعطيات الوحدة وتطور الثورة العلمية والتكنولوجية، وبما ينعكس إيجابياً على خفض نسبة الهجرة واستقطاب العقول المهاجرة.

٢٣. إعادة النظر في نظام التعليم العالي بالجامعات المصرية، ومحاولة ربطه بالتعليم الثانوي من حيث المدد الدراسية والمناهج وجعلها منسجمة ومتكاملة ومرتبطة على بعضها، وبما يتوافق والمصالح العليا للوطن ومصالحة المواطن وبما يمكنه من التخصص والتدريب والحصول على فرصة عمل.

٢٤. تعزيز قيم المواطنة خاصة في مراحل التعليم العام، بما يزيد من دافعية الكفاءات العلمية مستقبلاً لخدمة وطنها سواء أكانت هذه الكفاءات داخل أو خارج مصر.

٢٥. نظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية حول عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية تعزى إلى متغير الجنس وكانت الفروق لصالح عضوات هيئة التدريس، فإن ذلك يتطلب تعزيز دور المرأة من خلال شغلها لمناصب قيادية في الجامعات المصرية.

٢٦. نظراً لوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حول عوامل وتداعيات هجرة الكفاءات الأكاديمية المصرية تعزى لمتغير التخصص، وكانت بعض هذه الفروق لصالح التخصصات النظرية، فعلي الرغم من زيادة دافعية ذوي التخصصات النظرية للسفر والهجرة، إلا أن الهجرة غالباً ترتبط بالتخصصات العلمية والتطبيقية، وبالتالي فمن الضروري الحد من هجرة الكفاءات من التخصصات العملية الدقيقة بما لا يؤدي إلى حدوث عجز في هذه التخصصات نتيجة لهجرة الكفاءات.

٢٧. تثقيف أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فيما يتعلق بتعزيز أوجه التعاون مع الكفاءات الأكاديمية المهاجرة، والإفادة من النماذج الناجحة من هذه الكفاءات، وذلك من خلال ورش العمل والمؤتمرات والندوات.

٢٨. توقيع اتفاقيات عادلة للتعاون بين مصر كدولة مصدرة للكفاءات والدول المستقبلة، بحيث تضمن تحقيق الاستفادة المرجوة من هذه الكفاءات في المجالات الاقتصادية، والعلمية والبحثية وتهيئة الظروف المناسبة لتحفيز الكفاءات المتميزة على العودة إلى مصر.

(٥) متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

١. إنشاء فروع للجامعات الدولية المرموقة في مصر مما يحد من الحاجة إلى إرسال بعثات إلى الخارج، بحيث تقدم هذه الجامعات الدولية المنح الدراسية للمعيدين المدرسين المساعدين بالجامعات المصرية.

٢. إنشاء عدد من الجامعات الدولية في مصر بالتعاون مع الدول العربية، وتوفير المنح الدراسية والبعثات للطلاب المتميزين، والعمل على زيادة أواصر التعاون في مجال البحث العلمي والابتكار.

٣. تنويع مصادر تمويل البحث العلمي من خلال بناء شراكة مع مؤسسات المجتمع من الشركات والمصانع بما يضمن مشاركة هذه المؤسسات في تمويل البحث العلمي. على أن يركز البحث العلمي على حل المشكلات وزيادة الإنتاجية في هذه المؤسسات والشركات.

٤. زيادة الميزانيات المخصصة للبحث العلمي من خلال تخصيص ضريبة معينة على الدخل، توجه حصيلتها إلى دعم البحث العلمي والابتكار.

٥. تكوين الجمعيات والروابط لاستيعاب الكفاءات المصرية المهاجرة، وإزالة جميع العوائق التي تعيق ربطهم بالوطن، وتحفيزهم وتيسير إجراءات عودتهم إلى أوطانهم للمشاركة في عملية التنمية الشاملة.

٦. إنشاء روابط إلكترونية على شبكات التواصل الاجتماعي للكفاءات المصرية المهاجرة من أعضاء هيئة التدريس في كافة التخصصات، بهدف تعزيز أوجه التعاون بين الجامعات المصرية وهذه الكفاءات المهاجرة، بالإضافة إلى ضرورة الاتصال بشبكة علماء المهجر والتنسيق معها والاستفادة من معلوماتها وإحصاءاتها وبياناتها عن علماء المهجر باعتبارها بيت

٧. إنشاء إدارة خاصة في الخارجية المصرية تعنى بشؤون المهاجرين بصفة عامة والكفاءات العلمية بصفة خاصة، بحيث تتولى الاتصال بهم ورعاية مصالحهم، وتوفير الفرص والاجواء المناسبة للاستفادة منهم في الخارج أو لعودتهم إلى الوطن.

٨. صياغة سياسية عربية مشتركة للقوى العاملة على أساس تحقيق تكامل القوى العاملة العربية، بحيث يتم مواجهة الزيادة في بعض التخصصات، واستكمال العجز في التخصصات الأخرى التي يحتاجها سوق العمل العربي.

٩. تبني برنامج لتحقيق التعاون بين وزارة الهجرة وغيرها من الوزارات المعنية بهجرة الكفاءات مثل وزارة التعليم العالي، ووزارة الاقتصاد، والعمل على إعداد إستراتيجية لتعظيم العائد من هجرة الكفاءات المصرية والحد من السلبيات، وفتح قنوات مستمرة لزيادة أوجه التعاون مع هذه الكفاءات.

(٦) معوقات تنفيذ التصور المقترح:

١. انخفاض مستوى الانتماء لدى بعض الكفاءات المهاجرة وأبنائها التي نشأت وتربت في الخارج في دول الاستقبال.

٢. التقدير الخاطئ لدى بعض المسؤولين في أن التداعيات الاقتصادية الإيجابية للهجرة تفوق التداعيات الإيجابية، من خلال التحويلات المالية لهذه الكفاءات في الخارج.

٣. غياب الخطط التي تحدد الإجراءات اللازمة لتحقيق الاستفادة القصوى من الكفاءات المصرية المهاجرة.

٤. عدم اتخاذ الخطوات اللازمة للحد من العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الأكاديمية، ومن ثم الحد من التداعيات السلبية لها، وذلك من خلال تحسين مستوى جودة الحياه وزيادة الدخل، وتحسين مستوى جودة الخدمات، وتوفير مناخ علمي وبحثي مناسب.

٥. عزوف كثير من الكفاءات الأكاديمية من عضوية الروابط الخاصة بهم نتيجة انشغال هذه الكفاءات بأنشطتها العلمية والبحثية بالجامعات ومراكز البحوث في الخارج.

٦. غياب أو ضعف الاتفاقيات الدولية بين الدول المرسلّة والدول المستقبلّة للكفاءات الأكاديمية، مما يؤدي إلى زيادة التداعيات السلبية بالنسبة للدول المرسلّة، وزيادة التداعيات الإيجابية بالنسبة لدول الاستقبال.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

إبراهيم، ذكري عبد المنعم (٢٠١٣). الهجرة الخارجية وتحدياتها الثقافية والتنموية على المجتمع العراقي، جامعة بغداد.

أبوغمجة، نصر الدين محمد. (٢٠١٦) هجرة العقول العربية: مقترحات عملية ورؤى مستقبلية للمواجهة، مجلة الدراسات المستقبلية، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، مج ١٧، ع ١، ص ٥٢-٧٦.

إمام، مجدة (٢٠١٢) آثار الهجرة الدولية على رأس المال البشري في البلدان المرسله للعمالة: مصر نموذجاً، تم الرجوع إلى الموقع التالي بتاريخ ٢٠١٩/٩/٢م-https://alolabor.org/wp-content/uploads/2012/11/4_Magdat_Emam.pdf?amp=1

البدراي، عبد الناصر (٢٠٠٩). هجرة الكفاءات العربية: الأسباب والنتائج (العراق أنموذجاً)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، الأكاديمية العربية المفتوحة، كوبنهاجن، الدانمارك.

بن ظاهر، ظاهر محمد (٢٠١٠). هجرة العقول العربية، وواقع التعليم العالي، وسوق العمل، المؤتمر العربي حول التعليم العالي وسوق العمل، كلية الآداب، جامعة ٧ أكتوبر، ١٣ إبريل، مصراته، ليبيا.

البنك الدولي (٢٠١٤). التحويلات النقدية للبلدان النامية ستتمو ٥ في المائة هذا العام، واشنطن، ٦ أكتوبر/تشرين الأول. تم الرجوع إلى الرابط بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٣

<https://www.albankaldawli.org/ar/news/press-release/2014/10/06/remittances-developing-countries-five-percent-conflict-related-migration-all-time-high-wb-report>.

الحقباتي، خالد (٢٠٠٧) ٢٠٠ بليون ريال تخسرهما الدول العربية سنوياً جراء هجرة العقول للخارج، صحيفة الرياض، العدد ١٤١٩٢. تم استرجاعها من الرابط بتاريخ <http://www.alriyadh.com/246863>. ٢٠١٩/٤/١٩

الخشاني، محمد (٢٠١٤). الجاليات العربية المغتربة والتنمية، التقرير الإقليمي للهجرة الدولية العربية: الهجرة الدولية والتنمية، إدارة السياسات السكانية والمغتربين والهجرة، قطاع الشؤون الاجتماعية، جامعة الدول العربية، القاهرة.

الخلايلة، هدى أحمد، و عبيدات، أسامة محمد. (٢٠١٠) هجرة الكفاءات العلمية والفكرية العربية: أسبابها ونتائجها، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٥٥، ص ١٤٩-١٧١.

خليفة، عبد الباقي. (٢٠٠٦) متحف يروي قصة (٥) آلاف من العقول المهاجرة إلى البلقان، تقرير علمي، سرايفو، يوغسلافيا.

الدريسي، محمد الحاجي (٢٠١٧). هجرة الكفاءات وتدهور البحث العلمي في العالم العربي: المغرب نموذجاً، مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية، ع ١٧، ص ص ٢٢-٤١.

زكريا، خضر وآخرون (١٩٩٩). دراسات في المجتمع العربي المعاصر، ط٢، دمشق: دار الأهالي.
زين، الياس. (١٩٩٣). الجامعات في الوطن العربي وهجرة الأدمغة، في: حرية الثقافة العربية، هجرة الكفاءات العربية، بيروت: المؤسسة العربية للدراسات والنشر.

سنوسي، شيخاوي (٢٠١٩). إصلاح السياسات التعليمية كمدخل للتعامل مع ظاهرة هجرة الكفاءات الوطنية، مجلة دراسات في العلوم الإنسانية والاجتماعية، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، مج ٢، ع ١٠، ص ص ١٣٤-١٥٨.

سوداني، نادية، وعربية، رابح. (٢٠١٧) واقع هجرة الأدمغة في الدول النامية وانعكاساتها على نسبة مساهمة هذه الدول في الأنظمة العالمية للملكية الفكرية، مجلة أبعاد اقتصادية، ع ٧، ص ص ٥٤٥-٥٦٤.

صالح، يوسف أمحمد. (٢٠١١) هجرة العقول العربية: أسبابها وأثارها، مؤتمر "الرؤية المستقبلية للنهوض بالبحث العلمي في الوطن العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ص ص ٥٣-٦٩.

الصانع، محمد إبراهيم (٢٠٠٢). معوقات البحث العلمي وأثرها على هجرة أعضاء هيئة التدريس في الجامعات اليمنية: دراسة مسحية وصفية، إريد للبحوث والدراسات، مج ٥، ع ١، ص ص ٤٩-٦٦.

الصخرة، منصور محمود (٢٠٠٩). هجرة العقول العلمية، مجلة الجامعي، النقابة العامة لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، ع ١٧، ص ص ١٥-٢٦.

عثمان، علي (١٤٢٤). هجرة الأدمغة العربية نذير مستمر...فإلى متى؟ مجلة العالم الإسلامي، ع ١٧٨٥.

عثمان، محمد الصايم. (٢٠١١). هجرة العقول العربية من وجهة نظر المهاجرين العرب، المجلة العربية للتربية، مج ٢١، المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة، ص ص ٧١-١١٣.

عريشة، ميلاد أمحمد. (٢٠١٨). هجرة الكفاءات الليبية إلى الخارج، مجلة التربوي، ع ١٢، ص ص ٢٣٠-٢٤٩.

العساف، أحمد عارف، والواري، محمود حسين. (٢٠١٠). اقتصاديات الوطن العربي، عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ص ٤٨.

العلي، درده أحمد. (٢٠٠٣). هجرة العقول العربية: أسبابها وسبل معالجتها، بيروت: المنارة.

عمارة، أميرة محمد. (٢٠١٣). هجرة العقول وأثرها في النمو الاقتصادي في مصر، بحوث عربية، ع ٦٣-٦٤، ص ص ٧-٣١.

عوض، مباركة صالح. (٢٠٠٦) هجرة الكفاءات العربية وأزمة البحث العلمي، مجلة المجال، مج ٣، ع ١٠، جامعة عمر

المختار، البيضاء، تم الرجوع إلى الرابط التالي بتاريخ ١١/٩/٢٠١٩

<https://meo.news/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%AC%D8%A7%D9%84-%D8%A7%D9%84%D9%84%D9%8A%D8%A8%D9%8A%D8%A9-%D8%AA%D9%81%D8%AA%D8%AD-%D9%85%D9%84%D9%81-%D9%87%D8%AC%D8%B1%D8%A9-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D8%A7%D8%A1>

عيدود، هاجر، وعمر، عسوس (٢٠١٨). واقع البحث العلمي وتأثيره على هجرة الأدمغة الجزائرية، مجلة آفاق للعلوم، ع ١٢، ص ص ٢٧٦-٢٩٢.

عوض، إبراهيم (٢٠٠٩). الهجرة والتشغيل في مطلع القرن الحادي والعشرين، المنتدى السابع، مركز شركاء التنمية.

غانم، عبد الله عبد الغني. (٢٠٠٢) المهاجرون - دراسة سسيولوجية أنثربولوجية، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية.

الغيثي، عبد الله مبارك. (٢٠٠٢). الهجرة الأكاديمية بين الدول العربية، مجلة البحوث والدراسات التربوية، س ٨، ع ١٧، ص ص ٥١-٩٨.

الفاندي، محجوب عطية (١٩٩٧). أساسيات علم السكان، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس.

فرج، محمد حسن محمود، و خليل، فائزة محمد الحسن. (٢٠١٤). استخدام التحليل العامل في تحديد العوامل التي تؤثر في هجرة الكفاءات العلمية السوداينة: دراسة اقتصادية إحصائية لحالة الكفاءات العلمية السوداينة بالمملكة العربية السعودية، مجلة الأكاديمية الأمريكية للعلوم والتكنولوجيا، مج ٥، ع ١٢، ص ص ٦٥-٨٤.

الفلاح، سالم عبد الله (٢٠١٣) هجرة العقول والأدمغة خسائر عربية ومكاسب غربية، مجلة البحوث التاريخية، مج ٣٥، ع ١، ص ص ١٢١-١٤٧.

كريسويل، جون. (٢٠١٨) تصميم البحوث الكمية والنوعية والمزجية. ترجمة القحطاني، عبد المحسن. الكويت: دار المسيلة.

الكندي، أحمد جعفر أبل (٢٠٠٥). هجرة العقول العربية بين الواقع والمأمول، المجلة العلمية لكلية الآداب، ع ١٨، ص ص ١-٤٧.

مجمع اللغة العربية (٢٠١١) المعجم الوسيط، ط ٥، القاهرة.

- ليسترثرو. (٢٠٠٠) *مستقبل الرأسمالية*، ترجمة حلمي، فالح عبد القادر، منشورات بيت الحكمة.
- المجيدل، عبد الله شمت، وآخرون (٢٠٠٨). *البحث العلمي في الوطن العربي: إشكاليات وآليات للمواجهة*، المؤسسة العربية للاستشارات العلمية وتنمية الموارد البشرية.
- المخزومي، محمد حسن سلمان. (٢٠٠٥). أسباب هجرة التدريسيين إلى الخارج، مجلة الآداب، جامعة بغداد، ع ٦٩-٧٠، ص ص ١١٩-١٤١.
- المخيدمي، عبد القادر رزيق. (٢٠١٠) *الكفاءات المهاجرة بين واقع الغربة، وحلم العودة*، الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- مراد، حسام إبراهيم الدسوقي، وجوهر، على صالح حامد، وإسماعيل، توفيق على. (٢٠١٥). أسباب هجرة العقول المصرية: دراسة ميدانية، مجلة القراءة والمعرفة، ع ١٦٧، ١٣٧-١٥٩.
- مصباح، عامر (٢٠٠٨). *منهجية البحث في العلوم السياسية والإعلام*. سلسلة الكتب الأساسية في العلوم الإنسانية والاجتماعية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
- المنجزة المهدي (٢٠٠٨). عندما تتوفر الديمقراطية ممثلو الشعب سيجيبون عن سؤال الأزمة، *صحيفة العدالة والتنمية*، ع ٧٢، ٢١ يناير، الرباط، المغرب.
- منذر، عبد الرحمن. (٢٠٠٢) *الفجوة المعرفية بين الشمال والجنوب*، بيروت: الدار الدولية للنشر والطباعة.
- منصر، كريمة (٢٠١٦). *إشكالية هجرة الأدمغة والجهود المغاربية لاستعادة كفاءاتها ومساهمتها في تحقيق التنمية الوطنية*، مجلة *أبعاد اقتصادية*، كلية العلوم الاقتصادية، مج ٦، ع ٢، ص ص ٥٨٩-٦٠٨.
- قنوع، نزار، وإبراهيم، غسان، والعص، جمال (٢٠٠٦) *هجرة الكفاءات العلمية العربية (النقل المعاكس للتكنولوجيا)*، مجلة *جامعة تشرين للدراسات والبحوث العلمية*، سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، مج ٢٨، ع ١، ص ص ٨٩-٩٦.
- نصر الله، عبد الرزاق يوسف، وعبد الرضا، نبيل جعفر. (٢٠١٣). *هجرة الكفاءات العراقية في الأردن: دراسة استقصائية*، المجلة العربية لعلم الاجتماع، ع ٢٢، ص ص ١٥٩-١٧٢.
- النعيم، عزيزة عبد الله. (٢٠١٠). *هجرة الكفاءات: دراسة تطبيقية على المتعاقبات غير السعوديات في جامعة الملك سعود*، مجلة *الاجتماعية*، ع ٣، ص ص ٢٤-٤١.
- النوح، مساعد عبدالله حمد (٢٠١١). *مبادئ البحث التربوي*. ط ٢، الرياض: مكتبة الرشد.
- نوير، عبد السلام. (٢٠٠٣). *سياسة البحث العلمي وهجرة العقول*، مركز بحوث ودراسات الدول النامية، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- وكالة الأمم المتحدة للهجرة (IOM) (٢٠١٨) *تقرير الهجرة في العالم لعام ٢٠١٨*، المنظمة الدولية للهجرة، جنيف، سويسرا.

يوسف، حنان. (٢٠٠٦) هجرة العقول العربية، واقع وآفاق هجرة العمالة العربية في ضوء الشراكة الأورو متوسطية، القاهرة في الفترة من ١٠/٣٠ إلى ١١/١/٢٠٠٦، المنظمة العربية للتعاون الدولي.

ثانياً: المراجع الأجنبية

- Ashton, Weslynn&Wagman, Liad. (2015). Marketing educational improvements via international partnerships under brain drain constraints, *Education Economics*, Vol. 23, No. 6, 713–734.
- Burdick, William; Morahan, Page&Norcini, John. (2006). Slowing the brain drain: FAIMER education programs, *Medical Teacher*, Vol. 28, No. 7: 631–634.
- Bushnell, Peter & Choy, Wai Kin (2001). *Go West, Young Man, Go West!''?*, Treasury Working Paper Series 01/07, New Zealand Treasury.
- Cerderia, Luisa; Machado-Taylor, Maria; Cabrito, Bemiro; Patrocinio, Tomas; Brites, Rui; Gomes, Rui; Lopes, Joao; Vaz, Henrique; Peixoto, Paulo; Magalhaes, Dulce ; Silva, Silvia and Ganga, Rafaela. (2016). Brain drain and the disenchantment of being a higher education student in Portugal, *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 38, No. 1; 68–77.
- Erodogan, Erfan. (2003). Brain Drain and Turkey, *Educational Sciences: Theory & Practice*, 3 (1): 96-100.
- Gibson, John & McKenzie, David. (2012). The Economic Consequences of 'Brain Drain' of the Best and Brightest: Microeconomic Evidence from Five Countries, *The Economic Journal*, Vol. 122, No.560: 339-375.
- Islamic Development Bank. (2006) *Brain Drain in IDB member countries: Trends and development impact* IDB occasional paper No.12. Retrived from the following website on 15/9/2019 https://www.isdb.org/sites/default/files/media/documents/2018-12/OP12_Brain_Drain%20in%20IDB%20MCs.pdf.
- Kaukab, Shahana. (2005). Situation of Migration and Potential Available to Reverse the Brain Drain — Case From Pakistan, *Public Personnel Management*, Vol. 34 No. 1: 103-112.
- Lien, Donald. (2008). Quality assurance program and brain drain, *Education Economics*, Vol. 16, No. 1, 59–73.
- Marc, Rwabahungu. (2007). La fuite des cerveaux un facteur important du sous développement, Union Interparlementaire, Association des Secrétaires Généraux, de Parlement , Session de Nusa Dua Avril/mai 2007.
- Mbale, J.; Kadzamina, D; Martin, D; Kyalo, V. (2012). Ubuntunet Alliance: A Collaborative Research Platform for Sharing of Technological Tools for Eradication of Brain Drain, *iJET* – Vol. 7, No. 4: 65-69.

- Mok, KaHo& Xiao, Hanb. (2016).** From ‘brain drain’ to ‘brain bridging’: transnational higher education development and graduate employment in China, *Journal of Higher Education Policy and Management*, Vol. 38, No. 3: 369–389.
- Muneer, Siddig El-Tayeb.(2011).**Transssfer of knowledge through expatriates nationals (TOKTEN) as a gender sensitive development assistance modality in patriarchal socieites: An example from Kassala State, Eastern Sudan, *Journal of the Saudi Society of Agricultural Sciences*, Vol.10, No.2: 89-94.
- Muthanna, Abdulghani& Sang, Guoyuan. (2018).** Brain drain in higher education: Critical voices on teacher education in Yemen, *London Review of Education*, 16 (2): 296–307.
- Tessema, Mussie, Winrow, Brian & Teclezion, Mussie. (2012).**The transfer of training at macro level in least developed countries: a case study of the ‘brain-drain’ in Eritrea, *International Journal of Training and Development* 16:4, pp.247-262.
- UNESCO (2006).** Fuite des cerveaux: perdre pour ganger? L’education-Ajourd’hui, N.18, October 2006-Janvier 2007.