عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

(تحديد العوامل المؤثرة في هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية)
(Investigating factors affecting the immigration of the Palestinian universities' academics)

يوسف عماد الدين يوسف شريم

رسالة ماجستير

القدس– فلسطين

(1443هـ) / (2022م)

(تحديد العوامل المؤثرة في هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية)
(Investigating factors affecting the immigration of the Palestinian universities' academics)

إعداد الباحث:

(يوسف عماد الدين يوسف شريم)

بكالوريوس/ إدارة أعمال/ جامعة القدس المفتوحة– فلسطين

إشراف: د. إبراهيم محمد عوض

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات درجة الماجستير في (إدارة الأعمال)

من معهد الإدارة والاقتصاد/ كلية الدراسات العليا_ جامعة القدس.

(1443هـ) / (2022م)

جامعة القدس
عمادة الدراسات العليا
ماجستير إدارة أعمال / كلية الاعمال والاقتصاد

إجازة الرسالة

(تحديد العوامل المؤثرة في هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية)
(Investigating factors affecting the immigration of the Palestinian universities' academics)

اسم الطالب: يوسف عماد الدين يوسف شريم
الرقم الجامعي: 21720218

المشرف: د. إبراهيم محمد عوض

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ (2022/01/5) من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة أسماؤهم وتواقيعهم:

1- رئيس لجنة المناقشة: د. إبراهيم عوض التوقيع:----------

2- ممتحناً داخلياً: د. عفيف حمد التوقيع:----------

3- ممتحناً خارجياً: د. نائل موسى التوقيع:----------

القدس- فلسطين

(1443هـ) / (2022م)

آية قرآنية

يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

سورة المجادلة آية (11)

إقرار

أقر أنا معد هذه الدراسة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة إليه حيثما ورد، وأن هذه الدراسة، أو أي جزء منها لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع: .....

يوسف عماد الدين يوسف شريم

التاريخ: 5/01 /2022م

الإهداء

إلى من تعجز حروف اللغة عن إسعافنا في وصفهم وإنصافهم، ويضيق المقام لذكرهم وشكرهم، والداي العزيزان على قلبي، يا من ضحيتم وبذلتم أعماركم في سبيل رفعتنا ونجاحنا، أطال الله أعماركم وجعل جهدكم في ميزان حسناتكم.

إلى رفيقة دربي وَوجه السعد علي وشقيقة روحي خطيبتي الغالية.

إلى زهرات بيتنا أخواتي الرقيقات، وإليك يا سندي وصاحبي أخي.

إلى أبي الثاني وأمي الثانية عائلتي الأخرى أهل خطيبتي.

إلى أعمامي وعماتي أخوالي وخالاتي ولجموع الأهل والأصدقاء الذين دعموني ووقفوا بجانبي وشجعوني على إتمام دراستي.

ومسك الختام أنتم أيها العلماء المربون، أنتم الذين أنرتم لنا الطريق ولم تبخلوا علينا يوماً، فضلكم علينا كبير وشكركم علينا واجب.

أهدي لكم جميعاً هذا الجهد المتواضع إقراراً بدوركم وشكراً لدعمكم، عسى الله أن يتقبله ويجعل فيه الخير والتوفيق والسداد.

شكر وعرفان

اللهم ما عندي شيء ولست بشيء ولا أملك شيئا، إنما هو كرمك وفضلك وامتنانك وجزيل إحسانك ولطفك، أشكر الله عز وجل كل الشكر وأثني عليه وأحمده حمد الشاكرين إذ من علي بنعمته ووهبني المقدرة على إنجاز هذه الرسالة، وأصلي وأسلم على سيد الخلق والأنام سيدنا محمد صلوات ربي وسلامه عليه وعلى آله وأصحابه ومن تبعهم إلى يوم الدين.

الشكر والتقدير للدكتور إبراهيم عوض لتقبله الإشراف على هذه الرسالة، وعلى سعة صدره وتعاونه، وعلى ما قدمه من دعم علمي ومعنوي حتى خرجت الرسالة بصورتها الحالية، حيث قدم لي الكثير من التوجيهات القيمة التي أثرت هذه الرسالة، وبذل الكثير من الجهد في مساعدتي على تخطي العقبات والمصاعب لإتمام هذه الرسالة، فله مني كل الشكر والامتنان والاحترام والتقدير.

كما يشرفني أن أتقدم بجزيل الشكر والتقدير لكل من شارك وساعدني بشكل مباشر أو غير مباشر في إتمام هذه الرسالة.

تحديد العوامل المؤثرة في هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية

إعداد: يوسف عماد الدين يوسف شريم

المشرف: د. إبراهيم محمد عوض

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على واقع هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية من خلال دراسة أهم العوامل التي من الممكن أن تؤثر في قرار الهجرة بالنسبة لهم، ولتحقيق هذا الغرض تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين من حملة شهادة الدكتوراه العاملين في الجامعات الحكومية والعامة والخاصة في شمال الضفة الغربية، وقد بلغ عددهم (1128) أكاديمي، حيث تم أخذ عينة طبقية عشوائية قوامها (287) مفردة، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، حيث تم توزيعها على عينة الدراسة، وقد بلغ عدد الاستبانات المستردة (163) صالحة للتحليل الإحصائي، وبعد التأكد من صدق وثبات أداة الأداة، تم إجراء التحليل الإحصائي المناسب، وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: وجود تأثير لعوامل بيئة العمل (الداخلية والخارجية) على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية وقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، كما أظهرت النتائج عدم وجود رغبة لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية للهجرة إلى الدول الأجنبية وترك بلدهم الأصلي، فيما خلصت الدراسة إلى أنه يمكن اعتبار الرضا الوظيفي كعامل وسيط يفسر ويوضح العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث ظهر أثره الكبير في اتخاذ قرار الهجرة أو البقاء في البلد الأم، حيث أنه كلما زاد الرضا الوظيفي قلت الرغبة بالهجرة والعكس صحيح، فيما خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة أن تعمل الجامعات الفلسطينية على تحسين وتطوير بيئة العمل الداخلية بشكل مستمر، بحيث تسهم في بقاء الأكاديميين الفلسطينيين على رأس عملهم، كما أوصت الدراسة بأهمية توفير حرية البحث وإجراء الدراسات والبحوث العلمية للأكاديميين، مع ضرورة توفير متطلبات البحث العلمي من موارد وبنية تحتية وغيرها.

Investigating factors affecting the immigration of the Palestinian universities' academics

Prepared by: Yousef Emad El-din Shraim

Supervisor: Dr. Ibraheem M. Awad

Abstract

This study aims to identify the reality of academic emigration in Palestinian universities by studying the most important factors that may affect the decision to emigrate for them. governmental, public and private in the northern West Bank, and their number reached (1128) academics, where a stratified random sample of (287) individuals was taken. (163) is valid for statistical analysis, and after verifying the validity and reliability of the tool's tool, the appropriate statistical analysis was conducted, and the study reached the following results: There is an impact of work environment factors (internal and external) on the migration of academics in Palestinian universities, and this came to a high degree, as it showed Results There is no desire among academics working in Palestinian universities to migrate to foreign countries and leave their country of origin, while the study concluded that job satisfaction can be considered as a mediating factor. It explains and clarifies the relationship between the independent variables and the dependent variable, as it had a significant impact on making the decision to migrate or stay in the mother country, as the greater job satisfaction the less desire to migrate and vice versa, while the study came out with a set of recommendations, the most important of which are: The need for Palestinian universities to work on improving And developing the internal work environment on a continuous basis, so that it contributes to the Palestinian academics staying on top of their work. The study also recommended the importance of providing freedom of research and conducting studies and scientific research for academics, with the need to provide the requirements of scientific research in terms of resources, infrastructure and others.

قائمة المحتويات

إقرار ..... أ

الإهداء ..... ب

شكر وعرفان ..... ج

ملخص الدراسة ..... د

Abstract ..... ه

قائمة المحتويات ..... و

الفصل الأول:مشكلة الدراسة وخلفيتها

1.1 مقدمة: 1

2.1 مشكلة الدراسة: 3

3.1 أهداف الدراسة: 4

4.1 أهمية الدراسة: 5

1.4.1 الأهمية العملية: 5

2.4.1 الأهمية العلمية: 6

5.1 مبررات الدراسة: 6

6.1 حدود الدراسة: 6

7.1 نموذج الدراسة: 7

الفصل الثاني: الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة: 8

2.2: هجرة العقول: 8

3.2 أنواع هجرة العقول. 9

4.2: العوامل المؤدية لهجرة الأكاديميين: 10

1.4.2 العوامل الداخلية: 11

1.1.4.2مستوى الدخل: 11

2.1.4.2وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي: 12

3.1.4.2 معدل العمر: 13

2.4.2 العوامل الخارجية: 14
1.2.4.2 الوضع السياسي: 15
2.2.4.2جودة الحياة (العيش الكريم): 16
3.2.4.2الضغوطات العائلية والثقافية (التكيف الثقافي): 17
3.4.2 الرضا الوظيفي: 18
5.2 عوامل أخرى تؤثر في قرار هجرة العقول: 19
6.2 الآثار الإيجابية لهجرة العقول: 20
7.2 الآثار السلبية لهجرة العقول: 21
8.2 الدراسات السابقة 22
1.8.2دراسات تناولت ظاهرة الهجرة في الدول الأجنبية: 22
2.8.2دراسات تناولت ظاهرة الهجرة في البلدان العربية: 26
3.8.2التعقيب على الدراسات السابقة 31
4.8.2 ميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة: 33
9.2 فرضيات الدراسة: 34

الفصل الثالث: منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 مقدمة: 35
2.3 منهج الدراسة: 35
3.3 مصادر جمع البيانات: 36
4.3 مجتمع الدراسة: 36
5.3 عينة الدراسة: 38
6.3 أدوات الدراسة: 40
7.3 أسلوب وأداة جمع البيانات (إدارة الاستبانة): 42
8.3 صدق أداة الدراسة: 42
1.8.3 الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين): 42
2.8.2صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة 43
9.3 ثبات أداة الدراسة: 45

10.3 متغيرات الدراسة: 46
1.10.3 المتغير التابع: 46
2.10.3 المتغير الوسيط: 46
3.10.3 المتغيرات المستقلة: 47
11.3 المعالجة الإحصائية: 47
12.3 الأساليب الاحصائية: 48

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

1.4 مقدمة: 50
2.4 الإجابة عن تساؤلات الدراسة: 50
1.2.4 الإجابة عن التساؤل الرئيسي: هل يوجد تأثير لجودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية؟ 50
1.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الأول: ما تأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟ 51
2.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الثاني: ما تأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟ 60
3.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الثالث ما تأثير الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟ 68
4.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الرابع: ما مدى استعداد الأكاديميين للهجرة من الجامعات الفلسطينية؟ 70
3.4نتائج الأسئلة الترتيبية: 72
1.3.4 ما أهم العوامل المؤثر في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية؟ 72
1.4.4 اختبار الفرضية الأولى: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الداخلية. 74
2.4.4 الفرضية الثانية: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بالرضا الوظيفي وبجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية. 79

الفصل الخامس: ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات

1.5 مقدمة:.....81
2.5 ملخص النتائج والاستنتاجات:.....81
3.5 التوصيات:.....84
4.5 الدراسات المستقبلية:.....85
المصادر والمراجع.....86
-المراجع العربية.....86
المراجع الأجنبية- 87
الملاحق 89

قائمة الجداول

جدول1.3:خصائص مجتمع الدراسة حسب الجامعات العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية. 36
جدول2.3:حجم عينة الدراسة حسب الجامعات من مجتمع الدراسة في محافظات شمال الضفة الغربية. 37
جدول3.3: خصائص العينة الديموغرافية..... 39
جدول4.3: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط الفقرات لكل محور من مجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية له. 43
جدول5.3: نتائج معاملات الثبات أداة الدراسة 45
جدول 6.3: مفاتيح التصحيح..... 49

جدول1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير جودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية..... 50
جدول 2.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية. 51

جدول 3.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير مستوى الدخل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:..... 52
جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية: 55
جدول 5.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير معدل العمر على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:..... 57
جدول 6.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية 60
جدول 7.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:..... 61
جدول 8.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير جودة الحياة على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:..... 64
جدول 9.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الضغوطات العائلية على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية كما يلي: 66
جدول 10.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية: 68
جدول 11.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية:..... 70
جدول رقم 12.4: الأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لأهم العوامل المؤثر في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية 72
جدول 13.4: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear Regression) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الداخلية: 76
جدول 14.4: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear Regression) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الخارجية..... 77
جدول 15.4: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear Regression) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية معاً 79

جدول 16.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA Variance) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بالرضا الوظيفي وبوجود بجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية– 80

قائمة الاشكال

الشكل (1.1) يبين نموذج الدراسة..... 7

قائمة الملاحق

ملحق رقم (1) تحديد حجم العينة..... 90
ملحق رقم (2) تسهيل مهمة..... 91
ملحق رقم (3) الاستبانة..... 92

الفصل الأول

مشكلة الدراسة وخلفيتها

1.1 مقدمة:

تعد ظاهرة هجرة العقول والكفاءات العلمية من المشاكل القديمة الحديثة التي تؤثر بشكل كبير على جميع الدول بشكل عام وعلى الدول النامية بشكل خاص، ويشير الشمري (2016) إلى تتعدد أسباب ودوافع هذه الظاهرة، فقد تكون على شكل أفراد أو وجماعات، وربما تكون داخلية أو خارجية وقد تكون أسبابها طبيعية أو أمنية أو سياسية أو علمية أو اقتصادية، ويرى Borta (2007) أن الأشخاص المؤهلين علمياً ومهنياً في الدول النامية يرغبون بالهجرة إلى الدول المتقدمة والأكثر تطوراً لوجود عوامل عدة تشجعهم إلى الهجرة لها مثل: الدخل المرتفع مقارنة بالدولة الأم، توفر العديد من الفرص، تحقيق الرفاهية، توفر الأمن والأمان في الدول المتقدمة، بالإضافة إلى ذلك وجد Ghaith (2020) أن عدد الأشخاص المؤهلين علمياً والذين يعملون في دول غير دولهم الأصلية يصل إلى 50.5 مليون شخص في العالم، ومن المتوقع أن يصل هذا العدد إلى 80.7 مليون شخص بحلول العام 2021م، فيما تُظهر بيانات ملف الهجرة الأردني تواجد 800 ألف مغترب أردني يعملون خارج البلاد في مختلف أنحاء العالم. وتكتسب هذه الظاهرة أهمية كبيرة لاعتقاد العديد من العلماء والمفكرين أن رأس المال البشري يعد المسؤول المباشر والمحدد الرئيس في تحقيق التنمية الاقتصادية وبالتالي الوصول إلى تحقيق الرفاه المجتمعي(Ernst, 2015)، ويتميز التنافس بين الشركات العالمية في القرن الواحد والعشرين باعتماده على تطوير كادر مؤهل عليماً ومعرفياً ووظيفياً والقدرة على المحافظة على القوى العاملة المميزة بالمقارنة مع الوضع السابق المُعتمد على التكنولوجيا واقتصاديات الحجم والقوة المالية(Shim & Paprock, 2002).

ومن جهة أخرى، تعد ظاهرة البطالة بين حملة الشهادات من أكثر الظواهر التي تؤدي إلى الهجرة، وتحتل فلسطين المرتبة الأولى عالميا في نسبة البطالة بين حملة الشهادات الجامعية بنسبة تصل إلى 56%، وتشير بيانات الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء انه يبلغ عدد الطلاب الذين يتخرجون سنوياً من الكليات والجامعات الفلسطينية حوالي 45000 طالب، بينما يتوفر في السوق الفلسطيني سنوياً 8000 فرصة عمل فقط، ويبقى 37000 خريج عاطل عن العمل مما يفتح لهم الباب للتفكير في الهجرة خارج فلسطين(الدليل الإحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية للعام الدراسي 2018/2019)، حيث من الممكن أن تفرز مثل هذه النسب تخوفات لدى الأكاديميين على مستقبل أولادهم من حيث إمكانية توفر فرص عمل لهم وعيشهم لحياة مستقرة اقتصادياً، مما قد يدفعهم إلى التفكير في قرار الهجرة.

وتبرز ظاهرة هجرة الأكاديميين من الجامعات الأردنية إلى الدول المتقدمة بشكل كبير، حيث تشير جمعية الأكاديميين الأردنيين إلى أن هذه الظاهرة آخذة في التوسع والتزايد الكبير نظراً لتوفر العديد من العوامل التي تؤثر في رغبة هؤلاء الأكاديميين للهجرة، ومن هذه العوامل تدني مستوى الدخل، وعدم وجود بيئة تشجع على البحث العلمي، وتردي الأحوال الصحية، وعدم تحقيق المكانة الاجتماعية المرجوة (Ghaith, 2020).

وتتشابه فلسطين بدرجة كبيرة مع الأردن من حيث البيئة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والنظم والقوانين المعمول بها في الجامعات، حيث الدخل المنخفض لهذه الفئة مقارنة بالدخل المرتفع في البلدان الأجنبية، إضافة لعدم توفر أنظمة تتبنى وتشجع البحث العلمي، وضعف الرعاية الصحية.

ويأتي هذا البحث كمحاولة للتعرف على واقع "**هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ومدى تأثره بالعوامل المرتبطة ببيئة العمل**"

2.1 مشكلة الدراسة:

تشير البيانات الصادرة عن الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء أن عدد الأكاديميين المتفرغين الذين يعملون في الكليات والجامعات الفلسطينية بلغ 6918 موزعين على 52 مؤسسة تعليم عالي في العام الأكاديمي 2020/2019م (الجهاز المركزي الفلسطيني للإحصاء، 2020)، وبالنظر إلى الواقع الذي تعيشه هذه الفئة من عدم وجود قوانين وحوافز تشجعهم على البحث العلمي والإنتاج الفكري، وتدني مستوى الدخل مقارنة بالدول الأخرى، إضافةً إلى الوضع السياسي الذي تعيشه المنطقة في ظل وجود احتلال، وضعف الرعاية الصحية، إضافةً إلى عدم ترقية وتمكين الأكاديميين المميزين لإشغال المناصب الإدارية العليا التي يستحقونها في المواقع الحيوية على مستوى الدولة والمؤسسات التعليمية، فقد يسعى العديد من هؤلاء الأكاديميين إلى الهجرة إلى البلدان الأجنبية بحثاً عن ظروف معيشية أفضل.

بناءً على ما تقدم يحاول الباحث الإجابة على التساؤل الرئيس التالي: "**هل يوجد تأثير لجودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية**"؟

وينبثق عن هذا التساؤل عدة تساؤلات فرعية يمكن تلخيصها كما يلي:-

1) ما تأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

أ. ما تأثير مستوى الدخل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية؟

ب. ما تأثير وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

ج. ما تأثير معدل العمر على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

2) ما تأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

أ. ما تأثير الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

ب. ما تأثير جودة الحياة على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

ج. ما تأثير الضغوطات العائلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

3) ما تأثير الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

4) ما مدى استعداد الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية للهجرة للدول الأجنبية وترك بلدهم الأم؟

3.1 أهداف الدراسة:

- الهدف الرئيس:

تهدف هذه الدراسة إلى تقديم مجموعة من التوصيات لأصحاب القرار حول أهم العوامل المؤثرة في هجرة الأكاديميين من فلسطين، ومن أجل تحقيق هذا الهدف، تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1) التعرف على تأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

أ. الوقوف على مدى تأثير مستوى الأجور على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.

ب. فهم تأثير وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

ج. معرفة تأثير معدل العمر على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

2) التعرف على تأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

أ) التعرف على تأثير الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

ب) فهم تأثير جودة الحياة (العيش الكريم) على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

ج) بحث تأثير الضغوطات العائلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

3) الوقوف على مدى تأثير الرضا الوظيفي في هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

4) معرفة مدى استعداد الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية للهجرة؟

4.1 أهمية الدراسة:

1.4.1 الأهمية العملية:

تكتسب هذه الدراسة أهمية كبيرة من الناحية العملية، وذلك لما ستقدمه من معلومات مفيدة لصانع القرار في الجامعات الفلسطينية، وسيتم بناءً عليها التعرف على الجوانب السلبية في بيئة العمل والتي تؤدي إلى هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، حيث ستساعد في معرفة أكثر العوامل أهمية لدى الأكاديميين وتحقق لهم الرضا والاستقرار الوظيفي، الأمر الذي سيمكن صانع القرار من رسم السياسات الصحيحة وتعزيز النظم والممارسات الهادفة إلى المحافظة على الكادر الأكاديمي والحد من نزيفه إلى الدول الأخرى، كما تعد هذه الدراسة مهمة بالنسبة للمحاضرين الأكاديميين أنفسهم العاملين في الجامعات الفلسطينية حيث سيتم التعرف على رغبتهم الحقيقية بالبقاء في مركز عملهم أو بالهجرة خارج البلاد، ومعرفة أهم العوامل التي تؤثر في قرارهم، كما أنها من الممكن أن تساهم في إحداث تغييرات على مستوى الأنظمة والسياسات المتعلقة ببيئة العمل نفسها بما يعزز من رضاهم واستقرارهم بالشكل الذي يؤدي إلى عدم رغبتهم بالهجرة إلى الدول الأجنبية.

2.4.1 الأهمية العلمية:

تعد هذه الدراسة من الدراسات المهمة من الناحية العلمية، وذلك نظراً لما ستقدمه من معلومات حديثة تسهم في إثراء القاعدة المعرفية المتعلقة بالموضوع قيد الدراسة، كما تكتسب أهميتها لكونها ستشكل مرجعاً يُستعان به من قبل المهتمين والباحثين في إجراء الدراسات ذات الصلة بهذا الموضوع مستقبلاً.

5.1 مبررات الدراسة:

تتمثل مبررات الدراسة في النقاط التالية:

1. محاولة وقف استنزاف الموارد البشرية المؤهلة العاملة في الجامعات الفلسطينية.

2. التخطيط للقوى العاملة البشرية (الأكاديميين في الجامعات) ومعرفة اتجاهاتهم ورغبتهم وميولهم فيما يتعلق بقرار الهجرة.

3. اهتمام صانع القرار بهذه الظاهرة ومحاولة التعرف على أسبابها ونتائجها وتداعياتها.

4. انتشار هذه الظاهرة في الدول النامية بشكل عام والدول المجاورة بشكل خاص.

5. أثرها الكبير في تحقيق التنمية الاقتصادية والثقافية والاجتماعية للدول والمجتمعات.

6.1 حدود الدراسة:

– حدود بشرية: المحاضرون الأكاديميون العاملون في الجامعات الفلسطينية في شمال الضفة الغربية من حملة شهادة الدكتوراه.

– حدود زمانية: أجريت هذه الدراسة في العام الأكاديمي 2021/2020م.

– حدود مكانية: تم إجراء هذه الدراسة على الجامعات العامة (جامعة النجاح الوطنية/نابلس) والحكومية (جامعة فلسطين التقنية خضوري/ طولكرم)، والخاصة (الجامعة العربية الأمريكية/ جنين) في شمال الضفة الغربية(فلسطين).

7.1 نموذج الدراسة:

يظهر في الشكل (1.1) وصف توضيحي للمتغيرات التي تم تناولها في هذه الدراسة وهي كما يلي:

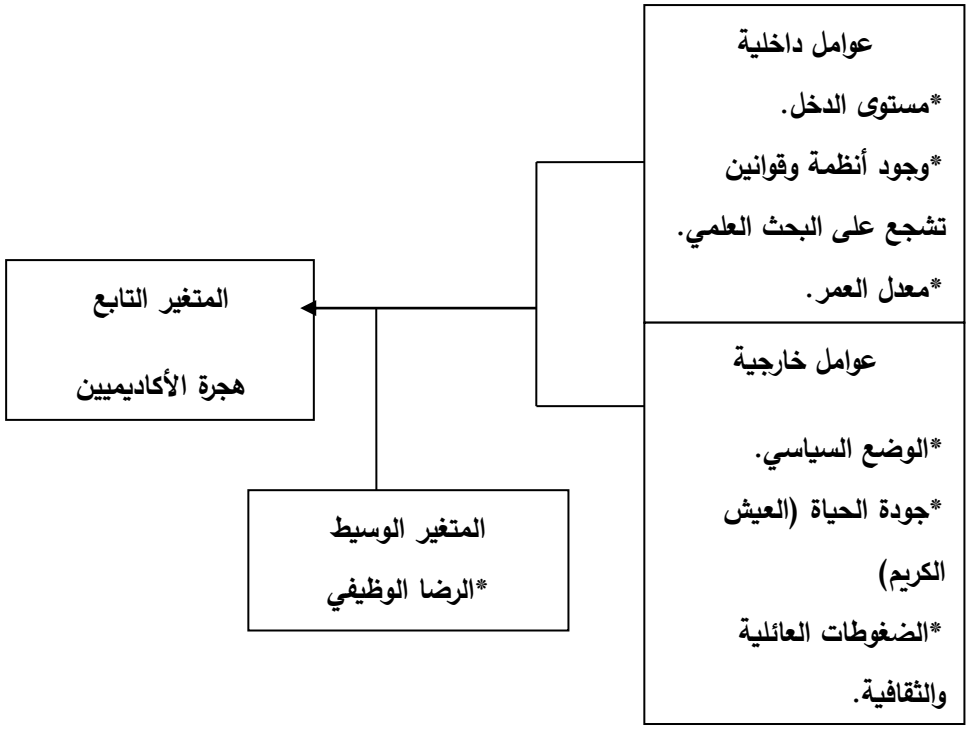
العوامل المستقلة: تقسم العوامل المستقلة إلى قسمين، منها ما هو مرتبط بشكل مباشر ببيئة العمل المتمثلة في الجامعات الفلسطينية، ويرتبط القسم الآخر بالبيئة الخارجية المحيطة بالجامعات الفلسطينية.

- المتغير المستقل: بيئة العمل (الداخلية والخارجية).

- المتغير الوسيط: الرضا الوظيفي.

- المتغير التابع: هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

الشكل (1.1) يبين نموذج الدراسة



-تم وصف متغيرات الدراسة في فصل المنهجية والإجراءات (الفصل الثالث) تحت بند (10.3).

الفصل الثاني

الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2 مقدمة:

تعد مشكلة هجرة العقول من أكثر المشاكل التي تؤرق الدول وخاصة النامية منها، حيث يشكل العنصر البشري العنصر الأبرز في طريق نهضة الدول وتقدمها وازدهارها، وذلك في حال توافر نظام يدعم ويتبنى هذا الاعتقاد، وتقوم الدول بدراسة هذه الظاهرة بشكل مستمر للحد منها ومعالجة أسبابها، حيث باتت المغريات كبيرة جدا في الدول المتقدمة مما يدفع أصحاب الكفاءة والشهادات العليا إلى الرغبة في مغادرة أوطانهم بحثاً عن ظروف معيشية أفضل في الدول المتقدمة، إضافة إلى الدخل المرتفع مقارنة بالدولة الأم، عدا عن الاستقرار السياسي وتوفر الحياة الكريمة والرعاية الصحية، وسنقوم في هذا الفصل باستعراض الدراسات السابقة في هذا المجال ومحاولة التعرف على هذه المشكلة وآثارها وآلية حلها، ومقارنة هذه الدراسات مع الحالة الفلسطينية للتوصل إلى حل يساعد في الحد من هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

- الإطار النظري:

2.2: هجرة العقول:

يشير مصطلح هجرة العقول إلى هجرة الأفراد الذين اكتسبوا تدريبهم وتعليمهم في بلد ما وانتقلوا للعمل والعيش في بلد آخر، حيث أن هؤلاء الأشخاص يتمتعون بدرجة عالية من الكفاءة والإبداع، وقد قاموا بتلقي تعليمهم في دولتهم الأم وكلفوا دولهم مبالغ كبيرة ومن ثم انتقلوا للعيش والعمل خارج بلادهم(Mugo & Kamere, 2013)، فيما يبين الشمري (2016) أن مصطلح نزيف أو هجرة العقول يجسد شكل من أشكال التبادل العلمي الشاذ أو غير السليم بين الدول وباتجاه واحد لصالح الدول الأكثر تقدماً، حيث تؤدي هذه الظاهرة إلى التدفق الكبير لأصحاب الخبرات والمهارات والتدريب العالي من

الدول النامية إلى الدول المتقدمة مثل المهندسين والأطباء وأساتذة الجامعات بسبب ما يعانوه من معاناة داخل بلدانهم وعدم الاستخدام الأمثل لمهاراتهم وكفاءاتهم في بلدانهم الأصلية، فيما ترى إمام (2011) أن ظاهرة هجرة الأدمغة تطلق على الأشخاص المؤهلين والحاصلين على تعليم جامعي فما فوق، وقد كان البريطانيون أول من استخدم هذا التعبير إثر هجرة الكفاءات العلمية البريطانية أواسط القرن الماضي إلى الولايات المتحدة الأمريكية، ويعرف كل من Borta (2007) و Lui (2018) هجرة العقول على أنها "مغادرة المتعلمين أو المهنيين من بلد ما أو قطاع اقتصادي أو مجال إلى آخر عادةً مقابل أجور أفضل أو ظروف معيشية أفضل".

وبناء على ما تقدم فإن هجرة العقول بشكل عام وهجرة الأكاديميين يتمثل في انتقال الأفراد ذوي الكفاءة العالية من البلد الأم إلى بلدان أخرى أكثر تطوراً بحثاً عن ظروف معيشية أفضل وطمعاً في مستقبل مشرق.

3.2 أنواع هجرة العقول.

تتعدد أشكال هجرة العقول من المنظمات والدول على حد سواء، حيث يشير (Froese & Peltokorpi, 2011) إلى وجود نوعين من هجرة العقول من الدولة الأم نحو الدول الأجنبية، حيث تقوم الشركات بابتعاث موظفيها إلى الدول الأجنبية فيما يُعرف (بالهجرة المنظمة)، فيما يمثل الشكل الآخر لهجرة العقول تلك التي تحدث حينما يقرر الأشخاص المؤهلين علمياً وتقنياً بالهجرة بمبادرة شخصية دونما تخطيط وتنظيم من جهة رسمية فيما يعرف (بالهجرة ذات المبادرة الشخصية)، ويبين (Ghaith, 2020) أن الإغتراب الناتج عن المبادرة الشخصية يصف هجرة الأفراد المؤهلين علمياً إلى دول أجنبية لوجود حوافز وظروف عمل أفضل مقارنة بالدولة الأم، كما يبين أن هذا النوع من الهجرة منتشر بشكل أكبر من النوع الآخر، كما يبين وجود أسباب اللجوء إلى قرار الهجرة الذاتية، حيث يهاجر

هؤلاء الأفراد بدافع الاستكشاف، وهروباً من ظروف محددة في البلد الأم، إضافة إلى الصعوبات المالية التي يعانون منها، كما يسعى هؤلاء الأشخاص لبناء خبرة عمل على الصعيد العالمي لأغراض تطوير ذواتهم، ويميز Schoepp and Forstenlecchner (2010) الفرق بين نوعي الاغتراب حيث يقوم المغتربون الذين يهاجرون بطريقة منظمة بتوقيع عقود صارمة وواضحة مع الدولة أو الشركة التي تقوم بتسهيل مهمة هجرته تتعلق بإلزامه بالعودة خلال وقت محدد وعمله معهم لفترة يتم الاتفاق عليها، وتقوم الدول والشركات عادة بابتعاث الأفراد وتسهيل مهمة هجرتهم لأسباب تتعلق بتحقيق التنمية الاقتصادية والمجتمعية التي يحققها المغتربون حال عودتهم لأوطانهم ولأعمالهم، فيما يعتمد النوع الآخر من الاغتراب أو الهجرة على المبادرة الشخصية دون أخذ إذن من أي جهة أو توقيع عقود إلزامية أو غرامات كما هو الحال في الهجرة المنظمة.

4.2: العوامل المؤدية لهجرة الأكاديميين:

تُعرف هذه العوامل بعوامل الطرد (الدفع) وترتبط ارتباطاً وثيقاً بالدولة االأم (Tharenou & Seet, 2014)، ويشير Ghaith (2020) إلى وجود عوامل تدفع أصحاب العقول باتخاذ قرار الهجرة بعيداً عن الدولة الأم نظراً للوضع الصعب الذي يعيشونه فيها، وقد سميت هذه العوامل بعوامل الطرد أو(عوامل الدفع) لأنها تشكل صورة سلبية وتخلق واقعاً يدفع هذه الفئة إلى الهجرة بحثاً عن ظروف معيشية أفضل تتمثل في انخفاض معدلات البطالة، وتوفر الاستقرار السياسي والاقتصادي، ويبين Lui (2018) وجود عدة عوامل من شأنها أن تساهم في دفع الأشخاص المؤهلين مهنياً أو أكاديمياً للهجرة من بلدانهم الأصلية(عوامل طرد)، وعوامل مشجعة موجودة في البلدان الأجنبية تشجع الأشخاص المؤهلين من الهجرة إليها(عوامل جذب)، ويعتبر Toren (1976) مؤسس نظرية (Push-Pull factors) التي ترى أن الأشخاص ينتقلون عادةً للدول التي توفر لهم امتيازات وظروف معيشية أفضل، حيث تشكل هذه العوامل عوامل **جذب**، فيما يغادر الأشخاص الدول التي تؤثر على فرصهم وطبيعة حياتهم وتطلعاتهم

بشكل سلبي لوجود عوامل تدفعهم للخروج منها، حيث تسمى هذه العوامل بعوامل **الطرد**، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى عوامل مرتبطة بشكل مباشر ببيئة العمل (الجامعات) وسيتم تسميتها بالعوامل الداخلية، وعوامل مرتبطة بشكل غير مباشرة ببيئة العمل وسيتم تسميتها بالعوامل الخارجية كما يلي:

1.4.2 العوامل الداخلية:

تتسم بيئة العمل (الجامعات) بوجود العديد من المتغيرات التي تساهم بشكل أو بآخر بجذب الأكاديميين أو طردهم، حيث تشكل هذه العوامل سبباً رئيسا في بقاء الأكاديميين في مكان عملهم أو سعيهم للانتقال إلى مكان آخر، وتجدر الإشارة إلى أن الهجرة من الممكن أن تكون داخلية أو خارجية.

ومن أهم هذه العوامل ما يلي:

1.1.4.2مستوى الدخل:

يمكن تعريف مستوى الدخل على أنه مقدار ما يحصل عليه الفرد من المال لقاء الجهد المبذول منه خلال فترة زمنية محددة، **ويُعد** مستوى الدخل من أهم عوامل الطرد والجذب في الوقت ذاته، ويرى كل من Schoepp and Forstenlechner (2012) أن الأجر المدفوع للمحاضرين الأكاديميين يشكل عاملاً مهماً ومحدداً رئيساً في جذب المحاضرين وضمان استقرارهم في عملهم، حيث يلعب دوراً جوهرياً في هجرة الأكاديميين أو بقاءهم في نفس مكان عملهم، فيما يشير Ernst (2015) إلى أنه لا يمكن اعتبار مستوى الدخل على أنه العامل الوحيد الذي يؤثر في هجرة الأفراد المؤهلين علمياً، إلا أنه يعتبر عاملاً مهماً وحساساً لارتباطه بقدرة هؤلاء الأفراد على الحصول على نمط حياة معين وقدرتهم على توفير احتياجاتهم ويحقق لهم الأمن الغذائي والصحي، ويبرز Ghaith (2020) أهمية مستوى الدخل كعامل أساسي يتوقف عليه قرار الهجرة وذلك لارتباطه بالوضع الاقتصادي للشخص وقدرته على توفير متطلباته الحياتية وتحقيق الرفاه، الأمر الذي ينعكس على استقراره و شعوره بالرضا الوظيفي، ومن

ناحية أخرى يبين Foadi (2006) أن الأكاديميين لا يغادرون مكان عملهم بسبب الأجر الذين يحصلون عليه فقط وإنما ينظرون باهتمام نحو الولاء التنظيمي وكيفية تقديرهم من قبل المسؤولين ويهتمون بفرص التقدم الوظيفي ومسؤولياتهم تجاه دورهم الريادي والمهم في تطوير المؤسسة التعليمية التي يعملون بها، فيما يشير سنوسي (2010) إلى أن عدد المهاجرين الدوليين قد بلغ 191 مليون سنة 2005، وقد سُجلت أعلى نسبة منهم إلى الدول ذات الدخل المرتفع علماً أن ما يزيد عن نصف أعداد المهاجرين من ذوي التعليم العالي.

وبناءً على ما تقدم يتبين أن مستوى الدخل له الأثر الكبير في هجرة الأكاديميين من الجامعات أو بقائهم فيها، حيث يشكل عاملاً جاذباً وطارداً في الوقت ذاته وذلك لدوره الفعال في تحقيق الرضا الوظيفي وتوفير الحياة الكريمة، وعلى الرغم من أهمية مستوى الدخل الذي يتحصل عليه الأكاديميين إلا أنه لا يعتبر السبب الوحيد الذي يدفع نحو الهجرة، حيث توجد العديد من العوامل الأخرى التي يمكن أن تلعب دوراً مهماً في قرار الهجرة.

2.1.4.2وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي:

يُعد البحث العلمي من أكثر المؤشرات التي تبرز تطور وتقدم الدول، حيث تقاس قوة الدولة وتقدمها بمقدار ما تقدمه للبشرية من إسهامات علمية، كما يشكل البحث العلمي أهم مقياس يميز الأكاديميين، حيث تعد أمريكا الوجهة الأولى والمحببة للعديد من الباحثين والعلماء كونها تعرف بتميزها على المستوى الدولي فيما يتعلق بالبحث العلمي (Foadi, 2006)، حيث ينظر للدول المتقدمة عموماً ومن بينها أمريكا أن هذه الدول تقدر العلم والعلماء وتوفر لهم الإمكانيات اللازمة والحوافز والأجور المجزية لقاء إنتاجهم العلمي مما يجعل هذه الدول وجهةً للفئة المتعلمة من الباحثين والعلماء للهجرة لها والاستقرار فيها (DiGiorgio, 2004)، ومن جهته يؤكد Foadi (2006)) أن الإنفاق على البحث العلمي يشكل

عاملاً جاذباً للعلماء والباحثين حيث تنفق جامعة كليفورنيا على البحث العلمي أكثر من جميع الجامعات الايطالية بشقيها الحكومي والخاص مما يدفع العلماء والباحثين الإيطاليين إلى الرغبة بالهجرة إلى أمريكا، كما ينظر الباحثين إلى كيفية تقديرهم ومعاملتهم واحترامهم بصورة كبيرة، حيث يشعرون أنه من الواجب تقديرهم وتكريمهم وتوفير كل الوسائل التي تساعدهم في إنجاز أبحاثهم.

نستخلص مما سبق أن وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي تشكل عاملاً حيوياً وسبباً جوهرياً في اتخاذ قرار الهجرة، وذلك لارتباط هذه القوانين والأنظمة بتحقيق العلماء والباحثين لأهدافهم على الصعيدين الشخصي والعملي، حيث يعد الإنتاج العلمي المؤشر الرئيس والأساسي في تصنيف العلماء والمؤسسات العلمية الأمر الذي يبرز أهمية وجود نظام يهتم ويوفر الإمكانيات اللازمة لتحقيق الإنتاج العلمي والمعرفي بما ينعكس إيجاباً على شعور العلماء بأهميتهم وقدرتهم على استغلال طاقاتهم الإبداعية وبالتالي تحقيق رضاهم الوظيفي واستقرارهم في عملهم.

3.1.4.2 معدل العمر:

يُعد العمر من أكثر العوامل التي لاقت اهتماماً في الأدبيات التي تهتم بموضوع هجرة العقول في الآونة الأخيرة، حيث تبين أنه يشكل أهمية كبيرة في أسس اختيار الموظفين واستقطابهم، حيث يشير Ott and Michailova (2016) إلى انخفاض سن المغتربين بشكل ملفت في الفترة الأخيرة، ويعود ذلك إلى قرار إدارة الموارد البشرية في العديد من الشركات العالمية التي بدأت تفضل تعيين الشباب والبعد عن اختيار الأشخاص المتقدمين سناً، وذلك لاعتقادهم بأن الشباب يميلون لقبول الأعمال الصعبة ويتمتعون بالصحة والنشاط إضافةً إلى مواكبتهم للتطور العلمي والتكنولوجي، فيما يرى Hechanova and Beehr (2003) أن بعض الشركات لا زالت تميل لاستقطاب وتعيين الأشخاص المتقدمين في العمر– نوعا ما– لاعتقادها بأن لديهم الخبرة الكبيرة وسعة الاضطلاع وتحملهم للمسؤولية بشكل أكبر من جيل

الشباب، إضافةً إلى مرورهم بالعديد من المواقف والصعوبات خلال حياتهم مما يكسبهم قدرة أكبر على التعامل مع المشاكل واتخاذ القرارات الصحيحة، حيث يعتقدون أن المغتربين المتقدمين بالسن يعيشون نوعاً من الاستقرار في حياتهم ويبحثون عن الإنجاز والتقدير، ويبين Wechtler, Koveshnikov, and Dejoux (2015) أن الأشخاص الأكبر سناً يتأثرون سلبياً فيما يتعلق بالحياة العامة وطريقة تكيفهم وتفاعلهم وتقبلهم لأنماط جديدة من العيش واندماجهم في المجتمعات المختلفة ثقافياً عن بيئتهم الأصلية، غير أنهم لديهم القدرة على التكيف مهنياً وعملياً ووظيفياً بشكل أكبر من الأشخاص الأصغر سناً نتيجة لامتلاكهم الخبرة الطويلة والمعرفة الواسعة.

وبناء على ما تقدم، فإن متغير معدل العمر يلعب دوراً مهماً في قرار الهجرة من الفرد نفسه، حيث يميل الشباب لخوض هذه التجربة لشغفهم وحب المغامرة والاكتشاف، بينما يمكن أن يشكل العمر عائقا للأشخاص المتقدمين في السن لبحثهم عن الاستقرار وتجنب المخاطرة، فيما نرى تباين الشركات في تعاطيها مع موضوع العمر، حيث تستهدف بعض الشركات الشباب الأصغر سناً لنشاطهم وحيويتهم ومواكبتهم للتطور العلمي والتكنولوجي، فيما تميل بعض الشركات الأخرى لاستقطاب الأشخاص المتقدمين في السن بحثاً عن الخبرة وسعة الاطلاع والاستقرار النفسي والعائلي.

2.4.2 العوامل الخارجية:

تُمثل هذه العوامل تلك المؤثرات الموجودة في بيئة العمل الخارجية، حيث تؤثر بشكل مباشر في قرار الأكاديميين بالهجرة أو البقاء في مكان عملهم، ومن هذه العوامل **(الوضع السياسي، جودة الحياة (العيش الكريم)، الضغوطات العائلية والثقافية)**.

1.2.4.2 الوضع السياسي:

يعد الوضع السياسي من أهم العوامل وأكثرها حساسية فيما يتعلق بقرار الهجرة من قبل الأشخاص المؤهلين علمياً ومهنياً، حيث شكلت الحرب العالمية الثانية نقطة التحول في هجرة العلماء من أوروبا إلى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث تسبب اضطهاد العلماء، وخاصة العلماء اليهود في ألمانيا في يمكن تعريفه على أنه بداية ظاهرة هجرة العلماء (Foadi, 2006)، ومن ناحية أخرى يرى Gaith (2020) أن من أكثر الأمور التي تؤدي لفشل تجربة العلماء في الدول التي يهاجرون إليها هو الشعور بالقلق والتوتر وانعدام الأمن جراء الوضع السياسي مما ينعكس سلباً على إنتاجيتهم واستقرارهم ويجعلهم يعيدون النظر في قرار الهجرة، ويشير Asgedom (2005) إلى أن الأكاديميين يطمحون إلى الوصول إلى الحرية الفكرية المتمثلة في بحثهم عن الحقيقة ونشر المقالات التي تهدف إلى إحداث تغيير سلوكيات الأفراد والمنظمات والحكومات على حد سواء، غير أن هذه الحرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنوعية نظام الحكم السياسي السائد في البلد، حيث أن الدول النامية تعاني من وجود أنظمة قمعية واستبدادية تلغي رأي الطرف الآخر وتفرض قيوداً على الحرية الفكرية وتمنع إدلاء الأكاديميين في إبداء آرائهم فيما يخص القضايا الجوهرية التي تتعلق بنظام الحكم والإصلاح الإداري والأمور التي تتعلق بكيفية إدارة موارد البلد مما يدفعهم إلى الهجرة بحثاً عن تحقيق حريتهم الأكاديمية.

وبناءً على ما تقدم، يمكن القول أن نظام الحكم السائد في دولة ما، وتوفر الأمن والاستقرار يخلق حالة من الراحة لدى العلماء والباحثين والأكاديميين، حيث تفضل هذه الفئة العمل في جو من الحرية الفكرية وتبني الإبداع والبحث عن الحقيقة بعيداً عن الضغوطات، إضافة إلى البحث عن حالة من السلام والبعد عن الحروب والنزاعات، بينما تدفع البلاد التي تعاني من الحروب المتكررة والحكومات التي تهمش العلماء والمفكرين إلى تفكيرهم جدياً في الهجرة إلى دول أخرى بحثاً عن ظروف أفضل توفر لهم الأمن والاستقرار والحرية الفكرية.

2.2.4.2جودة الحياة (العيش الكريم):

تشير العديد من الدراسات التي تناولت موضوع هجرة العقول أن طبيعة ونوعية الحياة تعد من أكثر العوامل التي تؤثر في قرار الهجرة، ويمكن تعريف نمط الحياة على أنه الطريقة التي يقضي بها الأشخاص أوقاتهم، وما يعتبرونه مهماً في محيطهم، كما يشير إلى كيفية اتخاذ قراراتهم وطريقة الأكل واللبس المتعلقة بهم وأنماط استهلاكهم (Lutzenhiser & Gossard, 2000)، وقد عرف Ghaith (2020) نمط الحياة على أنه مجموعة العادات والتقاليد والقيم والأعراف والقوانين المطبقة في بلد ما والتي تدفع الأشخاص للعيش بها، حيث تشكل هذه المكونات سبباً رئيساً لاتخاذ قرار الهجرة، ويرى Scurry, Rodriquez, and Bailouni (2013) أن الأشخاص يميلون عادةً لقبول تجربة الهجرة لأنها توفر لهم العديد من الفرص وتحسن من جودة حياتهم وتوفر لهم التطور والتقدم الوظيفي، ويُبرز Manying (2006) ظاهرة هجرة العلماء الصينيين لنيوزيلندا لوجود العديد من المغريات فيها، حيث توجد العديد من العوامل التي تشجعهم على الانتقال والعيش فيها لمدة زمنية طويلة بسبب توفر الأمن والهواء النقي والبيئة الجيدة مقارنة مع دولتهم الأم، فيما يبين Wadhwa, Saxenin, Freeman and Salkever (2009) أن الأشخاص أصحاب الكفاءة يميلون للهجرة للدول المتقدمة بسبب نوعية وجودة نمط الحياة فيها، إضافة لتوفيرها العديد من الفرص لهم ولعائلاتهم، ومن ناحية أخرى يرى Lima, Borini, and Siekierski (2018) أن من أهم عوامل الجذب في الدول المستضيفة هي جودة ونمط الحياة، إضافةً إلى الوضع الاقتصادي ومستوى الأجور التي يتقاضاها الأكاديميين المهاجرين من الدول النامية، ويرى AlAriss (2014) أن المغتربين اليوم يبحثون عن دول جذابة تتوفر فيها جودة عالية من التعليم والرعاية الصحية وحداثة وسائل النقل والمواصلات إضافة إلى تقدمها تكنولوجياً وخدماتياً.

وبناءً على ما تقدم نستخلص أن الأشخاص عادةً يفضلون الهجرة للدول التي يشعرون بها في الراحة والأمان، كما يبحث المهاجرون عن الامتيازات التي تقدمها هذه الدول من توفر فرص عمل وخدمات صحية ذات كفاءة وجودة عالية إضافة إلى التقدم العلمي والتكنولوجي.

3.2.4.2الضغوطات العائلية والثقافية (التكيف الثقافي):

تعد الضغوطات العائلية والثقافية من أكثر العوامل التي تلعب دوراً أساسياً وجوهرياً في قرار رب الأسرة، حيث تحتوي على العديد من المخاطر والفرص التي تؤثر في اتخاذ قرار الهجرة (Ghaith, 2020)، ويشير Erogul and Rahman (2017) إلى أن السبب الرئيس في فشل تجربة الهجرة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالاختلاف الثقافي، وعلى الرغم من توفر العديد من الفرص لرب الأسرة ولأفراد عائلته على حد سواء إلا أنه يوجد العديد من الأسباب التي تؤدي إلى اتخاذ قرار العودة لأرض الوطن، ومن هذه الأسباب حدوث ما يعرف بالصدمة الثقافية للعائلة، كما يؤدي نقص تدريب الأفراد المهاجرين إلى عدم تقبل الثقافات الأخرى والانخراط السلس في نمط الحياة، فيما يعد عدم التجاوب مع العادات والتقاليد عاملاً حساساً وحاسماً في هذا المجال، وتبرز المشاكل العائلية وعدم رضى الزوجة عن العيش في بلد الهجرة عنصراً مهماً يؤثر في فشل هذا التجربة، وأخيراً فإن عدم قدرة العائلة على التكيف في بلد الهجرة يعد الدافع الأكبر للعودة إلى أرض الوطن، ويضيف Harvey and Moller (2009) إلى أن بعض المغتربين الذين يمكن ترشيحهم لشغل مناصب إدارية يتركون تخوفات لدى الإدارة العليا نتيجة تحيزهم لبلدانهم في بعض الأحيان ونتيجة عدم استقرار وضعهم العائلي، حيث من الممكن أن يتخذوا قرار العودة لأوطانهم دون سابق إنذار تبعاً لظروف عائلية أو ضغوطات الزوجة والأولاد، إضافةً إلى عدم قدرتهم على التكيف مع ثقافة ونمط المعيشة في الدولة التي يهاجرون لها، فيما يبين Peltokorpi and Froese (2012) أن قدرة الأسرة على التكيف مع الاختلافات الثقافية في دولة المهجر تشكل أهمية قصوى تفوق مهارات وقدرات الأفراد على التي تتعلق بالعمل، كما يشكل ارتياح أفراد الأسرة نفسياً عاملاً

مهماً يؤثر في قرار البقاء في دولة المهجر أو العودة لأرض الوطن، وتظهر منظومة القيم والمعتقدات الدينية كمؤثر أساسي خاصة فيما يتعلق بكيفية تفاعل أطفال العائلة واندماجهم في عادات دول المهاجر عاملاً جوهرياً من شأنه اتخاذ قرار الفصل بالهجرة أو البقاء في الدولة الأم، ويظهر ذلك جلياً في المجتمعات العربية التي تلتزم بتعالم دين الإسلام الذين يختلف جوهرياً عن الديانات الأخرى، ويضيف Froese and Peltokorpi (2011) أن نجاح قرار الهجرة يتعلق بعوامل عديدة مثل إتقان لغة بلد المهجر، وجنسية المسؤول المباشر في العمل والقدرة على التعامل معه، إضافةً إلى نوعية وطريقة الهجرة، وطبيعة وشدة الاختلافات الثقافية مع الدولة الأم.

يتبين بناءً على ما سبق أن الضغوطات العائلية تعد من أكثر العوامل تأثيراً في قرار الهجرة، فالاختلاف الثقافي والديني يفرزان تخوفا كبيراً لدى الأهل من الهجرة لدول أخرى تختلف دينياً وثقافياً عن الدولة الأم، كما تظهر أهمية راحة أفراد العائلة نفسياً وقدرتهم على التكيف والاندماج بدولة المهجر عاملاً مهماً في تقبل الاستقرار في دولة المهجر.

3.4.2 الرضا الوظيفي:

يُعبر مفهوم الرضا الوظيفي عن حالة عاطفية ناتجة عن تقييم الوظيفة أو الخبرة الوظيفية (Froese & Peltokorpi, 2011)، ويكتسب الرضا الوظيفة أهميةً كبيرة في تقييم الأعمال من قبل الأفراد، ويرى Silbiger, Berger, Barnes and Renwick (2017) أن للرضا الوظيفي عدة مقاييس تتمثل في مستوى الأجر الذي يتحصل عليه الشخص لقاء الجهد المبذول، كما يمكن قياسه بشعور الموظف بأهميته ومشاركته في صنع القرارات، ويرى Froese and Peltokorpi (2011) أن للرضا الوظيفي آثاراً عديدة تتمثل في الالتزام الوظيفي ورفع مستوى الولاء التنظيمي لدى الموظف، كما أن له دوراً كبيراً في تحقيق الراحة النفسية للموظف وبالتالي استقراره وعدم رغبته بمغادرة مكان عمله، ومن ناحية أخرى

يشير Alothiri (2019) إلى أن الرضا الوظيفي يعد العامل الأكثر أهمية في تحديد نية الأفراد المؤهلين لمغادرة مكان عملهم أو بقائهم فيه، حيث يتم تحقق رضا الموظفين بناء على العديد من العوامل المباشرة مثل العائد المالي، وتدريب وتطوير العاملين، وتوفر فرص النمو والترقية في العمل، إضافة إلى وجود العديد من العوامل غير المباشرة المتمثلة في توفر الأمان الوظيفي، ونمط القيادة المتبع والثقافة التنظيمية المشاعة داخل المؤسسة، ويبرز وجود علاقة عكسية بين الشعور بالرضا الوظيفي والنية لمغادرة العمل، حيث إن شعور الموظف بالرضا الوظيفي في عمله يخلق لديه حالة من الالتزام والولاء التنظيمي وعدم التفكير في مغادرة عمله.

ويتبين فيما سبق أن الرضا الوظيفي يشكل عاملاً أساسياً يتوقف عليه اتخاذ الأشخاص المؤهلين علمياً لقرار الهجرة، حيث تنبع أهميته نتيجة ارتباطه بالعديد من المتغيرات الموجودة في البيئة الداخلية والخارجية لبيئة العمل، فيؤدي شعور الموظف بالرضا الوظيفي إلى شعوره بالالتزام والولاء تجاه منظمته مما يدفعه للبقاء في عمله ويخلق لديه حالة من الاستقرار والإبداع وزيادة الإنتاجية.

5.2 عوامل أخرى تؤثر في قرار هجرة العقول:

يشير Lui (2018) إلى وجود العديد من المتغيرات التي تحكم عملية الهجرة، حيث يلعب حجم الدولة وتعدادها السكاني دوراً مهماً في التشجيع على الهجرة منها أو البقاء فيها، فكلما قلت مساحة الدولة وارتفع عدد ساكنيها كانت الفرص أقل وكان ذلك عاملاً مشجعاً على الهجرة، ومن المتغيرات التي تحكم عملية الهجرة هو العامل الجغرافي والذي يتمثل في المسافة الزمنية والبعد المكاني بين الدولة الأم والدولة التي يهدف الشخص الهجرة إليها، فكلما كانت المسافة أقرب كان ذلك دافعا للهجرة في أغلب الأحيان والعكس صحيح، وتظهر الأنظمة والقوانين التي تحد من التمييز والعنصرية تجاه المهاجرين كعامل حساس يحدد قرار الهجرة إلى تلك البلدان، حيث يعتمد ذلك على طبيعة تقبل المهاجرين من

الدول الأخرى وإدماجهم في التركيبة الاجتماعية دونما تمييز أو ازدراء، فكلما كانت الأنظمة والتقاليد تشجع على تقبل المهاجرين ازدادت الرغبة بالهجرة إلى تلك الدول والعكس صحيح.

6.2 الآثار الإيجابية لهجرة العقول:

يوجد العديد من الآثار الإيجابية لهجرة العقول حيث يشير Borta (2007) إلى أن هجرة العقول يمكن أن تؤدي إلى زيادة التحويلات المالية من الأشخاص المهاجرين من خلال ضخ أموالهم في بلدهم الأم، كما يمكن أن يكون للهجرة دور إيجابي يتمثل في استثمار المهاجرين لأموالهم في إنشاء مشاريع تجارية في بلدهم الأصلي، عدا عن المهارات والخبرات التي يكتسبها المهاجرون العائدون إلى بلدهم الأم بعد قضاء فترة من الزمن في العمل في الدول الأخرى، وتسخير هذه الخبرات والمعارف لخدمة دولهم عند رجوعهم لها، فيما يرى Odhiama (2013) أن لهجرة الأفراد المؤهلين وأصحاب الكفاءة أثراً إيجابياً يعود على الدولة الأم، فهؤلاء الأفراد يكتسبون خبرة عملية كبيرة نتيجة عيشهم في الدول المتقدمة ومن ثم يفيدون دولهم عند رجوعهم لها وبذلك يسهمون في إحداث النقلة العلمية والتكنولوجية وتحقيق التنمية المرجوة، إضافةً إلى التحويلات المالية التي يقومون بتحويلها لأقربائهم في بلدهم الأم، علاوة على إمكانية استثمارهم وفتح مشاريع تجارية في بلدهم الأم مما يعود بالنفع والفائدة على مجتمعاتهم، فيما يتناول Horvat (2004) ظاهرة هجرة العقول من منطلق قوة لهذه الدول وخاصة إذا تمت هذه الهجرة بطريقة منظمة ومدروسة، حيث من الممكن أن يتم ابتعاث هذه الكفاءات والاستثمار بهم في مجالات متعددة في الدول المتقدمة مع توفير كافة احتياجاتهم واحتياجات عائلاتهم وتمكينهم إدارياً عند عودتهم لبلدهم الأم، حيث يُنظر لهذه الفئة أنها الفئة المنقذة للبلد وللشعب نظراً لما يمتلكونه من مهارات ومعرفة تساعدهم في استغلال طاقاتهم وأفكارهم بطريقة تؤدي إلى تحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

7.2 الآثار السلبية لهجرة العقول:

تعد ظاهرة هجرة العقول من الظواهر المهمة التي يجب الاهتمام بها بشكل ملفت، وذلك نتيجة للآثار السلبية التي تخلفها على مستوى الشركات والدول على حد سواء، حيث يشير Taiba (2016) إلى العديد من الآثار السلبية التي تؤثر على عمل الشركات نتيجة فقدانها الأفراد المؤهلين وأصحاب الخبرات، ومن هذه الآثار الخسائر الناتجة عن تكبد الشركات تكاليف عالية تتعلق باختيار وتعيين هذه الفئة، مروراً بتدريبهم وتطويرهم وتأهيلهم، حيث تقوم الشركات عادةً بانتقاء أفضل الكفاءات في سوق العمل ومن ثم تقوم بتدريبهم وتطويرهم وإكسابهم المهارات اللازمة لأداء العمل، ويكتسب هؤلاء الأفراد خبرة كبيرة نتيجة تعرضهم للعديد من المواقف والمشاكل العملية، فعندما تخسر الشركة هذه الفئة تتأثر بشكل كبير بصورة سلبية وخاصة فيما يتعلق بإرباك العمل وانخفاض الإنتاجية وضعف الفعالية والكفاءة في العمل نتيجة استبدال هؤلاء الأشخاص بأشخاص أقل منهم كفاءة وفاعلية الأمر الذي ينعكس على قدرة الشركة على تحقيق أهدافها ، ويرى Jiang, Liu, McKay and Mithchell (2018) أن لظاهرة هجرة العقول آثاراً سلبية عديدة على الشركات، فعندما تخسر الشركة أفضل موظفيها الذين يعملون بكفاءة كبيرة ويؤدون واجباتهم بشكل أفضل من بقية زملائهم، ويتمتعون بقدر من الذكاء والإبداع في العمل، فإن الشركات تتكبد خسائر عظيمة لا يمكن تعويضها بسهولة، ويشير Nunn (2005) أن خسارة الدول للأفراد المميزين وأصحاب الكفاءات يوقف عجلة التنمية المجتمعية، حيث أن هجرة المعلمين يؤدي إلى حرمان الأطفال من التعليم المدرسي الجيد، وهجرة الأكاديميين يقلل من فرص تخريج طلاب قادرين على التميز في سوق العمل، وكذلك فإن هجرة الأطباء والممرضين يساعد في فشل المنظومة الصحية وتردي الخدمات الصحية المقدمة، وتؤدي هجرة المميزين في القطاع التكنولوجي إلى بقاء هذه الدول بعيدة عن التطور والتقدم ويوسع الفجوة بينها وبين الدول الكبرى.

ونستخلص مما سبق أن لهجرة الكفاءات والعاملين المهرة آثاراً سلبيةً عديدة على الدول والمجتمعات تتعلق بالتنمية الاجتماعية والاقتصادية، حيث تتكبد الدول والشركات خسائر جمة نتيجة فقدانها لأفضل الأفراد مما يؤدي إلى تراجع الإنتاجية في العمل لعدم القدرة على تعويضهم بأشخاص بنفس الكفاءة في العمل، كما تؤثر هذه الظاهرة بشكل سلبي نتيجة تحمل الشركات والدول تكاليف تعليم وتدريب وتطوير هؤلاء الأفراد ثم لا يتم الاستفادة منهم.

8.2 الدراسات السابقة

سيتم في هذا الجزء عرض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع هجرة الأكاديميين وهجرة الكفاءات والأفراد المؤهلين من جوانب عدة لإبراز وجهات النظر المختلفة ومعرفة الفجوة العلمية بين هذه الدراسات والدراسة الحالية والتعرف على الفوارق التي تميز كل دراسة عن الأخرى، وسيتم سرد الدراسات السابقة كما يلي:

1.8.2دراسات تناولت ظاهرة الهجرة في الدول الأجنبية:

-دراسة (Moemken, 2017) بعنوان " Social Capital Theory and Self-Initiated Expatriates' Intention to Repatriate: German Expatriate Academics in the United Kingdom"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الاندماج الوظيفي في نية الأكاديميين الألمان الذين يعملون في المملكة المتحدة على العودة لوطنهم، حيث تكونت عينة الدراسة من 213 محاضراً أكاديمياً ألمانياً يعملون في المؤسسات التعليمية في المملكة المتحدة، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن هنالك دوراً كبيراً للاندماج الوظيفي على استقرار الأكاديميين في الممكلة المتحدة وعدم وجود نية لديهم للعودة لوطنهم، كما أفادت الدراسة بوجود تأثير كبير لوجود زملاء في العمل من نفس الجنسية، مما يخلق نوع من الاستقرار والراحة في العمل، كما أشارت الدراسة إلى أن وجود نظام يتيح الترقية يخلق حالة من الرضا للأكاديميين مما يدفعهم للاستمرار في عملهم وعدم الرغبة في تركه والعودة لبلدهم الأصلي.

دراسة (Erogul & Rahman, 2017) بعنوان " The impact of family adjustment in expatriate success"، سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أسباب فشل تجربة الهجرة إلى الدول الأجنبية، حيث ترتبط هذه الأسباب بقدرة العائلة على التكيف في البلد المُضيف وتقبل قرار الهجرة، حيث يؤثر رأي الزوجة ونمط عيش العائلة والاختلافات الثقافية بشكل كبير في نجاح التجربة أو فشلها، حيث استخدم الكاتب نظرية (الهوية) للتعرف على الاختلافات الشخصية وأنماط التفكير للوصول إلى فهم أعمق للعوامل العائلية التي تشجع على الهجرة وتسهم في نجاح التجربة أو فشلها، وأظهرت نتائج الدراسة أن العديد من الشركات متعددة الجنسيات لا تولي اهتماماً للاختلاف الثقافي الذي يعانيه المغتربون وعائلاتهم، ولا تقوم بعمل برامج خاصة لإدماجهم بالمجتمع، كما لا تعطي أهمية كبيرة لدور الزوجة في التأثير في قرار بقاء المغتربين في العمل أو نيتهم المغادرة والعودة لأوطانهم.

دراسة (Tharenou & Seet, 2014) بعنوان " China's reverse brain drain, Regaining and retaining talent"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على رغبة الطلاب الصينيين الذين يدرسون في الدول الأجنبية المختلفة بالعودة إلى وطنهم أو بالبقاء والعمل في الدول الأجنبية، وقد تمت الاستعانة بالأرقام والإحصائيات الرسمية الصادرة عن الجهة الحكومية الرسمية المسؤولة عن شؤون المغتربين، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية الطلبة الصينيين يعودون لوطنهم بعد انتهاء دراستهم بسبب توفر فرص العمل المشجعة ومستوى الدخل الممتاز، إضافة إلى عوامل تتعلق بالراحة النفسية والعوامل الاجتماعية، حيث توجد العديد من عوامل الجذب المتوفرة في وطنهم مثل الوضع الاقتصادي المريح إضافة لتواجد الأهل والأصدقاء ونمط الحياة التي اعتادوا عليها، بينما أظهرت الدراسة وجود عدة عوامل تبعدهم عن الدول الأجنبية مثل الاختلاف الثقافي، وقلة الفرص وانخفاض مستوى الدخل مقارنة بالدولة الأم، إضافة إلى عدم توفر الرضا الوظيفي.

–دراسة (Peltokorpi & Froese, 2012) بعنوان " The impact of expatriate personality traits on cross-cultural adjustment : A study with expatriates in Japan"، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير السمات الشخصية للمغتربين على التكيف بين الثقافات المختلفة، حيث تكونت عينة الدراسة من 181 شخص من المغتربين الأجانب الذي يعيشون ويعملون في اليابان، وقد تم استخدام الاستبانة كأداة إحصائية، وأشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين السمات الشخصية والعقل المنفتح والشخصية التي تميل للتفاعل وقبول الآخر مع التكيف الثقافي، كما تبين وجود علاقة بين السمات الشخصية للفرد والتكيف العام مع ثقافة البلد وتقبل الآخر والاندماج في العمل.

–دراسة (Froese & Peltokorpi, 2011) بعنوان " Cultural distance and expatriate job satisfaction"، تحاول هذه الدراسة التعرف على تأثير الرضا الوظيفي في قرار الاغتراب أو نية المغتربين بالعودة إلى بلدانهم، كما تبحث الدراسة وجود دور للاختلاف الثقافي، وجنسية المسؤول المباشر في العمل، وإتقان لغة الدولة المُضيفة، ونوع الاغتراب على الشعور بالرضا الوظيفي، وقد تكونت عينة الدراسة من 148 مغترب من 23 دولة مختلفة يعملون في اليابان، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الاختلاف الثقافي، وجنسية المشرف المباشر في العمل، وطريقة الاغتراب تؤثر بشكل كبير بالشعور بالرضا الوظيفي، حيث أن هذه العوامل تلعب دوراً جوهرياً في قرار الاغتراب أو نية المغتربين في البقاء في عملهم أو نيتهم العودة لأوطانهم.

–دراسة (Sajjad, 2011) بعنوان " Causes and solutions to intellectual brain drain in pakistan"، هدفت هذه الدراسة إلى تلخيص الأسباب والحلول لظاهرة هجرة العقول في دولة باكستان، ولتحقيق هذا الغرض قام الباحث بجمع البيانات الأولية من 13 مستشاراً في مجال الهجرة و 40 مهاجراً باكستانياً في دول مختلفة، فيما تم توزيع الاستبانة على عدد من العاملين في جامعة بيشاور

للتعرف على العوامل التي تؤثر في رغبتهم بمغادرة وطنهم، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المهاجرين أو الأشخاص الذين يسعون للهجرة يشيرون إلى وجود عوامل طرد تتمثل في عدم شعورهم بالرضا الوظيفي في عملهم، إضافةً إلى معاناتهم من أوضاع اقتصادية سيئة نتيجة الدخل المتدني الذي يحصلون عليه، كما تشكل قلة فرص التطور والتقدم الوظيفي عاملاً مهماً في قرار الهجرة، إضافةً إلى عدم وجود أنظمة تشجع على البحث العلمي والإنتاج المعرفي، كما تؤثر الأوضاع السياسية في البلاد وعدم توفر الأمن والاستقرار عاملاً يدفع المواطنين بالهجرة للدول الأجنبية، بينما تظهر الدراسة وجود العديد من عوامل الجذب في الدول الأجنبية المتمثلة في تطبيق القانون على الجميع بدون استثناء وتوفر فرص الحصول العادل على الوظائف، ووجود العديد من الفرص لهؤلاء الأفراد وعائلاتهم إضافةً إلى الدخل المادي المرتفع مقارنة بالدولة الأم.

-دراسة (Foadi, 2006) بعنوان "Key issues and causes of the Italian brain drain"، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهم العوامل والأسباب التي تدفع المواطنين الإيطاليين وبخاصة المتعلمين منهم إلى الهجرة خارج إيطاليا، ولتحقيق هذا الهدف تمت الاستعانة بالبيانات الإحصائية والتاريخية فيما يتعلق بهذا الموضوع، كما تم إجراء العديد من المقابلات الشخصية مع المواطنين المغتربين للتعرف على أسباب اتخاذهم لقرار الهجرة، كما أظهرت نتائج الدراسة إلى أن أهم الأسباب التي تشجع على الهجرة تفشي الفساد في المؤسسات، فيما بينت الدراسة وجود عوامل طرد من الدولة الأم تتمثل في قلة استثمار الدولة في البحث العلمي وعدم تشجيعها له، إضافة إلى الرواتب المنخفضة التي يتقاضاها العلماء والباحثون، بينما تمثلت عوامل الجذب في الدول الأجنبية وخاصة أمريكا بتوفير مكافآت تشجيعية للبحث العلمي إضافة إلى توفير الرواتب العالية، ووجود العديد من الفرص التي تشجع على الهجرة إليها.

–دراسة (Shim & Paprock, 2002) بعنوان **"A study focusing on American expatriates learning in host countries"**، حيث ركزت هذه الدراسة على هجرة المواطنين الأمريكيين للدول الأجنبية المتقدمة بغرض الدراسة والعمل والعيش، حيث هدفت إلى معرفة وفهم طريقة تعلمهم وعيشهم واندماجهم بالمجتمعات الأجنبية، وتكونت عينة الدراسة من 70 مواطن أمريكي موزعين في عدة دول أجنبية المتقدمة، وكانت الاستبانة هي الأداة الرئيسة في الدراسة، حيث تم توزيعها والحصول على استجابات المغتربين الأمريكيين بواسطة البريد الالكتروني، كما تم استخدام المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة أن المغتربين الأمريكيين يكتسبون ثقافة البلد الأجنبي من خلال التعامل مع المواقف العملية والتجارب التي يخوضونها بأنفسهم، كما يمكن لهم أن يكتسبوا الثقافة التي تمكنهم من الاندماج بهذه المجتمعات من خلال تدريبهم من خلال شركاتهم لتمكينهم من الانخراط في جو البلد وتقبل العادات والتقاليد، إضافة إلى العلاقات طويلة الأمد مع مواطني تلك الدول وتعاملهم معهم.

2.8.2دراسات تناولت ظاهرة الهجرة في البلدان العربية:

–دراسة (Ghaith, 2020) بعنوان " **The impact of push-pull factors on the repatriation intention among Jordanian self-initiated academic repatriates**" هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسباب التي دفعت الأكاديميين الأردنيين العائدين إلى وطنهم من إعادة الاغتراب ومغادرة وطنهم، وقد اشتملت عينة الدراسة على 124 محاضراً أكاديمياً أردني ممن كانوا مغتربين وعادوا إلى وطنهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقد أظهرت نتائج الدراسة إلى وجود العديد من العوامل التي تولد لدى هؤلاء المحاضرين نية إعادة الاغتراب مرة أخرى، ومن أهم هذه العوامل الصعوبات المالية التي يعانون منها في وطنهم، إضافة إلى صعوبة العودة نتيجة تعودهم واستقرارهم في البلد الأجنبي لفترة ليست بالقصيرة،

حيث مثلت هذه الأسباب عوامل طرد من البلد الأم، حيث ترتبط هذه العوامل إيجابيا بقرار إعادة الاغتراب، فيما تشير نتائج الدراسة إلى وجود عوامل جذب في الدول الأجنبية تتمثل في نوعية وجودة الحياة، غير أن هذا العامل له تأثير قليل في قرار إعادة الاغتراب، فيما أظهرت الدراسة أن عدم الشعور بالرضا الوظيفي في البلد الأم يمثل عاملاً وسيطاً ذات أهمية كبيرة بين عوامل الطرد ونية إعادة الاغتراب.

دراسة (Alothiri, 2019) بعنوان (The mediating impact of job satisfaction, organizational commitment and perceived organizational support on the relationship between leader ship styles and organizational culture with intention to leave: the case of expatriates in public health care in Saudi Arabia)، هدفت هذه الدراسة إلى إثراء القاعدة المعرفية ومحاولة التعرف على تأثير الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي والدعم التنظيمي على العلاقة بين نمط القيادة والثقافة التنظيمية الشائعة ودورها في خلق نية لمغادرة العاملين في القطاع الطبي العام في السعودية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم توزيع 850 استبانة على العاملين في المؤسسات الصحية العامة في السعودية، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن أسلوب القيادة ليس له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بنية المغادرة، كما أشارت الدراسة إلى أن الرضا الوظيفي لا يمكن اعتباره عاملاً وسيطاً بين نمط القيادة ونية اتخاذ قرار المغادرة من قبل العاملين في القطاع الصحي، كما تظهر الدراسة أهمية أسلوب القيادة التحويلية والثقافة التنظيمية في نية المغادرين بين الوافدين في القطاع العام وكذلك التأثير الرئيسي للرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي على هذه العلاقات.

-دراسة (Hussain , 2016) بعنوان (**Employee turnover intentions of self-initiated expatriates in healthcare organizations in United Arab Emirates**)، أُجريت هذه الدراسة على 204 موظفين أجانب ممن يعملون في القطاع الصحي في دولة الامارات العربية المتحدة، وقد هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العوامل التي تؤثر في نية المغتربين الذين يعملون في المنظمات الصحية في دولة الامارات على مغادرة أعمالهم، حيث تم قياس تأثير(الرضا الوظيفي، الصدمة الثقافية) ودورها في خلق نية لدى هؤلاء المغتربين لترك عملهم وعدم قدرتهم على التكيف والاستمرار في نفس مكان العمل، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة عكسية بين الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي مع نية مغادرة العمل، حيث أنه كلما زاد الرضا الوظيفي زاد الالتزام التنظيمي وبالتالي قلة الرغبة في مغادرة العمل، كما أشارت نتائج الدراسة بوجود علاقة إيجابية بين الصدمة الثقافية ونية ترك العمل، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي إضافة إلى استخدام المنهج التجريبي الذي يعتمد على مشاهدات الباحث نفسه وتقييمه الذاتي للحدث.

-دراسة (Al Ariss, 2014) بعنوان " **Voicing experience and perceptions of local managers: expatriation in the Arab Gulf**"، حيث أشارت هذه الدراسة إلى عدم كفاية الدراسات التي تناولت موضوع المغتربين في الدول النامية وبخاصة في دول الخليج العربي، وتشير الدراسة إلى وجود عدد كبير من المغتربين الذين يعملون في دول الخليج والذين أصبحوا يشكلون الغالبية العظمى من مجموع السكان، حيث هدفت هذه الدراسة إلى فهم ظاهرة الاغتراب وكيفية التعامل مع المغتربين من قبل المدراء والموظفين، ومعرفة طريقة تفاعلهم واندماجهم مع العادات والتقاليد ونمط الحياة في الخليج العربي، ولتحقيق هذا الغرض تم إجراء مقابلات شخصية مع 28 شخص ممن يعملون في الإدارات العليا والوسطى ممن عملوا كمدراء أو زملاء للمغتربين في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد كانت أبرز نتائج هذه الدراسة رؤية المدراء والعاملين الذين يعملون بشكل مباشر مع المغتربين أن

العديد من المدراء والعمال يفضلون العمل مع أشخاص يتكلمون بنفس لغتهم تجنباً لحدوث سوء فهم خلال العمل نظراً لاختلاف اللغة والاختلاف الثقافي، فيما رأى آخرون بضرورة الاستعانة بالمغتربين من ثقافات وبلدان مختلفة مما يؤدي إلى توفر الشركة على مهارات مختلفة وأنماط تفكير متنوعة، مع التأكيد على المساواة في الفرص الوظيفية بين جميع المغتربين وعدم تمييز فئة منهم نتيجة قدومهم من بلدان محددة وأن يكون الحكم بينهم هو الأداء والكفاءة فقط، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي كمهج للدراسة.

- دراسة (Schoepp & Forstenlechner, 2012) **بعنوان " Self- initiated expatriate faculty in the UAE: balancing the profession and financial rewards"**، حيث هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أهمية المكافآت المالية على الاغتراب وعلاقته بالأدوار والسلوكيات المهنية لدى أعضاء الأكاديميين المغتربين، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، فيما تكونت عينة الدراسة من 364 محاضر أكاديمي من دول مختلفة يعملون في دولة الإمارات العربية المتحدة، وقد تم استخدام منهج (SLI) للتنبؤ بنية المغتربين بالبقاء أو مغادرة الدولة المُضيفة(دولة الإمارات العربية المتحدة) وذلك بناءً على الحوافز التي يحصلون عليها في عملهم، وأظهرت النتائج كيف يرى المستجيبون أن الراتب هو الحافز الرئيسي للبقاء في البلد المُضيف وعدم التفكير في المغادرة لدولة أجنبية أخرى أو العودة لأوطانهم، كما أظهرت النتائج أن مستويات الرواتب المنخفضة لها تأثير كبير ومباشر على نية المغتربين بمغادرة الدولة المضيفة، فيما لم يتم العثور على دليل قاطع يشير إلى أن الراتب له تأثير مباشر على أداء وسلوكيات الموظف.

–دراسة (Schoepp & Forstenlechner, 2010) **بعنوان " The role of family considerations in an expatriate majority environment team performance management"** ، هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور الاعتبارات العائلية في قرار البقاء في

الدولة المُضيفة، حيث حاولت الدراسة استكشاف اختلافات التكيف الأسري التي تظهر بين الشرائح الديموغرافية المختلفة ضمن أغلبية عائلات المغتربين، ولتحقيق هذا الغرض تم توزيع استبانة على 364 محاضر أكاديمي مغترب ممن يعملون في جامعة الملك زايد في دولة الامارات العربية المتحدة، وتم الاعتماد على المنهج الوصفي في الدراسة، وأظهرت نتائج الدراسة وجود العديد من الأدلة التي تشير إلى سهولة تكيف عائلات المغتربين في دولة الامارات العربية المتحدة، كما تظهر نتائج الدراسة أن الضغوطات الأسرية باتت قليلة مقارنة بالسابق، حيث أن عائلات المغتربين يفضلون البقاء في الامارات ويشعرون بأنها توفر لهم كل ما يحتاجونه وتوفر لهم كافة وسائل الراحة والأمان.

–دراسة (Bozionelos, 2009) بعنوان " Expatriation outside the boundaries of the multinational corporation:A study with expatriate nurses in Saudi Arabia"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين الرضا الوظيفي ونية الموظفين لمغادرة العمل مع أخذ ثلاثة عوامل بعين الاعتبار: التدريب على تقبل الثقافات الأخرى، وجود خبير يقوم بالتوجيه في العمل، دعم زملاء العمل، كما تم دراسة دور متغير الجنس في العلاقة بين اتجاهات العمل مع وجود القدوة الجيدة والزملاء في العمل، ولتحقيق هذا الغرض تم تسليط الضوء على 206 ممرضات من دول مختلفة ممن يعملن في القطاع الصحي في السعودية، وأظهرت نتائج الدراسة إلى أن وجود خبير يقوم بالتوجيه في العمل وزملاء داعمون يرفع من مستوى الرضا الوظيفي ويزيل نية ترك العمل، فيما لم يتم إثبات وجود علاقة بين التدريب على تقبل الثقافات الأخرى والشعور بالرضا الوظيفي وعدم نية مغادرة العمل، فيما لم يتبين وجود تأثير لمتغير الجنس كمتغير معدل يؤثر في العلاقة بين اتجاهات العمل ووجود القدوة الجيدة والزملاء الداعمون في العمل.

3.8.2التعقيب على الدراسات السابقة

يظهر من خلال استعراض الدراسات السابقة أنها تتشابه مع الدراسة الحالية من حيث تناولها لظاهرة هجرة العقول والكفاءات في مختلف قطاعات الأعمال، حيث هدفت هذه الدراسات إلى التعرف على العوامل المختلفة التي تؤثر في قرار الهجرة إلى الدول الأجنبية، وفيما يلي مناقشة لأهم النقاط التي تربط الدراسات السابقة بالدراسة الحالية:

-اتفقت الدراسة الحالية مع عدد من الدراسات السابقة في تناول مجتمع الدراسة مثل دراسة Meomken (2017) و Sajjad (2011) ودراسة Gaith (2020)، حيث تناولت ظاهرة هجرة العقول والكفاءات المتمثلين في أعضاء هيئة التدريس في الجامعات، فيما اختلفت مع دراسة كل من Bozionelos (2009) Hussain (2016) و Alothiri (2019) التي ركزت على انتشار هذه الظاهرة في القطاع الصحي.

-تباينت الدراسات السابقة من حيث المنهج الذي قامت باستخدامه، فاستخدمت معظم الدراسات المنهج الوصفي والاستكشافي مثل دراسة Schoepp and Forstenlechner (2010) ودراسة Al Ariss (2014)، إضافة إلى الدراسة الحالية، حيث يعد المنهج الوصفي والاستكشافي المنهج الملائم لهذا النوع من الدراسات لقدرته على التحليل والوصول إلى النتائج التي يمكن تعميمها، فيما اعتمدت دراسة Hussain (2016) على المنهج التجريبي كمنهج للدراسة، حيث يعتمد على مشاهدات الباحث نفسه وتقييمه الذاتي للحدث ، بينما استخدمت دراسة Foadi (2006) المنهج التاريخي للوصول إلى تفسير لهذه الظاهرة.

-اتفقت الدراسة الحالية مع معظم الدراسات السابقة من حيث الأداة المستخدمة، حيث تم الاستعانة بالاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث اتفقت مع دراسة كل من Gaith (2020) و Hussain

(2016) و Alothiri (2019)، فيما اختلفت مع دراسة Al Ariss (2014) و Foadi (2006) اللتان اعتمدتا على إجراء المقابلات الشخصية لجمع البيانات اللازمة لإتمام الدراسة.

- انسجمت دراسة كل من Erogul and Rahman (2017) و Tharenou and Seet (2014) من حيث **النتائج** التي تم التوصل إليها، حيث أشارت إلى أهمية التكيف الثقافي في تحقيق الاستقرار الوظيفي و فشل تجربة الهجرة نتيجة عدم القدرة على تقبل ثقافة البلدان الأجنبية مما يؤدي لعدم الرغبة في ترك العمل في الدولة الأم واتخاذ قرار الهجرة، فيما أظهرت دراسة Peltokorpi (2011) وجود علاقة إيجابية بين القدرة على التكيف الثقافي وتقبل تجربة الهجرة إلى الدول الأجنبية، فيما بينت نتائج دراسة Schoepp (2010) أن الضغوط الأسرية الناتجة عن القدرة على التكيف في البلدان الأجنبية باتت قليلة وأن تأثيرها محدود نوعا ما، ولا يشكل عاملاً حساساً يدفع نحو عدم الشعور بالاستقرار وترك العمل في تلك البلدان.

- تناولت كل من دراسة Sajjad (2011) و دراسة Foadi (2006) تأثير عوامل الطرد والدفع ودورها في قرار هجرة الأكاديميين، حيث خلصت نتائج الدراستان إلى وجود عوامل طرد في الدولة الأم تدفع المحاضرين إلى اتخاذ قرار الهجرة ومن هذه العوامل(تدني مستوى الدخل، عدم الاهتمام بالبحث العلمي والاستثمار فيه)، كما أشارت النتائج إلى وجود عوامل جذب في الدول الأجنبية المتقدمة (أجور مرتفعة مقارنة بالدولة الأم، الاستقرار الوظيفي، تشجيع البحث العلمي، توفر فرص التقدم والتطور الوظيفي)، حيث استعانت هذه الدراسات بنظرية عوامل الطرد–الدفع (Push-Pull factors theory) التي تم استخدامها في الدراسة الحالية.

- اتفقت دراسة كل من Ghaith (2020) ودراسة Froese and Peltokorpi (2011) مع الدراسة الحالية في تناولها لمتغير الرضا الوظيفي باعتباره متغيراً وسيطاً، حيث خلصت الدراسات إلى وجود

عوامل عدة تعرف بعوامل الطرد والدفع (الراتب، جودة الحياة، فرص التقدم والتطور الوظيفي، التكيف الثقافي) تؤثر بشكل كبير على شعور الرضا الوظيفي الذي يؤثر بدوره على استقرار الموظف في عمله أو دفعه لترك عمله والبحث عن فرصة عمل في دولة أخرى.

4.8.2 ميزات الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

– تعد هذه الدراسة –في حدود علم الباحث –الدراسة الأولى من نوعها التي تتم في البيئة الفلسطينية، مما يكسبها أهمية كبيرة، حيث هدفت إلى التعرف على مدى وجود هذه الظاهرة في فلسطين ومعرفة أسبابها وتداعياتها وأبرز العوامل التي تدعم وجودها.

– اختلفت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة كونها قسمت العوامل المستقلة إلى عوامل (داخلية) مرتبطة بشكل مباشر ببيئة العمل، وأخرى (خارجية) لا ترتبط بشكل مباشر ببيئة العمل، فيما أشارت معظم الدراسات السابقة إلى نظرية (Push–Pull factors) التي قسمت العوامل المستقلة التي يتم تناولها إلى عوامل طرد وعوامل جذب.

– تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في تناولها للوضع السياسي كعامل مهم من الممكن أن يؤدي إلى دفع الأكاديميين إلى الهجرة بحثاً عن الأمن والاستقرار وهروباً من مصادرة الحريات، وذلك انطلاقاً من خصوصية الوضع السياسي وحالة عدم الاستقرار وانعدام الأمن الذي تعيشه البيئة الفلسطينية، حيث لم تُشر أي من الدراسات السابقة لهذا الموضوع.

– تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة في كونها تناولت متغير معدل العمر كمتغير مستقل، حيث هدفت الدراسة إلى تسليط الضوء على هذا المتغير وبيان مدى تأثيره على قرار الأكاديميين بالهجرة إلى الدول الأجنبية.

9.2 فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية للدراسة: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

الفرضية الأولى: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل **الداخلية.**

الفرضية الثانية: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل **الخارجية.**

الفصل الثالث

منهجية الدراسة وإجراءاتها

1.3 مقدمة:

يتناول هذا الفصل وصفاً مفصلاً لمنهجية الدراسة والإجراءات التي اتبعها الباحث في تنفيذ الدراسة من حيث المقدمة، منهج الدراسة، ومصادر جمع البيانات، وصف مجتمع الدراسة، وتحديد عينة الدراسة، وإعداد أداة الدراسة "الاستبانة"، وإجراءات التحقق من صدق أداة الدراسة وثباتها، ومتغيرات الدراسة، والتحليل الإحصائي لخصائص العينة "المعالجات الإحصائية" للدراسة، وأخلاقيات الدراسة، وفيما يلي وصف لهذه الإجراءات.

2.3 منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة البيانات والمعلومات اللازمة لهذه الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام المنهج الوصفي الاستكشافي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة والتي تحتاج إلى جمع البيانات وتصنيفها وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص الدلالات والوصول إلى النتائج التي يمكن تعميمها، حيث أن المنهج الوصفي يرتبط غالباً بدراسات العلوم الاجتماعية والإنسانية، ويعتمد على وصف الظاهرة كما هي ويبحث فيما يحدث من أجل اكتساب رؤى حول مشكلة الدراسة (Saunders, 2019)، كما سيتم جمع البيانات والمعلومات اللازمة وتصنيفها وتنظيمها من فئة الأكاديميين من حملة شهادة الدكتوراه العاملين في الجامعات العامة، والحكومية، والخاصة في شمال الضفة الغربية، بالإضافة إلى الكتب والمراجع والدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة.

3.3 مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على مصدرين رئيسين من مصادر المعلومات كما يلي:

- **المصادر الثانوية:** تم الرجوع إلى مصادر البيانات الثانوية لمعالجة الإطار النظري والتي تتمثل في الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، الدوريات، المقالات، الأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والبحث والمطالعة في المواقع الالكترونية.

- **المصادر الأولية** لمعالجة الجانب التحليلي لموضوع الدراسة، حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال الإستبانة كأداة رئيسية للحصول على البيانات غير المعالجة، حيث تم تصميمها خصيصاً لهذا الغرض، كما أنه تم تفريغ البيانات غير المعالجة باستخدام برنامج التحليل الإحصائي. (Statistical Package For Social Sciences, SPSS).

4.3 مجتمع الدراسة:

تكون مجتمع الدراسة من جميع الأكاديميين العاملين في الجامعات الحكومة والعامة والخاصة في محافظات شمال الضفة الغربية، وهي جامعة فلسطين التقنية خضوري في طولكرم، والجامعة العربية الأمريكية في جنين، وجامعة النجاح الوطنية في نابلس، وقد بلغ عدد الأكاديميين والذين يحملون شهادة الدكتوراه في هذه الجامعات (1128) حسب إحصائية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الفلسطينية، والجدول رقم (1.3) يبين توزيع أفراد مجتمع الدراسة وفقاً للجامعات العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية.

جدول 1.3: خصائص مجتمع الدراسة حسب الجامعات العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية.

الجامعة	عدد أفراد المجتمع	النسبة
جامعة فلسطين التقنية خضوري	90	%8.0
الجامعة العربية الأمريكية	295	%26.1
جامعة النجاح الوطنية	743	%65.9
المجموع	**1128**	**%100**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (1.3) إلى توزيع أفراد مجتمع الدراسة من الأكاديميين العاملين في الحكومية والعامة والحاصة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية، وقد تم أخذ عينة طبقية عشوائية نسبية بلغت (287) أكاديمياً وأكاديمية يعملون في الجامعات الحكومية والعامة والخاصة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية بنسبة بلغت (25.4%) عند نسبة خطأ 5%، والتي تم تحديدها عبر واحداً من المواقع الإلكترونية المخصصة لحساب عينات البحث وهو (www.surveysystem.com) وذلك كما هو موضح في الملحق رقم (1)، كمان أنه تم احتسابها أيضاً وفقاً لمعادلة رتشارد جيجر كما يلي:

N= مجتمع الدراسة

$$n = \frac{\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2}{1 + \frac{1}{N}\left[\left(\frac{z}{d}\right)^2 \times (0.50)^2 - 1\right]}$$

n = عينة الدراسة

z = الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة 0.95 وتساوي 1.96

d = نسبة الخطأ (0.05)

$n= ((1.96/0.05)^2 * (0.50)^2) / (1+1/1128 [(1.96/0.05)^2 * (0.50)^2 -1) = 287$

جدول 2.3: حجم عينة الدراسة حسب الجامعات من مجتمع الدراسة في محافظات شمال الضفة الغربية.

الجامعة	عدد أفراد المجتمع	النسبة
جامعة فلسطين التقنية خضوري	22	%7.7
الجامعة العربية الأمريكية	76	%26.5
جامعة النجاح الوطنية	189	%65.8
المجموع	**287**	**%100**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2.3) إلى توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجامعة، حيث قام الباحث بتوزيع أداة الدراسة عليهم، وبلغ عدد الاستبيانات المستردة (163) أكاديمياً وأكاديمية يعملون في الجامعات الحكومية والعامة والخاصة العاملة في محافظات شمال الضفة الغربية، وكانت نسبة الاسترداد (56.8%)، وبذلك تكون عينة الدراسة الفعلية والتي يتم إجراء التحليل الإحصائي عليها هي (163) مفردة.

5.3 عينة الدراسة:

تم اختيار عينة الدراسة بحيث تكون ممثلة لمجتمعها، أي أن يكون بالإمكان تعميم النتائج على باقي أفراد المجتمع، وتكون النتائج قريبة من المجتمع كاملاً، والحصول على أفضل النتائج وأدقها، وبناءً عليه وفي هذه الدراسة تم الافتراض أن تكون العينة ممثلة من أجل تطبيق العينة الطبقية العشوائية، حيث تم تقسيم الدراسة إلى طبقات حسب الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية من حيث الحكومية والعامة والخاصة من مجتمع الدراسة، ومن ثم اختيار عينة عشوائية غير منتظمة من كل طبقة من طبقات مجتمع الدراسة، ويُستخدم هذا النوع من العينات في حالات عدم تجانس أفراد مجتمع البحث وتباينهم، وبالاعتماد على الأسس الإحصائية لاختيار العينات في مثل هذه الحالة من حيث الجامعة (حكومية، عامة، خاصة)، وتكونت العينة من (287) أكاديمياً وأكاديمية، وهو ما يشكل (25.4%) من حجم مجتمع الدراسة، والذين تم توزيع أداة الدراسة (الاستبانة) عليهم، فقد بلغت عدد الاستبيانات المستردة والصالحة للتحليل الإحصائي (163) من أصل (287) بنسبة استرداد بلغت (56.8%)، وبذلك تكون عينة الدراسة المعتمدة لتطبيق الدراسة وإجراء المعالجة الإحصائية للبيانات تبلغ (163) أكاديمياً وأكاديمية، والجدول رقم (3.3) يبين خصائص العينة الديموغرافية:

جدول 3.3: خصائص العينة الديموغرافية

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة %
الجنس	ذكر	134	%82.2
	أنثى	29	%17.8
الحالة الاجتماعية	متزوج	143	%87.7
	أعزب	9	%8.5
	مطلق	7	%4.3
	أرمل	4	%2.5
العمر	أقل من 30 سنة	7	%4.3
	30 – 39 سنة	53	%32.5
	40 – 49 سنة	68	%41.7
	50 سنة فأكثر	35	%21.5
الدخل الشهري	حسب الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية	139	%85.3
	أقل من الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية	15	%9.2
	أعلى من الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية	9	%5.5
عدد الأولاد	لا يوجد	19	%11.7
	1 – 3 أولاد	94	%57.7
	4 – 6 أولاد	44	%27.0
	أكثر من 6 أولاد	6	%3.7
الرتبة الأكاديمية	أستاذ مساعد	107	%65.6
	أستاذ مشارك	49	%30.1
	أستاذ	7	%4.3
نوع الجامعة	حكومية	24	%14.7
	عامة	100	%61.3
	خاصة	39	%23.9

6.3 أدوات الدراسة:

استخدم الباحث في هذه الدراسة الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات اللازمة، حيث تم تطوير أداة الدراسة بعد الرجوع إلى الأدبيات والدراسات السابقة والكتب والمراجع العلمية والأطروحات ذات العلاقة بموضوع الدراسة الحالية، كما أنه تم تطويرها أيضاً من خلال عرضها على مجموعة من المحكمين (5) من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فلسطين التقنية خضوري، وجامعة القدس أبو ديس، وكلية الأمة الجامعية، وتكونت أداة الدراسة من أسئلة عامة ما بين مغلقة وترتيبية، بالإضافة إلى (52) فقرة مقسمة إلى محاور، وتدرجت إجاباتها بين (موافق بشدة، وموافق، وغير موافق، وغير موافق بشدة، ولا أعلم)، حيث أعطيت موافق بشدة (4) درجات، وموافق (3) درجات، وغير موافق (2) درجتان، وغير موافق بشدة (1) درجة واحدة، حسب مقياس (ليكرت)، وتم استثناء الإجابة (لا أعلم) من التحليل، وذلك كما هو موضح في الملحق (3).

وتكونت الأداة من قسمين رئيسيين كما يلي:

القسم الأول: تضمن القسم الثالث من أداة الدراسة خصائص العينة الديموغرافية والتي تمثل مجموعة من المؤشرات الخاصة بالمبحوثين (الجنس، الحالة الاجتماعية، العمر، الدخل الشهري، عدد الأولاد، الرتبة الأكاديمية، نوع الجامعة التي أعمل بها) لتحديد صفات الأفراد المشاركين في هذه الدراسة.

القسم الثاني: تكون القسم الأول من محاور الدراسة، وقد تم تجزئتها إلى أجزاء رئيسية، كل جزء احتوى على عدد من الأسئلة المغلقة، وقد تركزت في الاختيار على سلم رباعي وفقاً لمقياس ليكرت (Likert Scale) بدرجاته الأربعة (موافق بشدة، وموافق، وغير موافق، وغير موافق بشدة)، واستُثنيَ من الاجابات الإجابة (لا أعلم)، حيث تكونت الأداة من (52) فقرة لقياس هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ومدى تأثره بجودة بيئة العمل، وكانت الفقرات موزعة كما يلي:

- **مستوى الدخل:** وتكون من (8) فقرات وجاءت لقياس مقدار ما يتحصل عليه الأكاديمي من أجر مقابل الجهد المبذول خلال فترة زمنية محددة.
- **وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي:** تضمنت (6) فقرات هدفت إلى دراسة القوانين والأنظمة المعمول بها في الجامعة فيما يتعلق بالبحث والإنتاج العلمي ودرجة الاهتمام به.
- **معدل العمر:** تكون من (7) فقرات وهي لقياس مدى تأثير عامل العمر في رغبة الأكاديمي باتخاذ قرار الهجرة للدولة الأجنبية.
- **الوضع السياسي:** احتوى على (5) فقرات لقياس الاضطرابات السياسية التي تحصل في دولة ما، ومدى تأثيرها على توفر الأمن والاستقرار في تلك الدولة.
- **الضغوطات العائلية والثقافية:** وتضمنت (6) فقرات تُشير إلى القضايا الجوهرية التي تتعلق بنمط حياة الأسرة والضغوطات التي قد تنتج من عدم قدرة عائلات المغتربين من التكيف والاندماج مع المجتمعات الأجنبية الأخرى، وعدم تقبلهم للاختلاف الثقافي والديني في تلك الدول.
- **جودة الحياة (العيش الكريم) في الدول الأجنبية:** وتكونت من (6) فقرات لقياس التسهيلات والامتيازات التي من الممكن أن يحصل عليها الأكاديمي في الدولة الأجنبية.
- **الرضا الوظيفي:** وتكون من (9) فقرات لقياس شعور الأكاديمي بالارتياح أثناء قيامه بالعمل وقبوله بوجه عام للعوامل الوظيفية المحيطة به ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلا.
- **الهجرة للدول الأجنبية:** وتكونت من (5) فقرات لقياس مدى رغبة الأكاديمي بترك مكان عمله في بلده الأم والانتقال للعيش في دولة أجنبية أخرى.

كما وتضمن القسم الثاني من أداة الدراسة سؤالاً ترتيبياً حول أهم العوامل التي تدفع الأكاديمي إلى اتخاذ القرار بالهجرة للدول الأجنبية.

7.3 أسلوب وأداة جمع البيانات (إدارة الاستبانة):

استخدم الباحث في هذه الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، وقد تم توزيع الاستبانة على عينة الدراسة خلال الفصل الأول من العام الدراسي 2022/2021م، وذلك بعد الوصول إلى الصورة النهائية للأداة والتي جرى تحكيمها وتدقيقها، حيث قام الباحث بزيارة الجامعات من عينة الدراسة، وذلك من خلال الاتصال المباشر (وجهاً لوجه) مع الأكاديميين العاملين فيها، بالإضافة إلى الوقت المقدر لتعبئة الاستبيان، فقد تم توزيع (287) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات المستردة (163) استبانة بنسبة استرداد بلغت (56.8%)، والتي كانت صالحة للتحليل الإحصائي، وتم تفريغها باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، والوصول إلى التوصيات.

8.3 صدق أداة الدراسة:

يُشير صدق الاستبانة إلى التحقق من صلاحية أداة الدارسة لقياس ما بنيت من أجله، حيث اشتملت الاستبانة على جميع العناصر اللازمة للتحليل، وكانت فقراتها ومفرداتها واضحة لكل من يستخدمها، وقد قام الباحث بتقنين فقرات الاستبانة، وذلك للتأكد من صدق أداة الدراسة، وقد تم التأكد من فقرات الاستبانة بطريقتين:

1.8.3 الصدق الظاهري للأداة (صدق المحكمين):

تم تصميم الاستبانة بصورتها الأولية، ومن ثم التحقق من صدق أداة الدراسة بعرضها على الدكتور المشرف ومجموعة من المحكمين من ذوي الخبرة والاختصاص وعددهم (5) محكماً من أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة فلسطين التقنية خضوري، وجامعة القدس أبو ديس، وكلية الأمة الجامعية، حيث قاموا بإبداء آرائهم وملاحظاتهم حولها من حيث: مدى وضوح ودقة لغة الفقرات، ومدى شمول الفقرات

للجانب المدروس، وإضافة أي معلومات أو تعديلات أو فقرات يرونها مناسبة، وتم أخذها بعين الاعتبار عند إخراج الأداة بشكلها النهائي.

2.8.2 صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة:

تم التحقق من صدق أداة الدراسة بحساب معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لفقرات المقياس مع الدرجة الكلية لكل محور من مجالات أداة الدراسة، وذلك كما هو واضح في الجدول (4.3).

جدول 4.3: نتائج معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط الفقرات لكل محور من مجالات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية له.

الرقم	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية	الرقم	قيمة (ر)	الدلالة الإحصائية
مستوى الدخل			**الضغوطات العائلية والثقافية**		
1	0.628	0.000	27	0.744	0.000
2	0.577	0.000	28	0.675	0.000
3	0.601	0.000	29	0.709	0.000
4	0.649	0.000	30	0.556	0.000
5	-0.291	0.000	31	0.262	0.001
6	0.596	0.000	32	0.344	0.000
7	0.373	0.000	**جودة الحياة(العيش الكريم) في الدول الأجنبية**		
8	0.692	0.000	33	0.702	0.000
وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي			34	0.684	0.000
9	0.813	0.000	35	0.782	0.000
10	0.702	0.000	36	0.764	0.000
11	0.729	0.000	37	0.762	0.000
12	0.812	0.000	38	0.718	0.000

13	0.765	0.000	**الرضا الوظيفي**		
14	0.634	0.000	39	0.614	0.000
معدل العمر			40	0.712	0.000
15	0.778	0.000	41	0.688	0.000
16	0.764	0.000	42	0.598	0.000
17	0.574	0.000	43	0.467	0.000
18	0.613	0.000	44	0.755	0.000
19	0.628	0.000	45	0.723	0.000
20	0.737	0.000	46	0.633	0.000
21	0.806	0.000	47	0.617	0.000
الوضع السياسي			**الهجرة للدول الأجنبية**		
22	0.749	0.000	48	0.841	0.000
23	0.772	0.000	49	0.793	0.000
24	0.778	0.000	50	0.875	0.000
25	0.650	0.000	51	0.882	0.000
26	0.560	0.000	52	0.871	0.000

**** دالة احصائيا عند المستوى 0.01** *** دالة احصائيا عند المستوى 0.05**

تُشير المعطيات الواردة في الجدول (4.3) إلى أن جميع قيم مصفوفة ارتباط فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية محور من محاور أداة الدراسة دالة إحصائياً، مما يشير إلى قوة الاتساق الداخلي، وأنها تشترك معا في قياس هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ومدى تأثره بجودة بيئة العمل، على ضوء الإطار النظري الذي بني المقياس على أساسه.

9.3 ثبات أداة الدراسة:

تحقق الباحث من ثبات أداة الدراسة من خلال طريقة الاتساق الداخلي، وهذا يعني بأن كل المبحوثين ينظرون إلى فقرات الاستبانة بنفس الطريقة، وتكون الأداة ثابتة عندما تكون النتائج التي نحصل عليها متقاربة إذا كررنا تطبيق الأداة أكثر من مرة وفي ظروف متماثلة، وقد قام الباحث بحساب معاملات الثبات لكل محور ومجال عن طريق استخدام معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، حيث تعتمد هذه طريقة كرونباخ ألفا على حساب تباينات الفقرات، وعلى الرغم من أن قواعد القياس في القيمة الواجب الحصول عليها غير محددة، إلا أن الحصول على قيمة ألفا أكثر أو تساوي (60%) يعتبر معقولاً، وذلك كما هو موضح في الجدول (5.3).

جدول 5.3: نتائج معاملات الثبات أداة الدراسة

مقياس الدراسة ومجالاته ومحاوره	عدد الفقرات	كرونباخ ألفا
جودة بيئة العمل	38	0.826
الرضا الوظيفي	9	0.822
الهجرة للدول الأجنبية	5	0.908
الدرجة الكلية	**52**	**0.855**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (5.3) أن قيم ثبات أداة الدراسة في محاورها تراوحت بين (82.6%–90.8%)، كما وبلغت قيمة الثبات عند الدرجة الكلية لأداة الدراسة (85.5%)، وبذلك تتمتع الأداة (الاستبانة) بدرجة عالية من الثبات وقابلة لاعتمادها لتحقيق أهداف الدراسة.

10.3 متغيرات الدراسة:

لاحقاً لنموذج الدراسة والذي تم عرضة في نهاية الفصل الأول من هذه الدراسة البند (7.1)، يتم عرض ووصف متغيرات الدراسة إجرائياً كما يلي:

1.10.3 المتغير التابع:

يُشير إلى المتغير الذي قد يتغير استجابةً للتغير في المتغيرات الأخرى أو كنتيجة ملحوظة للتلاعب في متغيرات أخرى (Saunders, 2019)، وتم تحديده في هذه الدراسة على أنه هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

يُقصد بالهجرة للدول الأجنبية رغبة الأكاديمي في ترك مكان عمله في بلده الأم والانتقال للعيش في دولة أجنبية.

2.10.3 المتغير الوسيط:

يُقصد به المتغير الذي يقع بين المتغيرات المستقلة والتابعة ويقوم بتفسير العلاقة بينهم (Saunders, 2019)، وقد تم تحديده في هذه الدراسة بالرضا الوظيفي.

يُشير الرضا الوظيفي إلى شعور الأكاديمي بالارتياح أثناء قيامه بالعمل وقبوله بوجه عام للعوامل الوظيفية المحيطة به ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلا.

3.10.3 المتغيرات المستقلة:

يُقصد بها تلك المتغيرات التي يتم التلاعب بها أو تغييرها لقياس تأثيرها على المتغير التابع (Saunders, 2019)، وفي هذه الدراسة تم تحديد المتغيرات المستقلة المتعلقة بجودة بيئة العمل والتي تمثلت فيما يلي:

- **مستوى الدخل:** مقدار ما يتحصل عليه الأكاديمي من أجر مقابل الجهد المبذول خلال فترة زمنية محددة.
- **وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي:** تَشير إلى القوانين والأنظمة المعمول بها في الجامعة فيما يتعلق بالبحث والإنتاج العلمي ودرجة الاهتمام به.
- **معدل العمر:** يُقصد به مدى تأثير عامل العمر في رغبة الأكاديمي باتخاذ قرار الهجرة للدولة الأجنبية.
- **الوضع السياسي:** يُشير إلى الاضطرابات السياسية التي تحصل في دولة ما، ومدى تأثيرها على توفر الأمن والاستقرار في تلك الدولة.
- **جودة الحياة (العيش الكريم) في الدول الأجنبية:** يُقصد بها التسهيلات والامتيازات التي من الممكن أن يحصل عليها الأكاديمي في الدول الأجنبية.
- **الضغوطات العائلية والثقافية:** تُشير إلى القضايا الجوهرية التي تتعلق بنمط حياة الأسرة والضغوطات التي قد تنتج من عدم قدرة عائلات المغتربين من التكيف والاندماج مع المجتمعات الأجنبية الأخرى، وعدم تقبلهم للاختلاف الثقافي والديني في تلك.

11.3 المعالجة الإحصائية:

بعد جمع الاستبيانات الورقية والتأكد من صلاحيتها للتحليل، قام الباحث بمراجعتها وذلك تمهيداً لإجراء المعالجات الإحصائية للبيانات، وقد أدخلت للحاسوب بعد ترميزها (بإعطائها أرقاماً معينة)، أي

بتحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة (4) درجات، وموافق (3) درجات، وغير موافق (2) درجتين، وغير موافق بشدة (1) درجة واحدة، ولا أعلم أعطيت الرقم (9)، بحيث كلما زادت الدرجة كلما زاد تأثير جودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.

وقد تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخراج الأعداد، النسب المئوية، المتوسطات الحسابية، الانحرافات المعيارية، معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation)، ومعادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha)، معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression)، وذلك باستخدام برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، كما تم استخدام تطبيق الجداول (MS Excel) لحساب معامل الاختلاف.

12.3 الأساليب الاحصائية:

اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية التي يوفرها برنامج التحليل الاحصائي (SPSS) وهي كما يلي:

- أسلوب الاحصاء الوصفي: تم استخدام الاحصاء الوصفي لإيجاد مقاييس النزعة المركزية كالمتوسطات الحسابية، والأوزان النسبية، ومقاييس التشتت كالانحراف المعياري، وأيضا تم استخدام هذا الاسلوب في حساب التكرارات والنسب المئوية اللازمة في التحليل الاحصائي.
- معامل الارتباط بيرسون (Pearson correlation): تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتحقق من صدق أداة الدراسة من خلال ايجاد العلاقة بين فقرات كل محور مع الدرجة الكلية له.
- معادلة الثبات كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha): استخدمت معادلة الثبات لمعرفة درجة ثبات أداة الدراسة والتي تتراوح بين (0 – 1)، وتعتبر النسبة (60%) مقبولة في إجراء البحوث العلمية.

- معادلة الانحدار المتعدد (Multiple Regression): استخدمت هذه المعادلة لمعرفة دور المتغير الوسيط في التأثير على المتغير التابع بوجود المتغيرات المستقلة.
- بعد إعطاء اتجاهات أفراد العينة أرقاماً تمثل أوزانا لاتجاهاتهم من (0–4) تم حساب فرق أعلى قيمة من أدنى قيمة وهي (4–1)، وهو ما يسمى بالمدى، تم قسمة قيمة المدى على عدد الخيارات المطلوبة في الحكم على النتائج وهو (4) ليصبح النتائج 3 ÷ 4 = 0.75، وبالتالي نستمر في زيادة هذه القيمة ابتداء من أدنى قيمة وذلك لإعطاء الفترات الخاصة بتحديد الحالة أو الاتجاه بالاعتماد على الوسط الحسابي، وذلك كما هو موضح في الجدول (6.3):

جدول 6.3: مفاتيح التصحيح

المتوسط الحسابي	الدرجة
1.75 فأقل	منخفضة جدا
2.51 – 1.76	منخفضة
3.27 – 2.52	مرتفعة
3.28 فأكثر	مرتفعة جدا

نتائج الدراسة

1.4 مقدمة:

يتضمن هذا الفصل عرضاً كاملاً ومفصلاً للنتائج التي توصلت إليها الدراسة، حول هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ومدى تأثره بجودة بيئة العمل، وذلك من خلال الإجابة على أسئلة الدراسة، والتحقق من صحة فرضياتها باستخدام التقنيات الإحصائية المناسبة، إضافة إلى تحليل نتائج الدراسة ومقارنتها بنتائج الدراسات السابقة إن وجدت.

2.4 الإجابة عن تساؤلات الدراسة:

1.2.4 الإجابة عن التساؤل الرئيسي: هل يوجد تأثير لجودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن التساؤل السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير جودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (1.4).

جدول1.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير جودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية.

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
تأثير جودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية	2.83	0.231	مرتفعة	8138 %4.5

تشير المعطيات الواردة في الجدول (1.4) إلى أنه يوجد تأثير لجودة بيئة العمل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية وقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.83) مع انحراف معياري (0.23).

وتعزو الدراسة هذه النتيجة إلى وجود دور كبير لجودة بيئة العمل في شعور الأكاديمي بالرضا الوظيفي، حيث تؤثر العوامل الداخلية والخارجية المرتبطة ببيئة العمل في شعور الأكاديميين بالرضا الوظيفي أو عدمه، مما يؤدي لاتخاذهم قرار البقاء أو الهجرة إلى الدول الأجنبية بحثاً عن ظروف معيشية وحوافز أفضل.

وقد انبثق عن التساؤل الرئيسي التساؤلات الفرعية الآتية:

1.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الأول: ما تأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن التساؤل السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (2.4).

جدول 2.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
تأثير عوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية	2.88	0.297	مرتفعة	%5.4

تشير المعطيات الواردة في الجدول (2.4) إلى أنه يوجد تأثير لعوامل بيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية وجاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.88) مع انحراف معياري (0.30)، وقد انبثق عن سؤال الدراسة الفرعي الأول الأسئلة الآتية:

أ. ما تأثير مستوى الدخل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير مستوى الدخل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (3.4).

جدول 3.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير مستوى الدخل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
3	يكفي الراتب الشهري الذي أحصل عليه من الجامعة لسد احتياجاتي الأساسية من مأكل ومشرب ومسكن	163	3.12	0.709	مرتفعة	6 %3.7
4	يوفر راتبي الشهري من الجامعة لي حياة كريمة	161	3.05	0.650	مرتفعة	2 %1.2
7	تلتزم الجامعة التي أعمل بها بسلم الرواتب المنصوص عليه حسب الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية	157	2.93	0.761	مرتفعة	6 %3.7
1	أشعر بالرضا عن الراتب الشهري الذي أتقاضاه من الجامعة التي أعمل يها	160	2.91	0.618	مرتفعة	3 %1.8
8	تقوم الجامعة بتطبيق نظام عادل للأجور المتعلقة بفئة المحاضرين الأكاديميين	159	2.74	0.618	مرتفعة	4 %2.5
2	توفر الجامعة التي أعمل بها حوافز ومكافآت مرضية لفئة الأكاديميين	152	2.53	0.736	مرتفعة	11 %6.7

5	يّعد الدخل الشهري الذي تتلقاه فئة المحاضرين الأكاديميين من الجامعات غير منصف	156	2.42	0.835	منخفضة	7 %4.3
6	تحرص الجامعة التي أعمل بها على استقطاب أفضل الكفاءات الأكاديمية من خلال تشجيعهم مادياً	142	2.26	0.711	منخفضة	21 %12.9
الدرجة الكلية		**163**	**2.76**	**0.330**	**مرتفعة**	**60** **%4.8**

تُشير المعطيات الواردة في الجدول (3.4) أنه يوجد تأثير لمستوى الدخل على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.76) مع انحراف معياري (0.33)، وكان أهم تأثيرات مستوى الدخل على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، كفاية الراتب الشهري الذي يحصل عليه الأكاديمي في الجامعات الفلسطينية لسد احتياجاته الأساسية من مأكل ومشرب ومسكن، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (3.12) مع انحراف معياري (0.71)، تلاها في المرتبة الثانية أن راتب الأكاديمي في الجامعات الفلسطينية يوفر له حياة كريمة بمتوسط حسابي (3.05) مع انحراف معياري (0.65)، في المرتبة الثالثة جاء التزام الجامعة التي يعمل بها الأكاديمي الفلسطيني بسلم الرواتب المنصوص عليه حسب الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.93) مع انحراف معياري (0.76).

وكان أقلها أهمية، حرص الجامعة التي يعمل بها الأكاديمي الفلسطيني على استقطاب أفضل الكفاءات الأكاديمية من خلال تشجيعهم ماديا، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.26) مع انحراف معياري (0.71)، تلاها عدم إنصاف الدخل الشهري الذي تتلقاه فئة المحاضرين الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.42) مع انحراف معياري (0.84)، تلاه توفير

الجامعات حوافز ومكافآت مرضية لفئة الأكاديميين، بمتوسط حسابي (2.53) مع انحراف معياري (0.74).

وبناءً على ما سبق، فقد جاءت هذه النتائج بسبب شعور الأكاديمي بالرضا –نوعا ما– عن الدخل الذي يتقاضاه نتيجة عيشه في بيئة يسودها عدم الاستقرار وتدني مستوى الدخل بشكل عام، كما قد تكون النتائج بالشكل الذي ظهرت عليه نتيجة التزام الجامعات بالكادر الموحد في ظل العديد من التحديات المالية التي تواجه الجامعات، وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة Sajjad (2011) و دراسة Ghaith (2020) اللتان أشارتا إلى أهمية مستوى الدخل الشهري بالدرجة الأولى، حيث يعتمد قرار الهجرة إلى الدول الأجنبية المتطورة بشكل كبير على مستوى الدخل إضافة إلى الوضع الاقتصادي الذي يعيشه الشخص، حيث يشكل الدخل الشهري المرتفع في الدول الأجنبية عاملاً جاذباً ومشجعاً لمغادرة البلد الأم والانتقال للعيش فيها، كما انسجمت هذه النتيجة مع نتائج دراسة (Schoepp and Forstenlechner (2012) التي أظهرت أن الراتب الشهري هو الحافز الرئيسي للبقاء في البلد المُضيف وعدم التفكير في المغادرة لدولة أجنبية أخرى أو العودة لأوطانهم، كما أظهرت النتائج أن مستويات الرواتب المنخفضة لها تأثير كبير ومباشر على نية المغتربين بمغادرة الدولة المضيفة.

وظهرت العبارة (5) منخفضة برغم كفاية الراتب لسد احتياجاتهم وتوفير حياة كريمة لهم–حسب رأيهم– ، إلا أنهم ينظرون لكيفية معاملة الدول الأجنبية للأكاديميين ووجود الامتيازات الكبيرة لهم من الناحية المادية، حيث يتلقى الأكاديميون رواتب عالية لأهمية دورهم في إحداث التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية ولدورهم الكبير في رسم السياسات العامة للدولة والمساهمة في دفع عجلة التطور من خلال الأبحاث التي يقومون بها، حيث انسجمت هذه النتيجة مع نتائج دراسة Foadi (2006) التي اعتبرت أن الرواتب المنخفضة للأكاديميين والباحثين تشكل السبب الأهم الذي يدفع الأكاديميين لاتخاذ

قرار الهجرة للدول الأجنبية التي تقدرهم مادياً، حيث يرى الأكاديميون أن تقديرهم مادياً ينبع من أهمية دورهم في إحداث التغيير على مستوى الدولة ككل إضافة لدورهم الحيوي والكبير في رسم السياسات العامة.

فيما جاءت العبارة (6) منخفضة، وقد يعود السبب في ذلك لوجود قناعة لدى الأكاديميين أن الجامعات لا تهتم –بدرجة كبيرة– باستقطاب أفضل الكفاءات الموجودة من خلال تحفيزهم مادياً، حيث أن غالبية الجامعات تعاني مادياً ولديها العديد من المشاكل المالية.

ب. ما تأثير وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (4.4).

جدول 4.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
14	تنخرط جامعتي في برامج تعاون وتشارك مع جهات أجنبية بهدف تعزيز ثقافة البحث العلمي	151	2.97	0.626	مرتفعة	12 %7.4
9	تُوفر جامعتي حوافز تشجع الأكاديميين على القيام بالأبحاث العلمية	159	2.94	0.773	مرتفعة	4 %2.5
13	تشجع جامعتي على تبادل الخبرات الأكاديمية وتطوير البحث العلمي	149	2.94	0.746	مرتفعة	14 %8.6
11	تعتمد جامعتي قوانين وأنظمة فعالة ومنصفة خاصة بالترقيات العلمية والأكاديمية	161	2.89	0.725	مرتفعة	2 %1.2

10	تقوم الجامعة بتوفير المختبرات والمواد والوسائل والتسهيلات التي تمكن المحاضرين من القيام بأبحاث علمية متطورة	153	2.88	0.668	مرتفعة	10 %6.1
12	أتمتع بالحرية الكبيرة عند البحث في أي موضوع كان	160	2.85	0.779	مرتفعة	3 %1.8
الدرجة الكلية		**163**	**2.89**	**0.536**	**مرتفعة**	**45 %4.8**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (4.4) أنه يوجد تأثير للأنظمة والقوانين التي تشجع على البحث العلمي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.89) مع انحراف معياري (0.54)، وكان أهم تأثيرات الأنظمة والقوانين التي تشجع على البحث العملي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، انخراط الجامعات الفلسطينية في برامج تعاون وتشارك مع جهات أجنبية وذلك لتعزيز ثقافة البحث العلمي، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (2.97) مع انحراف معياري (0.63)، تلاها في المرتبة الثانية توفير الجامعات حوافز تشجيعية للأكاديميين على القيام بالأبحاث العلمية بمتوسط حسابي (2.94) مع انحراف معياري (0.77)، وكذلك تشجيع الجامعات على تبادل الخبرات الأكاديمية وتطوير البحث العلمي، وجاء في المرتبة الثالثة اعتماد الجامعات على قوانين وأنظمة فعالة ومنصفة خاصة بالترقيات العلمية والأكاديمية، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.89) مع انحراف معياري (0.73).

وكان أقلها أهمية، تمتع الأكاديميين الفلسطينيين في الجامعات الفلسطينية بالحرية الكبيرة في البحث في أي موضع كان، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.85) مع انحراف معياري (0.78)، تلاها قيام الجامعات بتوفير المختبرات والمواد والوسائل والتسهيلات التي تمكن المحاضرين من القيام بأبحاث علمية متطورة، بمتوسط حسابي (2.88) مع انحراف معياري (0.67).

وترى الدراسة أن هذه النتيجة تعود لانفتاح الجامعات واندماجها مع الجامعات الأجنبية وتعزيزها لثقافة البحث العلمي ومشاركتها بالمؤتمرات الدولية، كما أصبح لديها أنظمة وقوانين تشجع ثقافة البحث العلمي من خلال سن معايير لترقية الأكاديميين وإنصافهم مادياً، وتقوم الجامعات حالياً بتوقيع العديد من التفاهمات والاتفاقيات مع الجامعات على مستوى إقليمي ودولي في سبيل تشارك المعرفة وتطوير أفرادها علمياً، وقد انسجمت هذه النتيجة مع نتائج دراسة Foadi (2006) التي أشارت إلى أهمية الاستثمار والإنفاق على البحث العلمي وضرورة تبنيه كسياسة من شأنها أن ترفع من مستوى الدولة وتقوم بإحداث التنمية الاجتماعية والسياسية والاقتصادية، وبينت أن قلة الاستثمار في البحث العلمي، وعدم تشجيع الباحثين وتوفير البيئة الحاضنة لهم تساهم في بحثهم عن فرص في دول أخرى توفر لهم متطلبات البحث والإنتاج العلمي.

فيما كانت العبارة رقم (12) أقل العبارات تأثيراً، حيث يشعر بعض الأكاديميين من الخوف في البحث في العديد من المواضيع التي تتعلق بقضايا الفساد وكيفية إدارة موارد الدولة، فيما يتجنب بعضهم الآخر البحث والنشر في المواضيع السياسية نتيجة استخدام الاحتلال لسياسة تكميم الأفواه ومحاربة الكلمة.

ت. ما تأثير معدل العمر على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير معدل العمر على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (5.4).

جدول 5.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير معدل العمر على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
21	يبحث الأكاديميون الأكبر سناً عن الاستقرار وتجنب المخاطرة وعدم الرغبة في الهجرة للدول الأجنبية	159	3.13	0.657	مرتفعة	4 %2.5
19	يتوفر لدى الأكاديميين الشباب القدرة على التكيف وتقبل ثقافة الدول الأجنبية	159	3.10	0.518	مرتفعة	4 %2.5
18	يميل الأكاديميون الأصغر سناً لقبول فكرة الهجرة للدول الأجنبية	148	3.09	0.610	مرتفعة	15 %9.2
20	يشعر الأكاديميون الأكبر سناً بالخوف من اتخاذ قرار الهجرة	159	3.03	0.706	مرتفعة	4 %2.5
17	أعتقد أن الجامعات الأجنبية تفضل استقطاب الأكاديميين الأصغر سناً	148	2.93	0.579	مرتفعة	15 %9.2
16	يؤثر عامل السن على قرار الأكاديميين باتخاذ قرار الهجرة للدول الأجنبية	147	2.85	0.797	مرتفعة	16 %9.8
15	يسهم ارتفاع عمر الأكاديمي في عدم الرغبة في خوض تجربة الهجرة للدول الأجنبية	149	2.81	0.841	مرتفعة	14 %8.6
الدرجة الكلية		**163**	**3.00**	**0.481**	**مرتفعة**	**72 %6.7**

تُظهر المعطيات الواردة في الجدول (5.4) أنه يوجد تأثير لمعدل العمر على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.00) مع انحراف معياري (0.48)، وكان أهم تأثيرات معدل العمر على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، بحث الأكاديميون الأكبر سناً عن الاستقرار وتجنب المخاطرة وعدم والرغبة في الهجرة للدول الأجنبية، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (3.13) مع انحراف معياري (0.66)، تلاها في المرتبة الثانية توفر القدرة على التكيف وتقبل ثقافة الدول الأجنبية عند الأكاديميين الشباب،

بمتوسط حسابي (3.10) مع انحراف معياري (0.52)، وفي المرتبة الثالثة جاء ميل الأكاديميون الأصغر سناً لقبول فكرة الهجرة للدول الأجنبية، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (3.09) مع انحراف معياري (0.61).

وكان أقلها أهمية، مساهمة ارتفاع العمر لدى الأكاديميين في عدم الرغبة في خوض تجربة الهجرة للدول الأجنبية، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.81) مع انحراف معياري (0.84)، تلاها تأثير عامل السن على قرار الأكاديميين باتخاذ قرار الهجرة للدول الأجنبية، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.85) مع انحراف معياري (0.80)، تلاه الاعتقاد بأن الجامعات الأجنبية تفضل استقطاب الأكاديميين الأصغر سناً، بمتوسط حسابي (2.93) مع انحراف معياري (0.58).

ويمكن النظر لهذه النتيجة من عدة جوانب، حيث يعتقد الأكاديميون أن عامل السن يلعب دوراً كبيراً في قبول فكرة الهجرة وإمكانية خوض غمارها، إضافةً لقناعتهم أن الأكاديمي ذو العمر المرتفع يبحث عن الاستقرار وعدم توفر الدافع لديه لخوض مغامرة جديدة في هذا السن المتقدم، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة Ott and Michailova, 2016 (2016) التي أشارت إلى انخفاض سن المغتربين بشكل ملفت في الفترة الأخيرة، ويعود ذلك إلى قرار إدارة الموارد البشرية في العديد من الشركات العالمية التي بدأت تفضل تعيين الشباب والبعد عن اختيار الأشخاص المتقدمين سناً، وذلك لاعتقادهم بأن الشباب يميلون لقبول الأعمال الصعبة ويتمتعون بالصحة والنشاط إضافةً إلى مواكبتهم للتطور العلمي والتكنولوجي، فيما اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة Hechanova and Beehr (2003) التي أشارت أن بعض الشركات لا زالت تميل لاستقطاب وتعيين الأشخاص المتقدمين في العمر –نوعا ما– لاعتقادها بأن لديهم الخبرة الكبيرة وسعة الاضطلاع وتحملهم للمسؤولية بشكل أكبر من جيل الشباب، إضافةً إلى مرورهم بالعديد من المواقف والصعوبات خلال حياتهم مما يكسبهم قدرة

أكبر على التعامل مع المشاكل واتخاذ القرارات الصحيحة، حيث يعتقدون أن المغتربين المتقدمين بالسن يعيشون نوعاً من الاستقرار في حياتهم ويبحثون عن الإنجاز والتقدير.

وترى الدراسة أنه قد يتوفر لدى الأكاديميين الشباب القدرة والمرونة لتقبل ثقافة البلد الآخر نتيجة عدم تشبعهم بالعادات والتقاليد في بلدهم الأم بدرجة كبيرة كما هو الحال مع الأكاديميين الأكبر سناً، كما يمكن القول أن الأكاديميين الشباب قد يسعون لتجربة جديدة تكسبهم العديد من المهارات والنجاحات وتفتح لهم الآفاق، حيث يتوفر لديهم الدافع لخوض تجارب جديدة والدخول في تحديات كبيرة.

2.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الثاني: ما تأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (6.4).

جدول 6.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية

المقياس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
تأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية	3.01	0.327	مرتفعة	2673 %3.7

تُظهر المعطيات الواردة في الجدول (6.4) إلى أن تأثير عوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية جاء بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.01) مع انحراف معياري (0.33)، وترى الدراسة أن هذه النتيجة منطقية نتيجةً لوجود أثر كبير لعوامل بيئة

العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين، حيث أن عوامل البيئة الخارجية التي تخص البيئة الفلسطينية تتسم بعدم الاستقرار خاصة فيما يتعلق بالوضع السياسي والاقتصادي ونمط الحياة المتقلب، إضافةً إلى التأثيرات المتعلقة بالضغوط العائلية والثقافية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Erogul and Rahman (2017) التي بينت أن التكيف الأسري قد يشكل عائقا كبيراً أمام نجاح تجربة الهجرة للدول الأجنبية، وذلك نتيجة الاختلاف الثقافي والديني بين الدولة الأم والدول الأجنبية الأخرى.

وقد انبثق عن تساؤل الدراسة الفرعي الثاني التساؤلات الآتية:

أ. ما تأثير الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (7.4).

جدول 7.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
23	يلعب الاحتلال الإسرائيلي دوراً مهماً في انعدام شعور الأمن المعيشي	163	3.29	0.585	مرتفعة جدا	1 %0.6
26	يخلق الوضع السياسي المضطرب لدي حالة من الخوف على مستقبل أبنائي	159	3.16	0.583	مرتفعة	4 %2.5
22	يُسهم وجود الاحتلال الإسرائيلي في خلق حالة من عدم الاستقرار الوظيفي للأكاديمي	160	3.13	0.665	مرتفعة	3 %1.8
25	يُسهم الوضع السياسي المتردي بشكل كبير في	158	2.96	0.748	مرتفعة	5

	العجز المالي الذي تعاني منه معظم جامعات الوطن					%3.1
24	يدفع وجود الاحتلال الأكاديميين إلى الرغبة في مغادرة عملهم والهجرة إلى دول أخرى	161	2.96	0.824	مرتفعة	2 %1.2
الدرجة الكلية		**163**	**3.10**	**0.477**	**مرتفعة**	**15** **%1.9**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (7.4) أنه يوجد تأثير للوضع السياسي على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.10) مع انحراف معياري (0.48)، وكان أهم تأثيرات الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، أن للاحتلال الإسرائيلي دوراً مهما في انعدام الشعور بالأمن المعيشي، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (3.29) مع انحراف معياري (0.59)، تلاها في المرتبة الثانية أن الوضع السياسي المضطرب يخلق لدى الأكاديميين حالة من الخوف على مستقبل أبنائهم، وقد جاء ذلك بمتوسط حسابي (3.16) مع انحراف معياري (0.58)، وفي المرتبة الثالثة إسهام وجود الاحتلال الإسرائيلي في خلق حالة من عدم الاستقرار الوظيفي للأكاديميين، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (3.13) مع انحراف معياري (0.67).

وكان أقلها أهمية، دفع وجود الاحتلال الإسرائيلي الأكاديميين إلى الرغبة في مغادرة عملهم والهجرة إلى دول أخرى، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.96) مع انحراف معياري (0.75)، تلاها مساهمة الوضع السياسي المتردي بشكل كبير في العجز المالي لمعظم الجامعات الفلسطينية، بمتوسط حسابي (2.96) مع انحراف معياري (0.75).

وبناءً على ما تقدم، يمكن القول أن هذه النتائج جاءت نتيجة الضرر الكبير الذي يتسبب به الاحتلال لكافة مناحي الحياة في البيئة الفلسطينية، حيث أن للاحتلال دوراً كبيراً في انعدام الأمن والأمان وغياب الاستقرار في فلسطين، واتفقت هذه النتيجة مع ما خلصت إليه دراسة Gaith (2020) حيث أشارت إلى أن من أكثر الأمور التي تؤدي لفشل تجربة العلماء في الدول التي يهاجرون إليها هو الشعور بالقلق والتوتر وانعدام الأمن جراء الوضع السياسي مما ينعكس سلباً على إنتاجيتهم واستقرارهم ويجعلهم يعيدون النظر في قرار الهجرة، فيما انسجمت هذه النتائج مع نتائج دراسة Asgedom (2005) التي خلصت إلى أن الأكاديميين يطمحون إلى الوصول إلى الحرية الفكرية المتمثلة في بحثهم عن الحقيقة ونشر المقالات التي تهدف إلى إحداث تغيير في سلوكيات الأفراد والمنظمات والحكومات على حد سواء، غير أن هذه الحرية ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنوعية نظام الحكم السياسي السائد في البلد، كما أن وجود الاحتلال يخلق حالة من الخوف على مستقبل الجيل الصاعد، فسياسته في مصادرة الأراضي وخنق الفلسطينيين مادياً من خلال ممارساته تفرز خوفاً لدى الأكاديمي على مستقبل أبناءه وعلى فرصهم في عيش حياة كريمة تتوفر فيها متطلبات العيش المعقولة.

كما يمكن تفسير عدم رغبة الأكاديمي بترك بلده الأم بشكل كبير رغم وجود الاحتلال الإسرائيلي والمعوقات وصعوبات العيش التي يكابدها نتيجة ارتباطه تاريخيا وعقائدياً بهذه الأرض، إضافة إلى الاعتبارات العائلية التي تحول دون تركه لهذه البقعة الجغرافية.

ب. ما تأثير جودة الحياة على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير جودة الحياة على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (8.4).

جدول 8.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير جودة الحياة على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
36	تُوفر الدول الأجنبية وسائل النقل الحديثة والمتطورة التي تمنح الراحة للسكان	158	3.39	0.615	مرتفعة جدا	5 %3.1
35	تهتم الدول الأجنبية بتقديم العديد من الأنشطة الترفيهية التي تحتاجها الأسرة	156	3.35	0.586	مرتفعة جدا	7 %4.3
37	تقدم الدول الأجنبية تكنولوجيات متطورة تسهل نمط العيش والحياة	158	3.34	0.560	مرتفعة جدا	5 %3.1
34	تهتم الدول الأجنبية بتوفير مقومات الأمن والأمان بشكل كبير	159	3.31	0.517	مرتفعة جدا	4 %2.5
38	تمتاز الدول الأجنبية بسهولة الإجراءات فيها وإمكانية الحصول على الخدمات بسهولة ويسر	156	3.30	0.666	مرتفعة جدا	7 %4.3
33	توفر الدولة الأجنبية لي مستوى معيشة أفضل وجودة حياة أكبر	155	3.19	0.622	مرتفعة	8 %4.9
الدرجة الكلية		**162**	**3.30**	**0.436**	**مرتفعة جدا**	**36 %3.8**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (8.4) أنه يوجد تأثير جودة الحياة على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة جدا، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.30) مع انحراف معياري (0.44)، وكان أهم تأثيرات جودة الحياة على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، توفير الدول الأجنبية لوسائل النقل الحديثة والمتطورة والتي تمنح الراحة للسكان، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (3.39) مع انحراف معياري (0.62)، تلاها في المرتبة الثانية اهتمام الدول الأجنبية بتقديم العديد من الأنشطة الترفيهية التي تحتاجها الأسرة بمتوسط حسابي (3.35) مع انحراف معياري (0.59)، في المرتبة الثالثة جاء أن الدول الأجنبية تقديم تكنولوجيات متطورة تسهل نمط العيش والحياة، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (3.34) مع انحراف معياري (0.56).

وكان أقلها أهمية، أن الدول الأجنبية توفر للأكاديميين مستوى معيشة أفضل وجودة حياة أكبر، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (3.19) مع انحراف معياري (0.62)، تلاها امتياز الدول الأجنبية بسهولة الإجراءات وإمكانية الحصول على الخدمات بسهولة ويسر، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.30) مع انحراف معياري (0.67)، تلاه اهتمام الدول الأجنبية بتوفير مقومات الأمن والأمان بشكل كبير، بمتوسط حسابي (3.31) مع انحراف معياري (0.52).

ويمكن تفسير هذه النتائج بناءً على نمط الحياة المتوفر في الدول الأجنبية المتقدمة، حيث توفر العديد من التسهيلات في كافة مجالات الحياة، وتهتم بتقديم التعليم المتطور وتوفير الرفاه للسكان، كما توفر الأماكن الترفيهية والتكنولوجيات التي تسهل إنجاز الأمور الحياتية، وقد اتفقت هذه النتائج مع دراسة Ghaith (2020) التي أشارت إلى أهمية جودة الحياة ونمط الحياة المتوفر في الدولة كعامل مهم في اتخاذ قرار الهجرة للدول الأجنبية المتقدمة، كما انسجمت مع دراسة Al Ariss (2014) التي أظهرت أن المغتربين اليوم يبحثون عن دول جذابة تتوفر فيها جودة عالية من التعليم والرعاية الصحية وحداثة وسائل النقل والمواصلات إضافة إلى تقدمها تكنولوجياً وخدماتياً.

فيما اتفقت مع نتائج دراسة Manying (2006) التي أظهرت وجود العديد من العوامل التي تشجع على الانتقال والعيش في الدول الأجنبية المتقدمة لمدة زمنية طويلة بسبب توفر الأمن والهواء النقي والبيئة الجيدة مقارنة مع دولتهم الأم.

ت. ما تأثير الضغوطات العائلية والثقافية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الضغوطات العائلية على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (9.4).

جدول 9.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الضغوطات العائلية على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية كما يلي:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
32	يشكل الدين عاملاً مقلقاً وحساساً عند الانتقال للعيش في الدولة الأجنبية	160	3.01	0.865	مرتفعة	3 %1.8
28	تقدم الدول الأجنبية نمط تعليم متقدم ومتطور يشجعني على العيش فيها	156	2.98	0.584	مرتفعة	7 %4.3
27	يتوفر مستقبل مشرق لأولادي في الدولة الأجنبية	148	2.74	0.703	مرتفعة	15 %9.2
31	أتوقع أن تجد أسرتي صعوبة في التعايش مع النمط المعيشي الجديد في الدولة الأجنبية	154	2.64	0.712	مرتفعة	9 %5.5
29	تُعد الدول الأجنبية أفضل مكان ممكن لتربية أولادي	155	2.26	0.883	منخفضة	8 %4.9
30	يمكن لأولادي الاندماج والتكيف بسهولة مع ثقافة البلد الأجنبي	157	2.23	0.792	منخفضة	6 %3.7
الدرجة الكلية		**161**	**2.65**	**0.433**	**مرتفعة**	**48 %5.2**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (9.4) أنه يوجد تأثير للضغوطات العائلية على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.65) مع انحراف معياري (0.79)، وكان أهم تأثيرات الضغوط العائلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، أن الدين يشكل عاملاً مقلقاً وحساساً عند الانتقال للعيش في الدول الأجنبية، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (3.01) مع انحراف معياري (0.87)، تلاها في

المرتبة الثانية أن نمط التعليم المتقدم والمتطور الذي تقدمة الدول الأجنبية يشجع على العيش فيها، بمتوسط حسابي (2.98) مع انحراف معياري (0.58)، في المرتبة الثالثة جاء أن الهجرة للدول الأجنبية توفر مستقبل مشرق لأبناء الأكاديميين، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.74) مع انحراف معياري (0.70).

وكان أقلها أهمية، إمكانية اندماج أبناء الأكاديميين والتكيف بسهولة مع ثقافة البلد الأجنبي، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.23) مع انحراف معياري (0.79)، تلاها أن الدول الأجنبية تعد أفضل مكان لتربية الأبناء، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.26) مع انحراف معياري (0.88)، تلاه الاعتقاد بأن أسرة الأكاديميين أنها ستجد صعوبة في التعايش مع النمط المعيشي الجديد في الدول الأجنبية، بمتوسط حسابي (2.64) مع انحراف معياري (0.71).

ويمكن فهم النتائج الواردة أعلاه، بالقول أن الأكاديميين الفلسطينيين يخافون من تجربة الهجرة للدول الأجنبية خوفاً على أبنائهم من اكتساب معتقدات وأفكار مخالفة للشريعة الإسلامية، حيث أن فلسطين تعد بلد تظهر به الممارسات الإسلامية وذلك خلافاً لمعظم الدول الأجنبية التي تتسم بالانفتاح وغياب الجو الإسلامي، فيما حيث يرى الأكاديميون أنه من الصعوبة بمكان أن يندمج أبناؤهم في المجتمعات الغربية، حيث من الممكن أن يعانوا من صعوبات كبيرة في العيش نتيجة عدم تقبلهم للعادات والتقاليد ونمط الحياة في تلك الدول، حيث اتفقت هذه النتيجة مع دراسة Hussain (2016) التي أظهرت أن للصدمة الثقافية التي يعاني منها المهاجرون للدول الأجنبية تأثيراً كبيراً في استكمال هذه التجربة، حيث تشكل هذه القضية معضلة كبيرة قد تؤدي في أغلب الأحيان إلى فشلها، فيما اختلفت مع دراسة Schoepp and Forstenlechner (2010) التي أظهرت وجود العديد من الأدلة التي تشير إلى سهولة تكيف عائلات المغتربين في دولة الإمارات العربية المتحدة، كما تظهر نتائج الدراسة أن

الضغوطات الأسرية باتت قليلة مقارنة بالسابق، حيث أن عائلات المغتربين يفضلون البقاء في الإمارات ويشعرون بأنها توفر لهم كل ما يحتاجونه وتوفر لهم كافة وسائل الراحة والأمان.

3.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الثالث ما تأثير الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن التساؤل السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (10.4).

جدول 10.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تأثير الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية مرتبة حسب الأهمية:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
47	أشعر بالامتنان والولاء للجامعة التي أعمل بها	159	2.96	0.737	مرتفعة	4 %2.5
46	تمتاز علاقتي مع مسؤولي المباشر بالراحة والسلاسة الأمر الذي يخلق لدي الدافع الكبير للعمل والإنجاز	163	2.89	0.754	مرتفعة	6 %3.7
45	يوجد في جامعتي هيكل تنظيمي واضح المعالم يمكنني من معرفة مسؤولياتي ومهامي الوظيفية	161	2.89	0.661	مرتفعة	2 %1.2
43	تقوم جامعتي بتأمين الأكاديميين صحياً	160	2.88	0.667	مرتفعة	3 %1.8
42	تطبق جامعتي نظام تقاعد ونهاية خدمة يشعرني بالرضا والراحة	156	2.84	0.732	مرتفعة	7 %4.3
39	توفر جامعتي ظروف عمل مناسبة تشعرني بالرضا والراحة	160	2.82	0.603	مرتفعة	3 %1.8
40	تهتم جامعتي بتمكين الأكاديميين من تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية	159	2.69	0.584	مرتفعة	4 %2.5
41	تقدم جامعتي امتيازات مالية مرضية للأكاديميين	157	2.64	0.588	مرتفعة	6 %3.7
44	يتوفر لدي الشعور بالرضا عن الطريقة التي تتم بها الأمور الإدارية داخل جامعتي	163	2.55	0.686	مرتفعة	13 %8.0
الدرجة الكلية		**163**	**2.79**	**0.433**	**مرتفعة**	**48 %3.3**

تشير المعطيات الواردة في الجدول (10.4) أنه يوجد تأثير الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.79) مع انحراف معياري (0.43)، وكان أهم تأثيرات الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، الشعور بالامتنان والولاء للجامعة التي يعمل بها الأكاديميون، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (2.96) مع انحراف معياري (0.74)، تلاها في المرتبة الثانية تميز علاقة الأكاديميين بمسؤوله المباشر بالراحة والسلاسة الأمر الذي يخلق الدافع للعمل والإنجاز، بمتوسط حسابي (2.89) مع انحراف معياري (0.75)، وفي المرتبة الثالثة جاء وجود هيكل تنظيمي للجامعة واضح المعالم يمكن من المعرفة بالمسؤوليات والمهام الوظيفية للأكاديميين، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.89) مع انحراف معياري (0.66).

وكان أقلها أهمية، توفر الشعور بالرضا عن الطريقة التي تتم بها الأمور الإدارية داخل الجامعة، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.55) مع انحراف معياري (0.69)، تلاها تقديم الجامعات امتيازات مالية مرضية للأكاديميين، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (2.64) مع انحراف معياري (0.59)، تلاه اهتمام الجامعات بتمكين الأكاديميين من تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية، بمتوسط حسابي (2.69) مع انحراف معياري (0.58).

وترى الدراسة أن هذه النتيجة جاءت بالدرجة الكلية (2.79) التي يمكن فهمها أن الأكاديميين راضون إلى حد ما عن ظروف الوظيفة، إضافة لرضاهم عن الامتيازات التي تقدمها الجامعة التي يعملون بها، ويمكن تفسير هذه النتائج نتيجة لقناعة الأكاديميين بأن لديهم مصدر دخل ثابت ومرتفع (نوعا ما) مقارنة بمعدل مستوى الدخل في البيئة الفلسطينية، إضافةً لقلة فرص العمل في الجامعات

الفلسطينية وعدم إمكانية استيعاب الأكاديميين أو حملة الشهادات العليا العاملين في دول المهجر والذين يسعون للعودة لأرض الوطن.

ويمكن تفسير دور الرضا الوظيفي كمتغير وسيط يفسر العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، حيث تم التوصل إلى أن له دوراً جوهرياً في اتخاذ قرار الهجرة للدول الأجنبية من قبل الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية، وذلك بناءً على مدى الشعور بالرضا عن عوامل البيئة الداخلية والخارجية، واتفقت هذه النتيجة مع دراسة Froese and Peltokorpi (2011) التي أبرزت الدور الكبير للرضا الوظيفي كعامل وسيط يمكن من خلاله اتخاذ قرار الهجرة من عدمه، فيما اختلفت مع دراسة Alothiri (2019) التي توصلت إلى أن الرضا الوظيفي لا يمكن اعتباره عاملاً وسيطاً بين نمط القيادة ونية اتخاذ قرار المغادرة من قبل العاملين في القطاع الصحي في السعودية.

4.1.2.4 الإجابة عن التساؤل الفرعي الرابع: ما مدى استعداد الأكاديميين للهجرة من الجامعات الفلسطينية؟

للإجابة عن السؤال السابق تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية ، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (11.4).

جدول 11.4: المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمدى هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية:

رقم الفقرة	الفقرات	العدد	متوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	نسبة الإجابة لا أعلم
52	تقدم الدول الأجنبية العديد من الامتيازات التي تشجعني على ترك بلدي والهجرة لها	150	2.35	1.081	منخفضة	13 %8.0
51	أشعر أنني سأحظى باحترام أكبر في دولة المهجر	148	2.24	1.060	منخفضة	15

%9.2						
5 %3.1	منخفضة	0.960	1.91	158	أرغب في خوض غمار تجربة مهنية جديدة	49
3 %1.8	منخفضة	0.921	1.86	160	يتوفر لدي الاستعداد لمغادرة عملي الحالي	48
4 %2.5	منخفضة	0.889	1.74	159	أتطلع لمغادرة بلدي الأم والبحث عن فرصة عمل في دولة أجنبية	50
40 %5.2	**منخفضة**	**0.841**	**2.00**	**163**	**الدرجة الكلية**	

تشير المعطيات الواردة في الجدول (11.4) أن استعداد ورغبة الأكاديميين للهجرة من الجامعات الفلسطينية جاء بدرجة منخفضة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (2.00) مع انحراف معياري (0.84)، وكان أهم مظاهر هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية والتي جاءت في المرتبة الأولى، تقديم الدول الأجنبية العديد من الامتيازات التي تشجع على الهجرة، وجاء ذلك بمتوسط حسابي (2.35) مع انحراف معياري (1.08)، تلاها في المرتبة الثانية الشعور بأن الأكاديمي سيحظى باحترام أكبر في دول المهجر بمتوسط حسابي (2.24) مع انحراف معياري (1.06)، وفي المرتبة الثالثة جاءت الرغبة في خوض غمار تجربة مهنية جيدة، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (1.91) مع انحراف معياري (0.96).

وكان أقلها أهمية، التطلع لمغادرة البلد الأم والبحث عن فرصة عمل في دولة أجنبية، حيث جاء ذلك بمتوسط حسابي (1.74) مع انحراف معياري (0.89)، تلاها الاستعداد لمغادرة العمل الحالي، بمتوسط حسابي (1.86) مع انحراف معياري (0.92).

وتعزو الدراسة هذه النتائج لشعور الأكاديميين بالرضا نوعا ما عن العوامل الداخلية والخارجية المتعلقة بجودة بيئة العمل، إضافةً إلى الاعتبارات العائلية التي تحول دون الإقدام على قرار الهجرة، كما قد يشعر الأكاديميون بالخوف على أبنائهم من تشرب الثقافة الغربية وعدم القدرة على ضبطهم وتنشئتهم التنشئة الدينية كما هو الحال في فلسطين، إضافةً إلى عدم استقرار العديد من الدول الأجنبية من الناحية السياسية والاقتصادية، وأخيراً نظرة الأكاديميين لأقرانهم الذين اتخذوا قرار الهجرة في فترات سابقة ويحاولون حالياً العودة للبلد الأم وما يعانوه من صعوبات من قلة فرص العمل.

3.4 نتائج الأسئلة الترتيبية:

1.3.4 ما أهم العوامل المؤثر في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية؟

يهدف الجدول المبين أدناه إلى التعرف على أهم العوامل التي قد تدفع الأكاديمي لاتخاذ قرار الهجرة، حيث هدف هذا السؤال إلى التعرف على ترتيب هذه العوامل من الأكثر أهمية للأدنى أهمية حسب وجهة نظر الأكاديميين، ولتحقيق هذا الغرض تم استخراج الأعداد والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحرافات المعيارية لأهم العوامل المؤثر في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية، بحيث يمثل المتوسط الحسابي الأقل العامل الأكثر أهمية، وذلك كما هو موضح في الجدول (12.4).

جدول رقم 12.4: الأعداد والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعياري لأهم العوامل المؤثر في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية

	العدد	الإجابة						المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
		1	2	3	4	5	6		
مستوى الدخل	141	56	6	6	29	30	14	3.09	1.897
وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي	141	29	24	7	42	32	7	3.32	1.601

معدل العمر	141	15	42	28	18	20	18	3.72	1.583
الوضع السياسي	140	19	42	15	15	27	22	3.39	1.733
جودة الحياة(العيش الكريم)	139	15	18	44	22	4	36	3.65	1.663
الضغوطات العائلية والثقافية	139	4	30	50	4	6	45	3.81	1.675

تشير المعطيات الواردة في الجدول (12.4) أن أهم العوامل المؤثر في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية مستوى الدخل، فقد جاء بمتوسط حسابي (3.09) مع انحراف معيار(1.90) حيث جاءت في المرتبة الأولى، تلاها في المرتبة الثانية وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي، فقد جاءت بمتوسط حسبي (3.32) مع انحراف معياري (1.60)، وجاء في المرتبة الثالثة الوضع السياسي، وقد جاء بمتوسط حسابي (3.39) مع انحراف معياري (1.73)، وجاءت جودة الحياة (العيش الكريم) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي (3.65) مع انحراف معياري (1.66)، وجاء في المرتبة الخامسة معدل العمر، حيث جاء بمتوسط حسابي (3.72) مع انحراف معياري (1.58)، وجاء في المرتبة السادسة والأخيرة كعامل من عوامل هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية الضغوطات العائلية والثقافية، حيث جاءت بمتوسط حسابي (3.81) مع انحراف معياري (1.68).

وتعزو الدراسة هذه النتائج لكيفية نظر الأكاديميين لمستوى الدخل، فهو يشكل العامل الأهم الذي من الممكن أن يدفعهم لمغادرة وطنهم بناءً على مقارنتهم لأقرانهم من الأكاديميين الذين يعملون في الدول الأجنبية المتقدمة وما يتقاضونه من رواتب عالية وامتيازات مالية كبيرة، كما يمكن تفسير هذه النتائج بناءً على توفير تلك الدول لكل الوسائل والتسهيلات التي تمكن الأكاديميين من القيام بالأبحاث العلمية وتشجعهم على الإنتاج البحثي والمعرفي وضعف الإمكانيات والحوافز الموجودة في الجامعات

الفلسطينية، كما توجد أهمية كبيرة لمعدل الزيادة بالعمر، حيث أن العمر يلعب دوراً جوهرياً في اتخاذ قرار الهجرة، فيميل عادةً الأكاديميين الأكبر سناً للاستقرار وعدم الرغبة في خوض غمار تجربة جديدة، فيما جاءت الضغوط العائلية والثقافية أقل العوامل أهمية نظراً لاعتبارها سلاحاً ذو حدين، فيميل بعض الأكاديميين لقبول فكرة الهجرة لرغبته في توفير حياة كريمة لأولاده في الدول الأجنبية، إضافة لقناعته أن هذه الدول قد توفر لأبنائه فرص العمل والإبداع، فيما ينظر بعضهم الآخر لهذا العامل باعتباره عائقاً يمنع هجرته، وذلك نتيجة خوفه من عدم تقبل عائلته لفكرة الهجرة وصعوبة اندماجهم مع ثقافة تلك المجتمعات، إضافةً لتخوفهم من نمط العادات والتقاليد والسلوكيات والمعتقدات الدينية في تلك الدول.

4.4 فحص واختبار الفرضيات:

الفرضية الرئيسية للدراسة: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل، وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

1.4.4 اختبار الفرضية الأولى: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الداخلية.

وللتحقق من صحة الفرضية الفرعية الأول والثانية تم استخراج نتائج الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (13.4).

تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (13.4) أدناه إلى أن القدرة التفسيرية والتنبؤية للعوامل البيئة الداخلية في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين بلغت (13.0%) بذلك بالاعتماد على قيمة R^2 المعدلة، وهذا يعني أن ما نسبته (13.0%) من التغيرات الحادثة في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين ترجع إلى

بيئة العمل الداخلية، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، كما يتضح أيضاً أن قيمة (ف)(9.050) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحث (2.65)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تؤكد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية على هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية، كما يتضح أيضا من الجدول رقم (13.4) أن قيم اختبار (ت) للمتغيرات المستقلة توضح أن مستوى الدخول ووجود أنظمة تشجع على البحث العلمي ومعدل العمر لها تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية حيث تراوحت قيمة (ت) بين (3.093) و(2.085)، مع مستوى دلالة إحصائية تراوحت بين (0.002) و(0.039) وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالنظر إلى قيمة بيتا (Beta) نجد أن الهجرة تتأثر بصورة عكسية بمستوى الدخل والأنظمة والقوانين التي تشجع على البحث العلمي، حيث أنه كلما قل الدخل بمقدار وحدة واحدة كلما زاد توجه الأكاديميين الفلسطينيين نحو الهجرة الخارجية بنسبة (20.3%)، كذلك كلما تراجعت الأنظمة والقوانين التي تشجع على البحث العلمي زاد أيضاً توجه الأكاديميين الفلسطينيين نحو الهجرة الخارجية بنسبة (24.0%)، وتشير المعطيات الواردة في الجدول (13.4) إلى وجود علاقة تأثير طردية بين معدل العمر وهجرة الأكاديميين الفلسطينيين للخارج، أي أنه كلما زاد معدل العمر للأكاديميين الفلسطينيين بمقدر وحدة واحدة كلما زاد توجه الأكاديميين الفلسطينيين للهجرة الخارجية بنسبة (15.3%)، حيث يمكن تفسير ذلك بأنه مع تراجع مستوى الدخل والقوانين المشجعة على البحث العلمي قد يستشعر الأكاديميين الفلسطينيين أنه مع تقدم العمر ينبغي عليه الهجرة للحصول على فرصة أفضل، يلقى فيها مستوى دخل أفضل وتشجيع على الانجاز العلمي من خلال الأبحاث العلمية.

جدول 13.4: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear Regression) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الداخلية:

معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R^2	قيمة R^2 المعدلة	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
0.382	0.146	0.130	9.050	0.000

المتغير المستقل	قيما B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية
مستوى الدخل	−0.518	0.197	−0.203	−2.626	0.009
وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي	−0.376	0.122	−0.240	−3.093	0.002
معدل العمر	0.268	0.128	0.153	2.085	0.039

وتشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (14.4) أدناه إلى أن القدرة التفسيرية والتنبؤية للعوامل البيئة الخارجية في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين بلغت (14.7%) بذلك بالاعتماد على قيمة R^2 المعدلة، وهذا يعني أن ما نسبته (14.7%) من التغيرات الحادثة في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين ترجع إلى بيئة العمل الخارجية، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، كما يتضح أيضاً أن قيمة (ف)(10.156) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحث (2.65)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تؤكد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية، كما يتضح أيضا من الجدول رقم (14.4) أن قيم اختبار (ت) للمتغيرات المستقلة توضح أن الوضع السياسي ليس له تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية حيث بلغت قيمة (ت) (0.502) مع مستوى دلالة إحصائية مرتفع بلغ (0.617) وهي غير دالة عند مستوى

الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، كما تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (14.4) أن قيم اختبار (ت) للمتغيرات المستقلة توضح أن الضغوطات العائلة والثقافية وجودة الحياة في الدول الأجنبية لها تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية حيث تراوحت قيمة (ت) بين (2.264) و(3.247)، مع مستوى دلالة إحصائية منخفض تراوحت بين (0.025) و(0.001) وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالنظر إلى قيمة بيتا (Beta) نجد أن الهجرة تتأثر بصورة طردية بمستوى بالضغوطات العائلية والثقافية وجودة الحياة في الدول الأجنبية، حيث أنه كلما زادت الضغوطات العائلة والثقافية بمقدار وحدة واحدة كلما زاد توجه الأكاديميين الفلسطينيين نحو الهجرة الخارجية بنسبة (19.1%)، كذلك كلما زادت جودة الحياة في الدول الأجنبية كلما زاد أيضاً توجه الأكاديميين الفلسطينيين نحو الهجرة الخارجية بنسبة (26.9%)، حيث يمكن تفسير ذلك بأنه مع كثرة الضغوطات العائلية والثقافية وكذلك زيادة جودة الحياة في الدول الأجنبية تزداد الرغبة لدى الأكاديميين الفلسطينيين نحو الهجرة للخارج، بحث عن الفرص التي يمكن أن تحقق لهم الاستقرار العائلي وتحقق لهم الرفاه الاجتماعي في الدول الأجنبية.

جدول 14.4: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear Regression) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الخارجية

معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R^2	قيمة R^2 المعدلة	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
0.404	0.163	0.147	10.156	0.000

المتغير المستقل	قيما B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الوضع السياسي	0.067	0.134	0.038	0.502	0.617

الضغوطات العائلة والثقافية	0.370	0.163	0.191	2.264	0.025
جودة الحياة في الدول الأجنبية	0.515	0.159	0.269	3.247	0.001

وللوقوف على تأثر هجرة الأكاديميين على الجامعات الفلسطينية بعوامل بيئة العمل الداخلية والخارجية مجتمعة معاً، تشير المعطيات الواردة في الجدول رقم (15.4) أدناه إلى أن القدرة التفسيرية والتنبؤية للعوامل البيئة الداخلية والخارجية في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين بلغت (22.0%) بذلك بالاعتماد على قيمة R^2 المعدلة، وهذا يعني أن ما نسبته (22.0%) من التغيرات الحادثة في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين ترجع إلى بيئة العمل الداخلية والخارجية، والباقي يرجع إلى عوامل أخرى، كما يتضح أيضاً أن قيمة (ف)(23.819) وهي أكبر من القيمة الجدولية المعتمدة من قبل الباحث (3.04)، وبذلك ترفض الفرضية الصفرية وتقبل الفرضية البديلة والتي تؤكد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية لبيئة العمل الداخلية والخارجية على هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية، كما يتضح أيضا من الجدول رقم (15.4) أن قيم اختبار (ت) للمتغيرات المستقلة توضح أن بيئة العمل الداخلية والخارجية لها تأثير ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في هجرة الأكاديميين الفلسطينيين من الجامعات الفلسطينية حيث تراوحت قيمة (ت) بين (4.546) و(6.265)، مع مستوى دلالة إحصائية منخفض بلغ (0.000) وهي دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وبالنظر إلى قيمة بيتا (Beta) نجد أن الهجرة تتأثر بصورة عكسياً ببيئة العمل الداخلية، حيث أنه كلما تراجعت بيئة العمل الداخلية بمقدار وحدة واحدة كلما زاد توجه الأكاديميين الفلسطينيين نحو الهجرة الخارجية بنسبة (33.1%)، في أنها تتأثر بصورة طردية ببيئة العمل الخارجية أي أنه كلما زادت وتحسنت بيئة العمل الخارجية كلما زاد توجه الأكاديميين الفلسطينيين نحو الهجرة الخارجية بنسبة (45.4%)، حيث يمكن تفسير أن بيئة العمل الداخلية تعد بيئة جاذبة للأكاديميين الفلسطينيين إذا تحسنت وزادت عوامل

الجذب فيها، على العكس مع بيئة العمل الخارجية والتي تعد بيئة جاذبة للأكاديميين الفلسطينيين إذا كانت عوامل الجذب لديها ذات مستويات أعلى من عوامل الجذب في البيئة الداخلية.

جدول 15.4: نتائج تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Multiple linear Regression) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية معاً

معامل الارتباط البسيط R	معامل التحديد R^2	قيمة R^2 المعدلة	قيمة (ف)	الدلالة الإحصائية
0.479	0.229	0.220	23.819	0.000

المتغير المستقل	قيما B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة T المحسوبة	الدلالة الإحصائية
بيئة العمل الداخلية	-0.935	0.205	−0.331	−4.564	0.000
بيئة العمل الخارجية	1.167	0.186	0.454	6.265	0.000

2.4.4 الفرضية الثانية: تتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بالرضا الوظيفي وبجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية.

ولتحقق من صحة الفرضية الثانية تم استخراج نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA Variance) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بالرضا الوظيفي وبوجود بجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (15.4).

جدول 16.4: نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA Variance) لتأثر هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية بالرضا الوظيفي وبوجود بجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدلالة الإحصائية
بين المجموعات	التأثير	2	10.640	18.232	0.000
داخل المجموعات	البواقي	160	0.584		
المجموع	المجموع	162			

تُظهر المعطيات الواردة في الجدول (15.4) أن هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية تتأثر بالرضا الوظيفي وبجودة بيئة العمل الداخلية والخارجية، حيث أن قيمة الدلالة الإحصائية بلغت (0.000) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يدل على قبول الفرضية والتأكيد على وجود أثر ذو دلالة إحصائية للرضا الوظيفي وبوجود بيئة العمل الداخلية والخارجية على هجرة الأكاديميين الفلسطينيين، كما تبين أيضاً أن (ف) محسوبة تساوي (18.232) وهي أكبر من القيمة الجدولية والبالغة (3.04) والمعتمدة من قبل الباحث.

الفصل الخامس

ملخص النتائج والاستنتاجات والتوصيات

1.5 مقدمة:

يهدف هذا الفصل إلى استعراض أهم النتائج والاستنتاجات التي توصلت إليها الدراسة، وما خلص إليه الباحث بعد عمليات التحليل والمعالجة الإحصائية للبيانات، واختبار فرضيات الدراسة، وذلك للوقوف على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ومدى تأثره بجودة بيئة العمل، وبعد ذلك يقدم الباحث مجموعة من التوصيات والمقترحات.

2.5 ملخص النتائج والاستنتاجات:

بعد إجراء هذه الدراسة والتي هدفت إلى دراسة هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ومدى تأثره بجودة بيئة العمل، فإن الباحث قد توصل إلى النتائج والاستنتاجات التالية:

1. أظهرت النتائج وجود تأثير **لجودة بيئة العمل** على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية وقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة.
2. أشارت النتائج إلى وجود تأثير لعوامل **بيئة العمل الداخلية** على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية وجاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث تبين أن **لمستوى الدخل تأثيراً كبيراً** على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، وكان من أهم هذه العوامل كفاية الراتب الشهري الذي يحصل عليه الأكاديمي، إضافةً إلى أن الراتب الشهري يوفر الحياة الكريمة التي تكفي لسد الاحتياجات الأساسية من مأكل ومشرب ومسكن، كما خلصت النتائج إلى وجود **تأثيراً مرتفعا للأنظمة والقوانين التي تشجع على البحث العلمي** في هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، وكان من أهم هذه الأمور انخراط الجامعات في برامج تعاون مشترك مع جهات أجنبية

تهدف إلى تعزيز ثقافة البحث العلمي، إضافة لوجود حوافز تشجيعية للأكاديميين للقيام بالأبحاث العلمية، كما ظهر التأثير المهم لاعتماد الجامعات معايير وقوانين منصفة فيما يتعلق بالترقيات العلمية والأكاديمية، كما تبين وجود **تأثير لمعدل العمر** على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، وكان أهم تأثيرات معدل العمر على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، بحث الأكاديميين الأكبر سناً عن الاستقرار وتجنب المخاطرة وعدم والرغبة في الهجرة للدول الأجنبية، ثم توفر القدرة على التكيف وتقبل ثقافة الدول الأجنبية عند الأكاديميين الشباب، ثم ميل الأكاديميون الأصغر سناً لقبول فكرة الهجرة للدول الأجنبية.

3. خلصت الدراسة إلى وجود تأثير لعوامل بيئة العمل الخارجية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، وقد جاء ذلك بدرجة مرتفعة، حيث أشارت النتائج إلى وجود **تأثير للوضع السياسي** على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك **بدرجة مرتفعة،** وكان أهم تأثيرات الوضع السياسي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، أن للاحتلال الإسرائيلي دوراً مهما في انعدام الشعور بالأمن المعيشي، ثم أن الوضع السياسي المضطرب يخلق لدى الأكاديميين حالة من الخوف على مستقبل أبنائهم، فيما أظهرت نتائج الدراسة **وجود تأثير لجودة الحياة** على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك **بدرجة مرتفعة جدا،** وكان أهم تأثيرات جودة الحياة على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، توفير الدول الأجنبية لوسائل النقل الحديثة والمتطورة والتي تمنح الراحة للسكان، ثم اهتمام الدول الأجنبية بتقديم العديد من الأنشطة الترفيهية التي تحتاجها الأسرة، تلاها أن الدول الأجنبية تقديم تكنولوجيات متطورة تسهل نمط العيش والحياة. كما تبين **وجود تأثير للضغوطات العائلية والثقافية** على هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك **بدرجة مرتفعة،** وكان أهم تأثيرات الضغوط العائلية على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، أن الدين يشكل عاملاً مقلقاً وحساساً

عند الانتقال للعيش في الدول الأجنبية، ثم أن نمط التعليم المتقدم والمتطور الذي تقدمة الدول الأجنبية يشجع على العيش فيها، تلاها أن الهجرة للدول الأجنبية توفر مستقبل مشرق لأبناء الأكاديميين.

4. أشارت النتائج إلى أنه **يوجد تأثير للرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين** من الجامعات الفلسطينية، فقد جاء ذلك **بدرجة مرتفعة**، وكان أهم تأثيرات الرضا الوظيفي على هجرة الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية، الشعور بالامتنان والولاء للجامعة التي يعمل بها الأكاديميون، تلاها تميز علاقة الأكاديميين بالمسؤولين المباشرين بالراحة والسلامة، الأمر الذي يخلق الدافع للعمل والإنجاز، ثم وجود هيكل تنظيمي للجامعة واضح المعالم يُمكن من المعرفة بالمسؤوليات والمهام الوظيفية للأكاديميين.
5. أظهرت النتائج عدم وجود رغبة لدى الأكاديميين العاملين في الجامعات الفلسطينية للهجرة إلى الدول الأجنبية وترك بلدهم الأصلي.
6. أن الرضا الوظيفي يتأثر ببيئة العمل الداخلية بصورة طردية، أي أنه كلما قلت حوافز بيئة العمل الداخلية قل الرضا الوظيفي، وهذا يؤثر بصورة عكسية على هجرة الأكاديميين، حيث تزيد هجرة الأكاديميين مع تراجع الرضا الوظيفي والعكس صحيح، كذلك الرضا الوظيفي يتأثر ببيئة العمل الخارجية بصورة عكسية، أي أنه كلما زادت مؤثرات بيئة العمل الخارجية (عوامل الجذب في الدول الأجنبية) كلما قل الرضا الوظيفي، مما ينعكس على زيادة هجرة الأكاديميين الفلسطينيين والعكس صحيح.

وترى الدراسة واعتماداً على المشاهدات الميدانية والنقاشات مع عينة الدراسة (الأكاديميين) أثناء تعبئة الاستبيانات، أن هذه النتائج التي تشير إلى توفر الرضا الوظيفي جاءت بناءً على نظرة الأكاديمي لظروف الحياة في البيئة الفلسطينية وحجم المعاناة التي يعيشها المجتمع الفلسطيني من

انخفاض مستوى الدخل وارتفاع معدلات البطالة–خاصة بين حملة الشهادات–، إضافة لندرة الوظائف الأكاديمية في الجامعات الفلسطينية، وسعي العديد من حملة الشهادات العليا (ماجستير ودكتوراه) للعودة إلى أرض الوطن دون جدوى، كما ترى الدراسة أنه يوجد العديد من العوامل التي تحول دون اتخاذ قرار الهجرة من قبل الأكاديمي تتمثل في الارتباط العقائدي بالأرض، إضافةً إلى ارتباطه بأهله وأصدقائه ومحيطه.

3.5 التوصيات:

في ضوء النتائج التي توصلت لها الدراسة، فإنها توصي بمجموعة من التوصيات التي من الممكن أن تساعد الجامعات الفلسطينية على اتخاذ الإجراءات والقرارات التي تمكن الأكاديميين الفلسطينيين في البقاء والعزوف عن الهجرة للدول الأجنبية، ويمكن سرد هذه التوصيات كما يلي:

1. أن تعمل الجامعات الفلسطينية على تحسين وتطوير بيئة العمل بشكل مستمر، بحيث تساهم في بقاء الأكاديميين الفلسطينيين للعمل في الجامعات الفلسطينية.
2. توفير حوافز تشجيعية والعمل على استقطاب الكفاءات الأكاديمية الفلسطينية سواء من الداخل أو استقطابها من الخارج والعمل على خدمة بلادهم.
3. توفير حرية البحث وإجراء الدراسات والبحوث العلمية، مع ضرورة توفير متطلبات البحث العلمي من موارد وغيرها، وخصوصاً المواد المخبرية الخاصة بإجراء الأبحاث التي يتطلب إجراءها توفير مختبرات مجهزة لإجراء البحوث والتجارب العلمية.
4. ضرورة الاستفادة من الخبرات السابقة للأكاديميين الذين كانوا يعملون في الخارج من خلال استقطابهم وتوفير الحوافز المادية والمعنوية، وخصوصاً الأكاديميين الذين تقدم بهم السن.

4.5 الدراسات المستقبلية:

وفي ضوء هذه النتائج فإن الباحث يقترح إجراء دراسات مستقبلية:

1. دراسة تهدف إلى التعرف على رغبة الأكاديميين بالهجرة بناء على تخصصهم الأكاديمي بين علوم طبيعية وأخرى إنسانية.
2. دراسة تهدف إلى التعرف على وجود دور للبلد التي تخرج منها المحاضر الأكاديمي برغبته في اتخاذ قرار الهجرة لها وعيشه فيها بشكل دائم.

المصادر والمراجع

-المراجع العربية

1)الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني، 2020. مسح القوى العاملة: التقرير السنوي: 2019 رام الله- فلسطين https://www.pcbs.gov.ps/Downloads/book2515.pdf

2)الشمري، ناصر.(2016). ظاهرة نزيف أو هجرة العقول (أسبابها، انعكاساتها، وسبل معالجتها) العراق حالة دراسية للمدة من (1980- 2006) مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية المجلد 8، العدد 3، 2016 ص 565-92.

3)إمام، مجدي.(2011) آثار الهجرة الدولية على رأس المال البشري في البلدان المرسلة للعمالة: "مصر أنموذجا".

4)عدد الخريجين من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية حسب التخصص والجنس للعام الدراسي 2017/2018، فالبيانات منشورة في الدليل الاحصائي السنوي لمؤسسات التعليم العالي الفلسطينية للعام الدراسي 2018/2019 على الرابط التالي:
http://www.mohe.pna.ps/Portals/0/%D8%A7%D9%84%D8%AF%D9%84%D9%8A%D9%84%20%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%B5%D8%A7%D8%A6%D9%8A%202019%20%D8%AC%D8%AF%D9%8A%D8%AF.pdf?ver=KYZui5GeHlJr5WiLA4-n7A%3d%3d

المراجع الأجنبية-

1. Al Ariss, A. (2014). Voicing experiences and perceptions of local managers: expatriation in the Arab Gulf. The International Journal of Human Resource Management, 25(14), 1978-1994.
2. Alothiri, F. (2019). The mediating impact of job satisfaction, organisational commitment and perceived organisational support on the relationship between leadership styles and organisational culture with intention to leave: the case of expatriates in public health care in Saudi Arabia (Doctoral dissertation, University of Southampton).
3. Asgedom, A. (2005). Academic freedom and the development of higher education in Ethiopia: the case of Addis Ababa University 1950-2005 synopsis of a PhD dissertation. Ethiopian Journal of the Social Sciences and Humanities, 3(2), 77-80.
4. Di Giorgio, P., De Luca, L., Rivellini, G., Sorrentino, E., D'Amore, E., & De Luca, B. (2004). Endoscopic dilation of benign colorectal anastomotic stricture after low anterior resection: a prospective comparison study of two balloon types. Gastrointestinal endoscopy, 60(3), 347-350.
5. Ernst, S. (2015). The Paradox of High-Skilled Migration: Is the Brain Drain the Best Antidote to the Brain Drain? (Doctoral dissertation, Brandeis University).
6. Erogul, M. S., & Rahman, A. (2017). The impact of family adjustment in expatriate success. Journal of International Business and Economy, 18(1), 1-23.
7. Froese, F. J., & Peltokorpi, V. (2011). Cultural distance and expatriate job satisfaction. International Journal of Intercultural Relations, 35(1), 49-60.
8. Ghaith, H. G. (2020). The impact of push-pull factors on the repatriation intention among Jordanian self-initiated academic repatriates . (Doctoral dissertation)
9. Harvey, M., & Moeller, M. (2009). Expatriate mangers: A historical review. International Journal of management reviews, 11(3), 275-296.
10. Hechanova, R., Beehr, T. A., & Christiansen, N. D. (2003). Antecedents and consequences of employees' adjustment to overseas assignment: a meta-analytic review. Applied psychology, 52(2), 213-236.
11. Horvat, V. (2004). Brain drain. Threat to successful transition in South East Europe. Southeast european politics, 5(1), 76-93.
12. Jiang, K., Liu, D., McKay, P. F., Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (2012). When and how is job embeddedness predictive of turnover? A meta-analytic investigation. Journal of Applied Psychology, 97(5), 1077.
13. Lutzenhiser, L., & Gossard, M. H. (2000). Lifestyle, status and energy consumption. Proceedings American Council for an Energy Efficient Economy. Washington, DC, 207-222.
14. Morano Foadi, S. (2006). Key issues and causes of the Italian brain drain. Innovation, 19(2), 209-223.
15. Nunn, A. (2005). Academic and Skilled Migration to the UK and its Impacts on Africa. Report to the AUT and NATFHE, Leeds.Organisations in the United Arab Emirates.

16. Odhiambo, G. O. (2013). Academic brain drain: Impact and implications for public higher education quality in Kenya. Research in Comparative and International Education, 8(4), 510-523.
17. Ott, D. L., & Michailova, S. (2016). Expatriate selection: A historical overview and criteria for decision-making. Global talent management and staffing in MNEs, 1-24.
18. Peltokorpi, V., & Froese, F. J. (2012). The impact of expatriate personality traits on cross-cultural adjustment: A study with expatriates in Japan. International Business Review, 21(4), 734-746.
19. Rodriguez, J. K., & Ridgway, M. (2019). Contextualizing privilege and disadvantage: Lessons from women expatriates in the Middle East. Organization, 26(3), 391-409.
20. Schoepp, K., & Forstenlechner, I. (2010). The role of family considerations in an expatriate majority environment. Team Performance Management: An International Journal.
21. Schoepp, K., & Forstenlechner, I. (2012). Self-initiated expatriate faculty in the UAE: balancing the profession and financial rewards. International Journal of Business and Globalisation, 8(4), 454-470.
22. Shim, I. S., & Paprock, K. E. (2002). A study focusing on American expatriates' learning in host countries. International Journal of Training and Development, 6(1), 13-24.
23. Siekierski, P., Lima, M. C., & Borini, F. M. (2018). International mobility of academics: Brain drain and brain gain. European Management Review, 15(3), 329-339.
24. Silbiger, A., Berger, R., Barnes, B. R., & WS Renwick, D. (2017). Improving expatriation success: the roles of regulatory focus and burnout. British Journal of Management, 28(2), 231-247.
25. Taiba, Hussian (2016). Employee Turnover Intentions of Self-Initiated Expatriates in Healthcare
26. Tharenou, P., & Seet, P. S. (2014). China's reverse brain drain: regaining and retaining talent. International Studies of Management & Organization, 44(2), 55-74.
27. Tharenou, P., & Caulfield, N. (2010). Will I stay or will I go? Explaining repatriation by self-initiated expatriates. Academy of Management Journal, 53(5), 1009-1028.
28. Toren, N. (1976). Return to Zion: characteristics and motivations of returning emigrants. Social Forces, 54(3), 546-558.
29. Wadhwa, V., Saxenian, A., Freeman, R. B., & Salkever, A. (2009). Losing the world's best and brightest: America's new immigrant entrepreneurs, part V. Part V (March 19, 2009).
30. Wechtler, H., Koveshnikov, A., & Dejoux, C. (2015). Just like a fine wine? Age, emotional intelligence, and cross-cultural adjustment. International Business Review, 24(3), 409-418.
31. Wolhuter CC., Kamere I. and Biraimah K. (2013) A Students Textbook in Comparative Education, Platinum Press, Potchefstroom South Africa. ISBN: 978-1-86822-638().

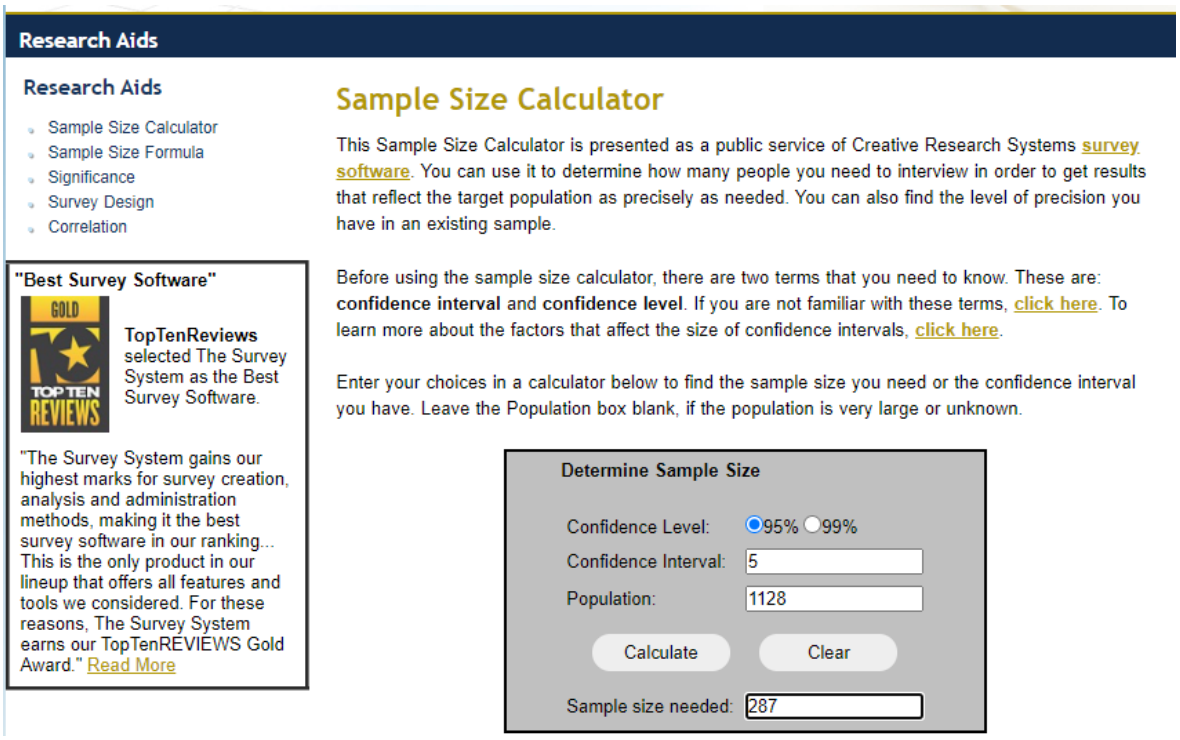
الملاحق

*ملحق رقم (1): تحديد حجم العينة

*ملحق رقم (2): كتاب تسهيل مهمة للباحث موجهة للجامعات الفلسطينية

*ملحق رقم(3): الاستبانة

ملحق رقم (1) تحديد حجم العينة



ملحق رقم (2) تسهيل مهمة

جامعة القدس

عمادة الدراسات العليا

كلية العلوم الإدارية والإقتصادية

استبانة للرأي

حضرة الدكتور/ة المحترم/ة،،،

تحية طيبة وبعد،،،

بطيب لي أن أضع بين يديك هذا الاستبيان الذي يهدف إلى الحصول على البيانات المتعلقة بدراسة عنوانها "**هجرة الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية ومدى تأثره بجودة بيئة العمل**"، وذلك للحصول على درجة الماجستير في تخصص إدارة الأعمال من جامعة القدس/ أبو ديس.

أرجو من حضرتكم التكرم بتخصيص جزء يسير من وقتكم الثمين في تعبئة هذا الاستبيان، علماً أنه سيتم التعامل مع جميع البيانات بمنتهى السرية والموثوقية وستخصص لأغراض البحث العلمي فقط كما أتمنى أن تقوموا بالإجابة عن العبارات الواردة بدقة وموضوعية متناهيتين لما لها من الأثر العظيم في الوصول إلى النتائج التي تجسد واقع هجرة المحاضرين الأكاديميين من الجامعات الفلسطينية.

شاكرين لكم حسن تعاونكم.

الباحث: يوسف عماد الدين شريم **إشراف:** د. ابراهيم عوض.

رقم التلفون: 0568000220

ملحق رقم (3) الاستبانة

القسم الأول: البيانات الشخصية: الرجاء وضع (✓)مقابل الإجابة التي تنطبق عليك:

1) الجنس ☐ ذكر ☐ أنثى

2) الحالة الاجتماعية ☐ متزوج ☐ أعزب ☐ مطلق ☐ أرمل

3) العمر ☐ أقل من 30 سنة ☐ 30-39 سنة ☐ 40-49 سنة ☐ 50 سنة فأكثر

4) الدخل الشهري ☐ حسب الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية. ☐ أقل من الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية. ☐ أعلى من الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية.

5) عدد الأولاد ☐ لا يوجد ☐ 1-3 أولاد ☐ 4-6 أولاد ☐ أكثر من 6 أولاد

6) الرتبة الأكاديمية ☐ أستاذ مساعد ☐ أستاذ مشارك ☐ أستاذ

7) نوع الجامعة التي أعمل بها ☐ حكومية ☐ عامة ☐ خاصة

القسم الثاني: محاور الاستبانة

يرجى التكرم بقراءة العبارات التالية واختيار الإجابة المناسبة بوضع إشارة (✓) في المكان الذي يعبر عن رأيكم:

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	لا اعلم
***المحور الأول- مستوى الدخل: مقدار ما يتحصل عليه الأكاديمي من أجر مقابل الجهد المبذول خلال فترة زمنية محددة.**						
1	أشعر بالرضا عن الراتب الشهري الذي أتقاضاه من الجامعة التي أعمل بها.					
2	توفر الجامعة التي أعمل بها حوافز ومكافآت مرضية لفئة الأكاديميين.					
3	يكفي الراتب الشهري الذي أحصل عليه من الجامعة لسد احتياجاتي الأساسية من مأكل ومشرب ومسكن.					
4	يوفر راتبي الشهري من الجامعة لي حياة كريمة.					
5	يُعد الدخل الشهري الذي تتلقاه فئة المحاضرين الأكاديميين من الجامعات غير منصف.					
6	تحرص الجامعة التي أعمل بها على استقطاب أفضل الكفاءات الأكاديمية من خلال تشجيعهم مادياً.					
7	تلتزم الجامعة التي أعمل بها بسلم الرواتب المنصوص عليه حسب الكادر الموحد للجامعات الفلسطينية.					
8	تقوم الجامعة بتطبيق نظام عادل للأجور المتعلقة بفئة المحاضرين الأكاديميين.					
***المحور الثاني- وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي: يقصد بها القوانين والأنظمة المعمول بها في الجامعة فيما يتعلق بالبحث والإنتاج العلمي ودرجة الاهتمام به.**						
9	تُوفر جامعتي حوافز تشجع الأكاديميين على القيام بالأبحاث العلمية.					
10	تقوم الجامعة بتوفير المختبرات والمواد والوسائل والتسهيلات التي تمكن المحاضرين من القيام بأبحاث علمية متطورة.					
11	تعتمد جامعتي قوانين وأنظمة فعالة ومنصفة خاصة بالترقيات العلمية والأكاديمية.					
12	أتمتع بالحرية الكبيرة عند البحث في أي موضوع كان.					
13	تشجع جامعتي على تبادل الخبرات الأكاديمية وتطوير البحث العلمي.					
14	تنخرط جامعتي في برامج تعاون وتشارك مع جهات أجنبية بهدف تعزيز ثقافة البحث العلمي.					
***المحور الثالث: معدل الزيادة في العمر: يقصد به قياس مدى تأثير عامل العمر في رغبة الأكاديمي باتخاذ قرار الهجرة للدولة الأجنبية**						
15	يسهم ارتفاع عمر الأكاديمي في عدم الرغبة في خوض تجربة الهجرة للدول الأجنبية.					
16	يؤثر عامل السن على قرار الأكاديميين باتخاذ قرار الهجرة للدول الأجنبية.					
17	أعتقد أن الجامعات الأجنبية تفضل استقطاب الأكاديميين الأصغر سناً.					
18	يميل الأكاديميون الأصغر سناً لقبول فكرة الهجرة للدول الأجنبية.					

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	لا أعلم
19	يتوفر لدى الأكاديميين الشباب القدرة على التكيف وتقبل ثقافة الدول الأجنبية.					
20	يشعر الأكاديميون الأكبر سناً بالخوف من اتخاذ قرار الهجرة.					
21	يبحث الأكاديميون الأكبر سناً عن الاستقرار وتجنب المخاطرة وعدم الرغبة في الهجرة للدول الأجنبية.					
*المحور الرابع- الوضع السياسي: يُقصد به الإضطرابات السياسية التي تحصل في دولة ما، ومدى تأثيرها على توفر الأمن والاستقرار في تلك الدولة.						
22	يُسهم وجود الاحتلال الإسرائيلي في خلق حالة من عدم الاستقرار الوظيفي للأكاديمي.					
23	يلعب الاحتلال الإسرائيلي دوراً مهماً في انعدام شعور الأمن المعيشي.					
24	يدفع وجود الاحتلال الأكاديميين إلى الرغبة في مغادرة عملهم والهجرة إلى دول أخرى.					
25	يُسهم الوضع السياسي المتردي بشكل كبير في العجز المالي الذي تعاني منه معظم جامعات الوطن.					
26	يخلق الوضع السياسي المضطرب لدي حالة من الخوف على مستقبل أبنائي.					
*المحور الخامس- الضغوطات العائلية والثقافية: تُشير إلى القضايا الجوهرية التي تتعلق بنمط حياة الأسرة والضغوطات التي قد تنتج من عدم قدرة عائلات المغتربين من التكيف والإندماج مع المجتمعات الأجنبية الأخرى، وعدم تقبلهم للاختلاف الثقافي والديني في تلك الدول.						
27	يتوفر مستقبل مشرق لأولادي في الدولة الأجنبية.					
28	تقدم الدول الأجنبية نمط تعليم متقدم ومتطور يشجعني على العيش فيها.					
29	تُعد الدول الأجنبية أفضل مكان ممكن لتربية أولادي.					
30	يمكن لأولادي الاندماج والتكيف بسهولة مع ثقافة البلد الأجنبي.					
31	أتوقع أن تجد أسرتي صعوبة في التعايش مع النمط المعيشي الجديد في الدولة الأجنبية.					
32	يشكل الدين عاملاً مقلقاً وحساساًعند الانتقال للعيش في الدولة الأجنبية.					
*المحور السادس- جودة الحياة(العيش الكريم) في الدول الأجنبية: يقصد به التسهيلات والامتيازات التي من الممكن أن يحصل عليها الأكاديمي في الدولة الأجنبية.						
33	توفر الدولة الأجنبية لي مستوى معيشة أفضل وجودة حياة أكبر.					
34	تهتم الدول الأجنبية بتوفير مقومات الأمن والأمان بشكل كبير.					
35	تهتم الدول الأجنبية بتقديم العديد من الأنشطة الترفيهية التي تحتاجها الأسرة.					
36	تُوفر الدول الأجنبية وسائل النقل الحديثة والمتطورة التي تمنح الراحة للسكان.					
37	تقدم الدول الأجنبية تكنولوجيات متطورة تسهل نمط العيش والحياة.					
38	تمتاز الدول الأجنبية بسهولة الإجراءات فيها وإمكانية الحصول على الخدمات بسهولة ويسر.					
*المحور السابع- الرضا الوظيفي: شعور الأكاديمي بالارتياح أثناء قيامه بالعمل وقبوله بوجه عام للعوامل الوظيفية المحيطة به ويتحقق ذلك بالتوافق بين ما يتوقعه الفرد من عمله وبين ما يحصل عليه فعلا.						
39	توفر جامعتي ظروف عمل مناسبة تشعرني بالرضا والراحة.					
40	تهتم جامعتي بتمكين الأكاديميين من تحقيق أهدافهم الشخصية والمهنية.					

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	لا أعلم
41	تقدم جامعتي امتيازات مالية مرضية للأكاديميين.					
42	تطبق جامعتي نظام تقاعد ونهاية خدمة يشعرني بالرضا والراحة.					
43	تقوم جامعتي بتأمين الأكاديميين صحياً.					
44	يتوفر لدي الشعور بالرضا عن الطريقة التي تتم بها الأمور الإدارية داخل جامعتي.					
45	يوجد في جامعتي هيكل تنظيمي واضح المعالم يمكنني من معرفة مسؤولياتي ومهامي الوظيفية.					
46	تمتاز علاقتي مع مسؤولي المباشر بالراحة والسلاسة الأمر الذي يخلق لدي الدافع الكبير للعمل والإنجاز.					
47	أشعر بالامتنان والولاء للجامعة التي أعمل بها.					

***المتغير التابع- الهجرة للدول الأجنبية: يقصد به رغبة الأكاديمي في ترك مكان عمله في بلده الأم والانتقال للعيش في دولة أجنبية.**

الرقم	الفقرات	موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق بشدة	لا أعلم
48	يتوفر لدي الاستعداد لمغادرة عملي الحالي.					
49	أرغب في خوض غمار تجربة مهنية جديدة.					
50	أتطلع لمغادرة بلدي الأم والبحث عن فرصة عمل في دولة أجنبية.					
51	أشعر أنني سأحظى باحترام أكبر في دولة المهجر.					
52	تقدم الدول الأجنبية العديد من الامتيازات التي تشجعني على ترك بلدي والهجرة لها.					

يرجى من حضرتكم التكرم بترتيب العوامل التالية(مستوى الدخل، وجود أنظمة وقوانين تشجع على البحث العلمي، معدل الزيادة في العمر، الوضع السياسي، جودة الحياة(العيش الكريم)، الضغوطات العائلية والثقافية) من حيث أهميتها في اتخاذ قرار الهجرة تصاعدياً، بحيث يشكل الرقم (1) الأكثر أهمية والرقم (6) الأقل أهمية؟

1) ----------
2) ----------
3) ----------
4) ----------
5) ----------
6) ----------

نشكركم على تعبئة الاستبيان ونرجو مكنكم التأكد من تعبئة كافة بنودها