

العوامل المرتبطة بهجرة الكفاءات الطبية

(دراسة ميدانية على القطاع الطبي)

د/ ريمان عيد محمود خالد

مدرس علم الاجتماع - كلية الآداب - جامعة دمياط

مستخلص

يهدف البحث الراهن إلى تحديد العوامل التي تدفع إلى هجرة الكفاءات الطبية، والآثار المنعكسة عليها. وقد اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي، واستُخدِمت أداة الاستبيان، وطُبِّقَ البحثُ على عينةٍ حجمها (١١٠) أطباء من الأطباء المهاجرين. وكشفت نتائج البحث أن العوامل التي تدفع الأطباء إلى الهجرة تتمثل في محاولة البحث عن عملٍ يُؤمِّنُ مستقبلًا أفضل؛ خاصة مع انخفاض الأجور الوظيفية للأطباء، وبيئة العمل السيئة، والافتقار الشديد إلى فرص التنمية المهنية، بجانب تجاهل عراقيل المنظومة الصحية، وعدم التحرك لمواجهة، وضعف الارتباط بين أنظمة التعليم ومشاريع التنمية؛ كل ذلك بالإضافة إلى بعض المشكلات المجتمعية الأخرى المرتبطة بالصورة السلبية للأطباء في المجتمع. وقد أوصى البحث بضرورة توفير كافة الإمكانيات المادية والاجتماعية والعلمية، وزيادة ميزانية البحث العلمي الخاصة بالمجال الطبي لمواجهة الأزمات؛ كما حدث في جائحة كورونا عام ٢٠٢٠، وإنشاء أحدث المعامل والمراكز العلمية المتطورة للداخل، وتعزيز بناء القدرات المؤسسية الطبية.

الكلمات المفتاحية: الهجرة، هجرة الكفاءات الطبية، عوامل الهجرة، رأس المال

البشري، سوق العمل.

Factors associated with medical talent migration (A Field study on the medical sector)

Abstract:

The current research aims to identify the factors that led to the migration of medical talent, and the effects on it. The research was based on a social survey approach, and a questionnaire tool was used and applied to a sample size of (110) immigrant doctors. The results of the research revealed the following: The factors that push doctors to immigrate are the search for better working conditions and a future, especially with regard to low wages. Bad working conditions, lack of professional development opportunities, in addition to ignoring the obstacles of the health system and not taking action to confront them, and the weak connection between education systems and development projects. There are also other societal problems related to the negative image of doctors in society that also push them to make the decision to emigrate. The research recommended the necessity of providing all capabilities in terms of material, social and scientific aspects, increasing the scientific research budget for the field of medical research to confront crises as happened in the Corona pandemic, establishing the latest advanced laboratories and scientific centers at home, and strengthening the building of medical institutional capabilities.

Keywords:

Immigration, migration of medical talent, migration factors, human capital, labor market

مقدمة:

تُعَدُّ الكوادر البشرية محورَ ارتكاز كل عمليات التنمية المختلفة؛ حيث إن قوة اقتصاد وازدهار أي دولة مستمدّة من العنصر البشري لديها. وعلى النقيض؛ ففي حالة عدم استغلال وتوظيف الطاقات البشرية في الأماكن الملائمة لها، نصل إلى نتائج وخيمة؛ من بينها ظاهرة الهجرة بجميع أنواعها وأشكالها، خاصّةً هجرة الكفاءات العلمية التي يمتلكها الطموح نحو الأفضل في الجوانب المهنية والفكرية، والتي يصعب تحقيقها في الدول النامية؛ فهذا النوع من الهجرة من أشد أنواعها خطرًا على الاقتصاد، فلا يمكن التغافل عنها، مع تبيان آراء الاقتصاديين والمتخصصين حول تأثيرها سلبياً كان أو إيجابياً طبقاً لوجهات نظرهم المختلفة.

وتعتبر غالبية هجرة الموارد البشرية لا سيما المهنية والطبية من البلدان النامية إلى البلاد المتقدمة مصدرَ قلقٍ متزايدٍ في جميع أنحاء العالم؛ بسبب تأثيرها الذي يترتب عليه خسارة كبيرة في الكفاءات المؤهلة التي خضعت للتدريب ذي التكلفة المادية العالية، والذي قد يستغرق سنواتٍ طويلة. وقد قُدِّرَ أنَّ ما يقرب من ١٧٥ مليون شخص؛ بنسبة ٩.٢% من سكان العالم يعيشون خارج بلدانهم الأصلية، من بين هؤلاء حوالي ٦٥ مليوناً من الناشطين اقتصادياً؛ جزءٌ منهم من المهنيين الصحيين من الأطباء والمرضى؛ مما أدى لارتفاع نسب العجز في الأطقم الصحية؛ الأمر الذي أصبح مصدرَ قلقٍ رئيس للصحة العامة (الخمس، ٢٠٢٢، ص ٢٤٣).

وقد أوضح تقرير الجهاز المركز للتعبئة والإحصاء أن إجمالي عدد المهاجرين الذين اكتسبوا صفة المهاجر ٣٨٨ مهاجرًا عام ٢٠٢١؛ (١٢٦ مهاجرًا، و ٢٦٢ مهاجرًا اكتسبوا صفة المهاجر)، مقابل ١٨٤ مهاجرًا عام ٢٠٢٠؛ بزيادة قدرها ١٠.٩%؛ وذلك بسبب انحسار آثار جائحة كوفيد ١٩ (كورونا). (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، يونيو ٢٠٢٢، ص ٥).

كما أكدت إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء أن الولايات المتحدة الأمريكية في المرتبة الأولى للهجرة؛ حيث بلغ عدد المهاجرين بها ١٥٥ مهاجرًا بنسبة

٤٠%، يليها إيطاليا بعدد ١٢٥ مهاجرًا بنسبة ٢.٣٢%، ثم كندا بعدد ٨٩ مهاجرًا بنسبة ٢٣% من إجمالي عدد المهاجرين. أما بالنسبة للنوع؛ فقد أشارت الإحصاءات أن نسبة الذكور الذين اكتسبوا صفة المهاجر بلغت أعلى نسبة؛ بعدد ٣١٢ ونسبتها ٤.٨٠%، بينما الإناث بلغ عددهن ٧٦ مهاجرة بنسبة ٦.١٩% (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، يونيو ٢٠٢٢، ص ٥).

كما أشار تقرير إحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء إلى أن فئة أصحاب المهن العلمية استحوذت على النصيب الأكبر من أعداد المصريين الذين استطاعوا الهجرة؛ وذلك بنسبة ٣٥.٨%، يليهم عمال المهن العادية بنسبة ٢.٢٤%. ويتصدر في المرتبة الأولى من هؤلاء المهاجرين الحاصلون على مؤهلات جامعية بنسبة ٢.٣٨% من إجمالي أعداد المهاجرين، والذين اكتسبوا صفة المهاجر في سن التعليم (١٠ سنوات فأكثر). (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، يونيو ٢٠٢٢، ص ٦).

وقد جاءت مجموعة الدول العربية في مقدمة الدول التي يعمل بها المصريون في الخارج؛ حيث بلغ عدد التصاريح الصادرة للمصريين للعمل بها ١٠٤٦٣٩٩ تصريحًا؛ وتمثل ٩٧% من إجمالي التصاريح الصادرة للمصريين للعمل بالخارج عام ٢٠١٨ م. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، أغسطس ٢٠١٩ م، ص ٣).

كما جاءت السعودية في المرتبة الأولى بمجموعة الدول العربية من حيث التصاريح الصادرة للمصريين بها، وبلغ عددهم ٥١٥٠٣٤ تصريحًا بنسبة ٢.٤٩%، يليها الكويت بعدد ٢٣٠٨٠٣ تصريحًا بنسبة ١.٢٢% من إجمالي التصاريح للعمل بالدول العربية عام ٢٠١٨ م. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، أغسطس ٢٠١٩ م، ص ٣).

وأشارت الإحصاءات إلى ثبات معدل البطالة في عام ٢٠١٩ و ٢٠٢٠؛ حيث بلغ معدل البطالة ٧.٩%، كما بلغت أعلى نسبة للمتطلين من أصحاب المؤهلات الجامعية فما فوق ٤.٤٧%. كما أكدت على تراجع معدل المساهمة في النشاط الاقتصادي في عام ٢٠٢٠؛ مقارنةً بعام ٢٠١٩ م. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، أغسطس ٢٠١٩ م، ص ٣).

والإحصاء، يونيو ٢٠٢١ م، ص ٥، ٦).

وقد صرح الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء (جدول ٤-٨) أن عدد العاملين المدنيين بالقطاع العام وقطاع الأعمال؛ طبقاً للقطاع الاقتصادي والنوع (٢٠١٨-٢٠٢١) يشهد انخفاض نسبة العاملين بالخدمات الصحية والاجتماعية والبيئية عام ٢٠١٩؛ بنسبة ٣%، وقد كانت عام ٢٠١٨ تمثل ٣.٣%. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠١٨-٢٠٢١).

وقد أدى ارتفاع أعداد الكفاءات العربية المهاجرة بأنماطها وأشكالها المختلفة إلى لفت أنظار واهتمام السياسيين والاجتماعيين والاقتصاديين - لا سيما القطاع الصحي بوجه خاص - إلى أهم المشكلات التي تواجهه، ومحاولة الوقوف على العوامل التي دعت القطاع الطبي إلى الهجرة؛ سواء إلى الدول العربية أو الأجنبية.

لذلك يتطرق البحث لمحاولة فهم العوامل المؤدية لهجرة الموارد البشرية ذات الكفاءة؛ وذلك للحد من هذه الظاهرة؛ من أجل توفير أعداد كافية من القوى العاملة الطبية ذات الكفاءة؛ باعتبارها أحد العناصر بالغة الأهمية في المضي قدماً صوب بلوغ التغطية الصحية الشاملة، وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، والتي لا بد من الاهتمام بها، وهو ما يسعى إليه البحث.

ولأهمية ظاهرة هجرة الكفاءات، فقد رُوِّجَت أدبيات علم الاجتماع، **والتراث البحثي المتنوع** في تناول مشكلة هجرة الكفاءات العربية؛ ولذلك قُسمَ البحث إلى ثلاثة محاور وفقاً للموضوعات التي تم تناولها على النحو التالي:

المحور الأول: ظاهرة هجرة الكفاءات (الأسباب والعوامل):

استهدفت دراسة (الخرجي، محمد، ٢٠١٨) التعرف على مفهوم الهجرة ونشأتها، وأهم الأسباب وراء انتشار هجرة الكفاءات والآثار المترتبة عليها، كما اعتمدت الدراسة على عدة مناهج؛ وهي المنهج التاريخي، والمنهج الوصفي التحليلي، والمنهج الإحصائي؛ وشملت عينة عشوائية من الكفاءات، واستخدمت أداة الاستبيان. وتوصلت الدراسة إلى أن العوامل السياسية للهجرة كانت في المرتبة الأولى؛ وذلك لوجود استقرار سياسي وضبط أمني في الدول المتقدمة، كما أن من أهم العوامل

الاجتماعية وجود فرص للكفاءات والخبرات، والتمكين من تحسين المستوى الاقتصادي.

كما هدفت دراسة (De Haas, et al. 2018) إلى تحديد الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي تشكل الهجرة، وجمع الرؤى المستمدة من البيانات العالمية الجديدة حول فعالية سياسات الهجرة. يتحدّى التحليل افتراضين رئيسيين يدعمان الفكرة الشائعة أن القيود المفروضة على الهجرة فشلت في الحد من الهجرة؛ فأولاً لم ترتفع مستويات الهجرة العالمية في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية، ولكنها ظلت مستقرة نسبياً، في حين كانت التحولات في أنماط الهجرة في أغلبها موجهة. ثانياً، تحررت سياسات الهجرة في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية بشكل عام؛ على الرغم من الخطاب السياسي الذي يُشير إلى العكس. وأظهرت النتائج أهمية مراعاة الطرق التي تُؤثّر بها العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الهيكلية على الهجرة، وفي الوقت الذي تبدو فيه سياسات الهجرة فعّالة بشكل عام، نرى أنّ "الآثار البديلة" يُمكن أن تحدّ من فعاليتها، أو حتى تجعلها هدّامة؛ من خلال تحويل الهجرة جغرافياً بتراجع أوروبا كمنطقة أصليّة، وظهور أوروبا والخليج كوجهاتٍ عالميّة جديدة؛ حيث تكشف هذه التأثيرات عن مُعضلاتٍ سياسيّةٍ أساسيّة.

كما سعت دراسة (مطلق، ٢٠١٩) إلى التعرف على أسباب هجرة الشباب، ووضع مقترحات وتوصيات على ضوء نتائج البحث، وقد اعتمد البحث على المنهجين الوصفي والتاريخي، وقد توصّلت إلى أن الإحباط الذي أصاب فئات المجتمع العراقي هو العامل الأساسي الذي دفع الشباب للهجرة، كما أن هدف الغرب هو إغراء الشباب، وضعف المجتمع وكفاءاته بسبب الظروف السياسية التي يمرّ بها المجتمع، واستنزاف الطاقات الشبابيّة، والخسائر الاقتصادية بها.

وقد أشارت دراسة (فتيسي، ٢٠٢١) إلى العوامل المحرّكة لهجرة الكفاءات؛ سواء كانت دافعة من الدول النامية، أم جاذبة من الدول المتقدمة، وكذلك التعرف على أبرز الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات العلمية، ووضع بعض المقترحات لمواجهة ظاهرة هجرة الكفاءات العلميّة، وقد اعتمد البحث على المنهجين الوصفي

والتحليلي، وقد كشفت النتائج أن الأزمات السياسية والاقتصادية والثقافية من أهم الأسباب الدافعة لهجرة الكفاءات من أوطانها، وكذلك اتساع الفجوة بين الدول المنتجة والطاردة في ذات الوقت، وبين الدول المتقدمة المستقطبة لها، وأيضاً استفادة الدول المستقطبة من الجهود والطاقات الإنتاجية والعلمية، والتي هي في حاجة ماسة لأوطانها.

على حين ركزت دراسة (جلول؛ بن حراث، ٢٠٢٢) على العوامل والأسباب التي دفعت بالكفاءات الجزائرية للهجرة، وكذلك التعرف على أهم الأساليب التي لجأت إليها الدول المستقبلة لجذب هذه الكفاءات. وقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، كما توصلت إلى غياب المعلومات حول المعدلات، أو الإحصاءات الدقيقة حول الهجرة، وفشل الحكومات في القضاء على ظاهرة البطالة، واستعانة الدولة بمناصب الشغل المؤقتة بأجور زهيدة لا تلبي احتياجات الشباب المتطلبة لبناء مستقبلهم.

وقد اهتمت دراسة (Luzardo, MTA et all,2023) بأسباب وصعوبات الهجرة الدولية؛ حيث هدفت الدراسة إلى تحليل خطة التنمية الاقتصادية والاجتماعية لفنزويلا للفترة من ٢٠٠٠ إلى ٢٠١٩؛ من حيث مؤشر التنمية البشرية الذي كشف عنه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وحركة الهجرة التي تمت خلال هذه الفترة في أمريكا اللاتينية. وقد اتبع البحث منهجاً نوعياً، وتصميماً بليبوغرافياً وثائقياً، واستخدم تقنية التأويل؛ حيث يتم إجراء عمليات البحث عن المعلومات العلمية لفهم وتفسير ظاهرة الدراسة. وأخيراً؛ فقد كشفت النتائج أن الهجرة الفنزويلية أحدثت تباينات في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان المستقبلة؛ وفقاً لدراسة مؤشر التنمية البشرية من حيث المعرفة والموهبة البشرية التي تتكون منها المؤسسات الجامعية، ويعكس ذلك انخفاضاً في فنزويلا بأكثر من ٥٠%؛ نتيجة استقالة المعلمين المجهزين أكاديمياً الذين قرروا الهجرة إلى بلدان أخرى؛ مثل كولومبيا وبيرو؛ لذلك أصبحت التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدول التي تبحث عن نوعية حياة أفضل لسكانها مصدر قلق دائم؛ ليس فقط لكل دولة أو حكومة على وجه الخصوص، ولكن أيضاً للمنظمات متعددة الأطراف بشكل عام، والتي تشعر بالقلق إزاء الهجرة المتزايدة في

السنوات الأخيرة.

واستهدف بحث (زريفة، ديوب، ٢٠٢٣) التعرف على أسباب هجرة الكفاءات العلمية نحو البلدان المتقدمة، والعوامل الجاذبة التي تُقدِّمها تلك الدول للمهاجرين، ومدى تأثير ذلك على التنمية الاقتصادية والاجتماعية. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكشفت الدراسة أن من أهم السلبات المدمرة للدول المصدرة لتلك العقول أنها تزداد جهلاً وتخلّفاً وتبعيّة، في حين تزداد الدول المستقبلية تطوراً وعماراً على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي.

المحور الثاني: تناول ظاهرة هجرة الكفاءات (الآثار الاجتماعية والاقتصادية):

عرضت دراسة (أشومان، ٢٠١٩) التغيرات التي طرأت على واقع الهجرة غير الشرعية بالمجتمع المصري من الماضي على الحاضر، كما هدفت إلى التعرف على تحديد مستوى أبعاد الحماية المقدمة لحماية أطفال وشباب الهجرة غير الشرعية، بجانب استشراف مستقبل هذه الهجرة بالنسبة للمجتمع المصري، وقد اعتمدت الدراسة على الدراسات الاستكشافية (المستقبلية)، واكتشف أن المخاطر الأمنية والسياسية من الآثار السلبية الواقعة على الأطفال والشباب جرّاء الهجرة غير الشرعية؛ باعتبارهم لصوصاً من وجهة نظر الدول المستقبلية، والتعرض للفشل والخسارة الناجمة عن الموت أو الغرق أو الحبس، بجانب الآثار النفسية للغربة، وكذلك التعرض لإهدار ثروات البلد؛ والتي من أهمها فئة الشباب.

وقد أبرزت دراسة (النجار، ٢٠٢١) مدى تطور ظاهرة هجرة العقول في الاقتصاد المصري في الفترة ما بين (١٩٩٠-٢٠١٩)، بجانب بيان التوزيع النسبي وفقاً للمجموعات الرئيسة والمؤهلات، وأهم الدول المضيفة لهذه الظاهرة؛ لمعرفة طبيعة هذه المؤهلات وتخصصاتها خلال هذه الفترة، كذلك قياس الظاهرة على النمو الاقتصادي، وقد استُخدِم اختبار التكامل المشترك (Cointegration Test)؛ لتحديد العلاقة التوازنية بين المتغيرات في المدى الطويل؛ وذلك من خلال منهجية (ARDL)، وتطبيق اختبار الحدود (Bounds Test Cointegration)،

وتوصّلت النتائج إلى وجود علاقة طردية بين كلّ من رأس المال المادّي والبشري ومعدل النمو الاقتصادي في الأجل الطويل. كما توصلت إلى أن هناك تأثيراً سلبياً لهذه الظاهرة على النمو الاقتصادي المصري.

كما اتجهت دراسة (موسى؛ أبو غالية، ٢٠٢١م) إلى التعرف على أسباب هجرة الكفاءات العلمية العربية للخارج، والتعرف أيضاً على انعكاسات هجرتهم على بلدانهم، وعلى الدول التي تتم الهجرة إليها، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استمارة الاستبيان، وطُبِّقت على عينةٍ من الكفاءات العلميّة العربية المهاجرة إلى دول أجنبية. وكشفت النتائج أن الإحباط العلمي في مجالات البحث العلمي من أكثر الأسباب الطاردة لهذه الكفاءات، كذلك عدم وجود أنظمة تعليمية حديثة في الدول العربية.

على حين تناولت دراسة (سلمان، ٢٠٢٣) الآثار الاقتصادية والاجتماعية التي تنتج عن هجرة الكفاءات على المجتمع العراقي، وكذلك معرفة الدوافع الحقيقية التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات، وتقديم مقترحاتٍ للحدّ من هذه الظاهرة. وقد اعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي. وكشف النتائج أن من أهم الدوافع الاقتصادية التباين في مستويات المعيشة بين الدول (الطاردة للكفاءات) والدول المستقبلة؛ بسبب الأوضاع السياسية والحروب التي عانت منها العراق منذ عام ١٩٨٠-٢٠٠٣م، كذلك عدم اهتمام الطبقة السياسية بالبحث العلمي، وعدم تشجيع إبداع وابتكار الباحثين. ومن أهم الآثار الناتجة حرمان الدول من الاستفادة من قدرات وخبرات المواهب في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية في العراق، وقد أشارت منظمة العمل عام ٢٠٠٦م إلى أن خسائر العراق بلغت ما يقرب من ٢٠٠ مليار دولار؛ والتي انعكست سلباً على الواقع المعرفي والتكنولوجي للعراق، وللحدّ من ذلك؛ لا بدّ من معالجة الوضع الأمني المتدهور في البلاد، وإعادة كتابة الدستور الوطني لمعالجة الثغرات، وحل المشكلات الطائفية والوطنية في العراق.

وأبرزت دراسة (Zinatsa,Saurombe,2022) أهم المشكلات والصعوبات التي تواجه المهاجر في سوق العمل في جنوب إفريقيا، وقد أوضحت

الدراسة أن سوق العمل في جنوب إفريقيا يتسم بدرجة عالية بعدم المرونة والتعقيد؛ مما يُشكّل تحدياتٍ كبيرة لكل من السكان الأصليين والمهاجرين الذين يتطلعون إلى الاندماج في سوق العمل. ومن المرجح أن تكون هذه التحديات أكثر إثارة للمشاعر بالنسبة للمهاجرين الدوليين؛ حيث يواجهون حواجز إضافية؛ بسبب الارتفاع المزمّن في معدل العمالة، ومشاعر كراهية الأجانب، والاستبعاد العنصري. أما بالنسبة للمهاجرات المقيّدات؛ فإن التحيز الجنسي، الذي يُعبّر عنه من خلال سياسات وتشريعات الهجرة، يضيف طبقةً أخرى من التعقيد إلى التطلعات طويلة المدى للاستقرار في جنوب إفريقيا. وقد سعت هذه الدراسة إلى تفكيك ذاتيات سوق العمل للمهاجرين المقيدين في جنوب إفريقيا. واعتمدت الدراسة على المنهج التحليلي، وتم استخدام المقابلة على ١٣ من المهاجرات المقيّدات من إفريقيا جنوب الصحراء الكبرى واللاتي إما رافقن أزواجهنّ، أو تبعوهنّ إلى جنوب إفريقيا في عملية لمّ شمل الأسرة. وقد أشارت الدراسة إلى أنه على الرغم من وجود رأس المال البشري المرتفع لديهم؛ فمن غير المرجح أن يندمج المهاجرون المقيدون بشكل جيد في سوق العمل في جنوب إفريقيا؛ ويُعزى ذلك إلى عدم المساواة في سوق العمل هناك بين الأجناس، والتفرقة بينها طبقاً للانتماء العرقي، ووضعهم كمهاجرين.

في حين اهتمت دراسة (Kappassova, Gulsara et all. 2024)

بالنظر في ملامح الوضع الحالي في مجال الهجرة الجماعية المستمرة في كازاخستان، وأثرها على الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية للتنمية، وتقييم إمكانيات تطوير السياسة العامة. وقد استخدمت الدراسة أسلوب تحليل السياسات، وأكدت النتائج على الدور الحاسم للهجرة في التنمية الاجتماعية والاقتصادية والديموغرافية والثقافية والسياسية للبلاد. وقد أشار تقييم آفاق سياسة الهجرة إلى تأثير تشكيل السياسات العالمية، والعوامل الإقليمية والوطنية على المستوى العالمي، تزامناً مع ظهور نمطين رئيسيين للهجرة؛ وقد بدا هذا التأثير في أمرين؛ أولاً: أن المنافسة على الموارد البشرية المؤهلة والماهرة واضحة بين الدول النامية المفتوحة وسريعة النمو. ثانياً: ارتفاع الهجرة التعليمية؛ لذلك لا بدّ من المساهمة في تعزيز القدرة التنافسية للدول، وتنمية رأس المال البشري على المستوى الإقليمي؛ خاصةً أن

هجرة اليد العاملة داخل النظام الأوراسي أصبحت مصحوبةً بتحديات؛ مثل استنزاف الموظفين المؤهلين المحليين، وانخفاض الجودة الشاملة لرأس المال البشري.

ومن العرض السابق للدراسات؛ نستطيع أن نقف على استفادة البحث الحالي منها في تكوين رؤية عن ماهية ظاهرة الهجرة وأبعادها؛ حيث تناولت تلك الدراسات هجرة الكفاءات؛ والتي أُجريت على الدول النامية التي تعتبر مصدر هذه الظاهرة، كما أكد بعض هذه الدراسات على أسباب وعوامل هجرة الكفاءات، والآثار المترتبة عليها؛ إلا أن هناك ندرة في الدراسات التي تناولت هجرة الكفاءات في المجتمع المصري؛ خاصةً القطاع الطبي. لذلك يسعى البحث الراهن لإبراز العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الطبية؛ خاصةً الأطباء الأكفاء بمختلف تخصصاتهم في المجال الطبي؛ وذلك لأن الأطباء هم عصب جودة وكفاءة برنامج الرعاية الصحية؛ وبالتالي يقومون بلا شك بدور حيوي في عملية التنمية.

أولاً: مشكلة البحث:

نظرًا لما تشكله ظاهرة هجرة الكفاءات من خطورة بالغة في كافة المجالات؛ فقد شهدت العقود الماضية ارتفاع معدلات الهجرة، والتي ارتبطت باتجاه أحادي من الدول النامية، خاصةً العربيّة ومنها مصر وسوريا والعراق وفلسطين، ودول المغرب العربي، أو الآسيوية؛ وفي مقدمتها الصين والهند وكوريا الجنوبية وتايوان، والتي استفادت منها الدول الغربية، وتأتي مصر في صدارة الدول المصدرة للعقول إلى الخارج؛ بسبب عدم فعالية سياسات ونظم إدارة الكفاءات وتوظيفها وتطويرها؛ مما يحول دون تَمَكُّنِها من ممارسة نشاطها العلمي ومواكبة المستجدات.

حيث يعاني المجتمع المصري من نقص في القطاع الصحي؛ وذلك من خلال عجز العاملين بقطاع الرعاية الصحية فيها، بجانب انخفاض معدل الاحتفاظ بهم، وقد بلغ عدد الأطباء العاملين بقطاع الصحة، والممثلين في وزارة الصحة والسكان ما يقارب من ١٠٨ ألف طبيب؛ مقابل احتياجات مئة مليون مواطن؛ وهذا العجز يؤدي إلى عدم قدرة القطاع الصحي العام المصري على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ورؤية مصر للصحة في عام ٢٠٣٠ م (منظمة الصحة العالمية، ٢٠١٦).

وقد أكّدت دراسة (سعيد وآخرين، ٢٠٢٠) أن حركة الهجرة للخارج هي استنزافٌ للكفاءات والخبرات العلميّة والفنية من السوق المصري؛ مما يؤدي إلى استنزاف الطاقة البشرية المؤهلة لدفع عملية التنمية.

كما أشارت نتائج دراسة (محمد، ٢٠٢٢) إلى ظهور عوامل ودوافع تؤدي لارتفاع ظاهرة الهجرة والآثار السلبية المترتبة عليها، وأوصت بإعادة النظر والاهتمام بالموارد البشري، وتوظيف بعض المتغيرات لتسهيل عودة الكفاءات المهاجرة، ووقف نزيف خروج المزيد من الكفاءات المهاجرة، والعمل على تحقيق الأهداف المنشودة.

ولذلك جاء البحث؛ للوقوف على طبيعة ظاهرة هجرة الكفاءات؛ خاصّةً الطبية، ودراسة أبعادها المختلفة التي أدت إلى استمرارية هجرة الكفاءات الطبية؛ وهو ما يهدف البحث إلى تناوله من أجل الوصول إلى أهم الاستراتيجيات الفعّالة في الحد من الهجرة، وكيفية استعادتها؛ خاصّةً عند ازدياد نسبة الهجرة من القطاع الطبي في جائحة كورونا للدول الأخرى؛ سواء العربية أو الأجنبية.

ثانيًا: أهداف البحث وتساؤلاته

يسعى البحث الراهن إلى تحقيق هدف رئيس؛ وهو إبراز أهم العوامل المؤدية لهجرة الكفاءات الطبية؛ ويتفرّع من هذا الهدف عدة أهداف فرعية؛ كما يلي:

الهدف الأول: الكشف عن خصائص المهاجرين ذات الكفاءات الطبيّة.

الهدف الثاني: تحديد العوامل المؤدية لهجرة الكفاءات من الأطباء.

ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

١- ما العوامل الاقتصادية التي تدفع الأفراد للهجرة؟

٢- ما العوامل العلمية التي تدفع الأفراد للهجرة؟

٣- ما العوامل الاجتماعية المسببة لهجرة الكفاءات من أوطانهم؟

الهدف الثالث: الوقوف على الآثار المنعكسة لهجرة الكفاءات الطبية

ويتم تحقيق هذا الهدف من خلال الإجابة على التساؤلات الآتية:

١- ما الآثار السلبية المترتبة على الموطن الأصلي لهجرة الكفاءات؟

٢- ما اتجاهات الكفاءات نحو الهجرة والعمل بالخارج؟

٣ ما الآثار الإيجابية للمهاجرين من الكفاءات الطبية؟

الهدف الرابع: الوصول إلى استراتيجية للحد من زيادة هجرة الكفاءات من الموطن الأصلي، وتحقيق متطلباتهم للنهوض بالكفاءات في تنمية المجتمع عامة، والقطاع الطبي خاصة.

ثالثاً: أهمية البحث:

الأهمية النظرية: تأتي أهمية البحث في محاولة الوصول لتفسير علمي حول هجرة الأطباء والكفاءات المتخصصة في المجال الطبي، والتي تُعْتَبَر من الموضوعات الهامة التي تفرض نفسها على ساحة البحث؛ حيث أكدت الإحصاءات والتقارير تفاقم الظاهرة؛ نتيجة لتهميش الأطباء من قبل الأنظمة القائمة؛ مما يجعلهم، وأوطانهم في أشد الحاجة إليهم، يهاجرون إلى الدول المتطورة، كذلك ندرة الدراسات التي تتناول هجرة الكفاءات في المجال الطبي؛ لذلك تتجلى الأهمية في محاولة التعرف على أهم العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الطبية، بالإضافة لتقديم رؤية نظرية تدعم وتفسر ماهية هجرة الكفاءات الطبية وأسبابها، واختبار صدق القضايا النظرية لرأس المال البشري، وسوق العمل، والجذب والطرْد، والشبكات الاجتماعية؛ للتوصل إلى نتائج معرفية تسهم في إمكانية التصدي لاستمرارية هجرة الكفاءات من الأطباء.

الأهمية التطبيقية: يسهم البحث في الاهتمام بالعوامل الحقيقية التي أدت لتلك الظاهرة، والمخاطر الناجمة عن هجرة الكفاءات الطبية من الدول النامية، كذلك تسليط الضوء على أهم الإغراءات الجاذبة لأصحاب الخبرات الطبية والمهنية المؤهلة جيداً، والوصول لمقترحات تُقلّل من حدة الظاهرة وتأثيرها على المجتمع؛ حتي يتسنى لأصحاب القرار مواجهة هذه الظاهرة.

رابعاً: مفهوم هجرة الكفاءات الطبية:

يشير مفهوم الهجرة Immigration إلى تحرك أو انتقال الأشخاص من

مواطنهم الأصلي إلى بلدان أجنبية؛ بهدف الإقامة والعمل بها، وقد تكون دائمة أو مؤقتة، يدفعهم إليها بعض عوامل الجذب (فرج؛ خليل، ٢٠١٤، ص ٦٩).

كما يشير مفهوم المهاجرين Immigrants طبقاً للجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء إلى الأشخاص الذين غادروا البلاد، وحصلوا على ترخيص هجرة من خلال القنوات الشرعية؛ وفقاً لقانون الهجرة ورعاية المصريين في الخارج رقم ١١١ لسنة ١٩٨٣ م (مادة ٨)، والتي جاء فيها: "يعتبر مهاجراً هجرة دائمة كل مصري جعل إقامته العادية بصفة دائمة في خارج البلاد؛ بأن اكتسب جنسية دولة أجنبية، أو حصل على إذن بالإقامة الدائمة فيها، أو أقام بها مدة لا تقل عن عشر سنوات". (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، ٢٠٢٢، ص ٢).

وهناك مصطلحان للهجرة؛ هما هجرة العقول وهجرة العمالة؛ ويشير الأول إلى انتقال الأفراد ذوي المهارة العالية عبر حدود الدول، واستقرارهم خارج بلدانهم لفترة طويلة؛ وهم الأشخاص الذين حصلوا على درجات علمية جامعية، أو لديهم خبرة في مجال أكاديمي معين، أما المصطلح الثاني؛ فيشير إلى هجرة الأشخاص ذوي المهارات والمؤهلات الأقل، ممن نعتبرهم ذوي مهارة عالية (عمارة، ٢٠١٣، ص ١٦).

وقد أكدت منظمة التنمية والتعاون الاقتصادي (OECD) ضرورة التمييز بين مفهومين أساسيين؛ هما بناء العقول وإهدار العقول؛ حيث ترى أن بناء العقول يشير لمسار طبيعي ناجم عن تفاعل الحضارات وحوار الثقافات، لكن حين يصبح لهذا التبادل اتجاه واحد، سيؤدي ذلك إلى ظهور ما يُعرف بهجرة العقول، أو إهدار العقل لدى الدول المتأثرة به، أما الدول المستقبلية لهم؛ فهي تضيف هذه الخبرات إلى رصيدها؛ لما يسمى بكسب العقول (البهادلي، ٢٠٢١، ص ص ١٩٨، ١٩٩).

كما تعرف هجرة الكفاءات أحياناً بهجرة الأدمغة Brain Drain؛ ويشير إلى انتقال الكفاءات والمتخصصين وأصحاب المهارات من بلدان ذات أحوال اقتصادية ومعيشية ضعيفة إلى الدول المتقدمة؛ من أجل معيشة أفضل، وبيئة سياسية واجتماعية أكثر استقراراً، والوصول إلى الأنظمة التكنولوجية المتقدمة؛ للحصول على عمل أفضل (موسى، أبو غالية، ٢٠٢١، ص ٩٦).

وتتميز هجرة العقول بمجموعة من الخصائص؛ وقد أشار تقرير منظمة اليونسكو إلى تحديد معنى هذه الهجرة بأنها: مجموعة من الأشخاص المدربين وذات مستوى عالٍ من المهارة؛ يشمل المهندسين، والعلماء العاملين في المجال الطبي، متدفقين من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة؛ وهم أكثر ميلًا نحو الهجرة؛ بسبب نقص وعدم كفاية التكوين في النظم التعليمية الوطنية في البلدان النامية (Iravani, 2011, p284).

وتعرف أيضًا هجرة الكفاءات بأنها: شكلٌ من أشكال التعاون والتبادل العلمي الشاذ، أو غير السليم بين الدول؛ باعتباره يعني تدفق هجرة العلماء في اتجاه واحد نحو الدول المتقدمة، وقد دافع البعض عن هذا النوع من الهجرة؛ باعتباره أن تبادل العقول أمر طبيعيٌّ ناجمٌ عن تفاعل الحضارات وحوار الثقافات؛ إلا أن تعدد النواحي السلبية لهذه الظاهرة، وعلى رأس ذلك توسيع الهوة بين الدول الغنية والدول الفقيرة، جعل النظر إليها يتركز على تأثيراتها السلبية، لكن الجدل ما زال قائمًا بشأن هذه القضية (أزيزا، ٢٠٢٠، ص ١٧٠).

ويقصد بهجرة الكفاءات الطبية إجرائياً: "انتقال الكوادر العاملة في المجال الطبي سواء كانت هذه الكوادر عبارة عن أطباء متخصصين أو أساتذة بصورة قانونية بين الدول بغرض العمل، وقد تتم بشكل مؤقت بعودة المهاجر إلى موطنه الأصلي، أو بشكل دائم باستقرار المهاجر نهائياً خارج موطنه الأصلي.

خامساً: التوجه النظري للبحث:

تنوعت وتعددت الرؤى النظرية المفسرة لظاهرة الهجرة؛ ومنها: النظرية الطوعية للفاعل (الفاعل الاجتماعي) لتالكوت بارسونز، كذلك نظرية الطرد وال جذب، ونظرية رأس المال البشري، وأخيراً نظرية شبكة العلاقات الاجتماعية وسوق العمل.

النظرية الطوعية للفاعل (الفاعل الاجتماعي):

يرتبط هذا الاتجاه بمدرسة شيكاغو التي ركزت على الاندماج في دراسة مشكلات المجموعات المهاجرة إلى الولايات المتحدة الأمريكية، والتي كانت تمهيداً

لظهور نظرية الفعل لدى تالكوت بارسونز؛ حيث إن الاختلافات الثقافية والعرفية أدت إلى ظهور مشكلات؛ منها: الدراسة المعروفة لتوكفيل وميردل لمشاكل السود الأمريكيين؛ حيث تتطوي هذه النظرية على أن العمل الطوعي لدى الأفراد والجماعات والاتجاهات المبنية يقوم على الاختيار بين عدة مواقف، وبين أهداف مختلفة الوسائل؛ لكن الاختيار لا يجرى من فراغ؛ بل في بيئة مكوّنة من عدة عوامل مادية واجتماعية تُحدّد الاختيارات المتاحة، ويتحول فعل الفرد في نظر بارسونز إلى نسق ونظام تتطور صورته وتتبلور بمجرد تكرر السلوك، واعتماد التقليد (الخصيري، ٢٠٢١، ص: ١٧١).

وقد أشار رافنستين Ravenstein لبعض المعطيات المتعلقة بالهجرة منذ عام ١٨٨٥، وصاغ نماذج؛ منها نموذج هجرة الجذب والطرْد؛ حيث أكد أن نظرية الفعل ببعدها الجديد ركزت على الطابع المستجد في هجرة الكفاءات التي هي مبنية على صُنع قرار فردي، وفي اتجاهاتها الجديدة تعمل على تخفيف ضغط المجتمع على أعضائه؛ و يصبح سلوك المهاجر نسقاً محكوماً بقوانين؛ من خلال تواتر وتشابه سلوكيات الفاعلين. وهذا ما يُجسّدُه السلوك في الهجرة، خاصّةً هجرة الكفاءات. كما يُمكننا أن نستفيد من هذه النظرية في تفسير ظاهرة الهجرة الدولية لدى الأطر والكفاءات التي تتخذ قرار الهجرة إلى اتجاه جديد بعد عملية دراسة للمواقف والخيارات مبنية على المصالح والقيم (كريب، ١٩٩٩، ص ٦٠).

وبالتالي تسهم النظرية في فهم ظاهرة الهجرة للكفاءات؛ حيث إن الهجرة فعل فردي نابع من قرار اتخذه فاعل اجتماعي؛ نتيجةً لظروفه الشخصية المادية والاجتماعية والثقافية. وعلى الرغم من أن قرار الهجرة طوعي، لكنه يتحول إلى قرار جماعي تتخذه الأسرة والجماعة؛ تقليدًا وتشبهًا ومحاكاةً، وهذا هو مغزى هذه النظرية. كما أنها تفسر لنا سلوك استتالة عمر الهجرة لدى الكفاءات، وتحول الهجرة لسنوات قليلة لدى الكفاءة المهاجرة إلى قرار بالهجرة المطوّلة، والاستقرار النهائي أحيانًا. وهذا ما لُوْجِظَ في سلوكيات واتجاهات أغلب أفراد الكفاءات العلمية تجاه الاستقرار، وتحوّل الهجرة في واقع الأمر من المؤقتة إلى الهجرة الدائمة.

النظرية الاقتصادية (الجذب والطرْد):

تعد من أبرز النظريات الكلاسيكية التي أسهمت في تفسير ظاهرة الهجرة، وقد أوضح Bogue نظريته عن الطرد والجذب على أساس أن الهجرة عادةً ما تتم بناءً على عوامل طاردة وعوامل جاذبة كمتغيرين مُستقلين، وحيث يكون هناك ظروف طرد قوية جدًا لا يقابلها ظروف جذب متكافئة، يكون البقاء في الموطن الأصلي في أدنى حدٍّ له؛ حيث أرجع العديد من المنظرين سبب الهجرة الدولية إلى الاختلاف في مستوى الأجور بين الدول، كما أكد الباحثان Harris و Todaro أن هناك دولًا لديها وفرة في الأيدي العاملة، وعدم توازن في الأجور؛ وفي المقابل هناك دولٌ لديها نقص في الأيدي العاملة، ولكنها تتمتع بمستوى عالٍ للأجور، والنتيجة هي انتقال العمالة من الدول ذات الأجور المنخفض إلى الدول ذات الأجور المرتفع، وانتقاء فروق الأجور يساعد في الحد من زيادة هجرة العمل؛ وبالتالي لا بد أن تنظم الحكومات أسواق العمل في دول المصدر ودول الاستقبال؛ حتى تتحكم في تدفقات الهجرة (Zlotnik,2006,p293).

كما أفاد Todaro خلال تفسيره أن المهاجر يقارن أجره الأصلي في بلده الأصلي، مع أجره المحتمل في بلد المهجر، ويتحرك عندما يكون المكسب المتوقع الناتج عن اختلاف الأجور بين البلدين أكبر من التكاليف المتوقعة لعملية الهجرة، بالتالي فتدفقات الهجرة بين الدول تستند إلى المشروع الشخصي للتحرك؛ بناءً على حساب الفوائد المتأنية من هذا المشروع. أيضًا فإن عودة الكفاءات مرهونةً بمستوى المكاسب المتوقعة من العودة ومقارنتها بالمكاسب المتحققة من البقاء في الخارج، وعليه فإن سبيل الحكومات لمراقبة الهجرة هو تبني سياسات تؤثر على المكسب المتوقع من الهجرة بين الدولتين (تقليل احتمال وجود العمل، زيادة مخاطر البطالة في دول الاستقبال، رفع الأجور في دول المصدر (Gallup,1997,p44).

وقد أوضح أرنست رافينشتاين "الذي صاغ نظريةً تحت عنوان "قوانين الهجرة ١٨٨٩- ١٨٨٥ " رغبة الأفراد في تحسين أوضاعهم المادية؛ والتي كانت عاملاً له تأثيره الفعّال في تشجيع الهجرة، وهذا بدوره يثير تصورًا بأن الدافع الاقتصادي هو

السبب الأول للهجرة؛ وبالتالي فإن عوامل الجذب للهجرة عادةً ما تكون أكثر أهميةً من عوامل الطرد في تحديد قرار الهجرة؛ وهذا يؤكد أن عوامل الجذب إلى البلدان المستقبلية؛ وتتمثل في توفر العمل، والخدمات الاجتماعية والصحية، والحرية، وارتفاع مستوى التعليم والخدمات... إلخ، وتختلف عن عوامل الطرد في البلدان الأصلية في الفقر والبطالة والتهميش والقمع؛ فضلاً عن الكوارث الطبيعية والمجاعات والحروب وانتشار الأوبئة والأمراض؛ إذ إن الرغبة في تحسين المستوى المادي للفرد تكون أقوى من الرغبة في الهروب من وضع سيئ في الموطن الأصلي للمهاجر (خبازي، مانع، ٢٠١١، ص ٤).

وبالتالي يمكن الاستفادة من هذه النظرية في تفسير وفهم موضوع الدراسة؛ أن هجرة الكفاءات الطبية خارج الموطن الأصلي، أو الاتجاه للدول الأكثر تقدماً وغناءً يستند إلى عاملين؛ هما عاملا الجذب والطرْد. أما فيما يتعلق بعوامل الجذب؛ فتتعلق بارتفاع الدخل والمزايا المادية التي يُمكن الحصول عليها مقارنة بالدخل الحالي للكفاءات في الدول التي يتواجدون فيها؛ فضلاً عن توافر البيئة الآمنة والهادئة والمناخ العلمي المحفّز على عملية البحث والابتكار. وفيما يتعلق بعوامل الطرد؛ نجد أن الكفاءات العلمية العربية تعاني من بعض المشاكل المتمثلة في ضعف الجوانب المادية، والحوافز التي يمكن لهم الحصول عليها؛ إضافة لما يتعلق بالصعوبات التي قد تُحوّل دون تكيفهم الاجتماعي في المجتمعات المتقدمة في ظل الاختلافات والفروقات الثقافية بين ثقافتهم العربية والثقافة الغربية؛ فضلاً عن بعض صور التمييز التي قد يتعرضون لها؛ بوصفهم من جنسيات عربية، في الوقت الذي يجدون صعوبةً في العودة إلى دولهم الأصلية، والتي قد تشهد حالةً من عدم الاستقرار السياسي، أو لا تتوافر في إطارها البيئة العلمية المناسبة للإبداع، إلى غير ذلك من عوامل تدفعهم إلى البحث عن بيئة بديلة ملائمة.

نظرية رأس المال البشري Theory Capital Human

يُعرّف رأس المال البشري بأنه موردٌ متجدّدٌ يمكن تراكمه؛ حيث عرف ثيودور شولتز، والذي اهتم بدراسة الاستثمار في رأس المال البشري

والمعرفة، الاستثمار بأنه: "الالتزام بالموارد للحصول على دخل ورضا مستقبليها".
وينبغي عند حساب قيمة رأس المال البشري أن يُؤخذ في الاعتبار
الاستثمار في التدريب الوظيفي، والتعليم المهني، والنفقات والإيرادات
من الهجرة، والرعاية الصحية والتعليم (Grebeniyk,2022,p23).

وتشرح نظرية رأس المال البشري الفوارق في سوق العمل؛ من خلال الرجوع
إلى مستويات مختلفة من المعرفة والمهارات الإنتاجية بين الأفراد. ويتم استثمار
الأفراد في رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب أثناء العمل، وزيادة
الإنتاجية، ومن الناحية النظرية، الحصول على مكافآت أعلى في سوق العمل.
بالنسبة لعلم الاجتماع، الذي ينظر إلى سوق العمل على أنه يتكون من المواقف
المنظمة بشكل هرمي، هناك خطوة وسيطة؛ حيث يقوم رأس المال البشري بفرز
الأفراد عبر هذه المناصب؛ بناءً على المهارات الفردية، ومتطلبات المهارات
الموضعية مع المناصب، ويرتبط ذلك بمكافآت سوق العمل غير المتكافئة، ويمكن
تقسيم رأس المال البشري بدوره إلى جزء عام يمثل سوق العمل بأكمله، وجزء آخر
خاص بالشركة محل الإشغال؛ وبالتالي يتم تقييمهم بشكل غير متساوٍ في سوق
العمل؛ حيث يمكن لرأس المال البشري الأجنبي أن يخفض قيمة الأجور في سوق
العمل المحلية (Tibajev,2022,p20).

كما توفر الأدبيات السابقة ثلاث عمليات رئيسة وراء ذلك؛ على رأسها
انخفاض قيمة العملة؛ فبعض رأس المال البشري خاص بالبيئة الوطنية التي كان
فيها، وعلى سبيل المثال، فبسبب الاختلافات في اللغات، والتعليم الوطني للأنظمة،
أو معايير الصناعة، تبرز حاجة المهاجرين للانتقال؛ فالمهاجرون لديهم، جزئيًا،
محتوى غير متطابق في رأسمالهم البشري، مقارنةً مع السكان الأصليين. إن فروق
الجودة في رأس المال البشري قد تحدث بين هذه البلدان بسبب الاختلافات في
الإنفاق على التعليم أو البنية الاقتصادية؛ مما يؤدي إلى الاختلاف الفعلي في مستوى
رأس المال البشري؛ طبقًا للمستوى الرسمي للتعليم، والخبرة في سوق العمل. ويجوز
لأصحاب العمل المحليين أيضًا فحص أوراق الاعتماد الأجنبية الخاصة بالمهاجرين؛
لأنهم لا يعرفون أي نوع من رأس المال البشري تمثل الدرجات والشهادات التعليمية

الأجنبية. ولذلك؛ فإنهم يترددون في توظيف كثير من المهاجرين (Tibajev,2022,p21).

وإلى جانب العمليات التي تقلل من قيمة رأس المال البشري الأجنبي، فإن المهاجرين غالبًا ما تكون قدرتهم مقيدة في استخدام معارفهم ومهاراتهم في بلد جديد؛ بسبب الحواجز القانونية في سوق العمل، أو الإغلاق المهني (Solano, Huddleston,2020,p40). هذا التقييد يؤثر على نتائج سوق العمل؛ لأن رأس المال البشري ليس لديه القيمة السوقية للعمل إذا لم يكن من الممكن استخدامها بشكل إنتاجي. ولذلك يجب على تقاليد رأس المال البشري أن تدرس أيضًا المتغيرات من التفسيرات الرئيسة الأخرى؛ مثل الحواجز القانونية، أو غيرها من الحواجز التي تمنع المهاجرين من الوصول إلى بعض المهن، ورأس المال الاجتماعي من خلال الحصول على المعلومات حول فرص العمل التي يمكن أن تتدفق، والتمييز الذي يمكن أن يحدّ أو يعيق التوظيف أو التقدم؛ لفهم تمامًا كيف يتم استخدام رأس المال البشري وكيف يكون تقييمه في سوق العمل (Alecu, Drange, 2019, p12).

رأس المال البشري وهجرة العمالة:

يعد كان لاري سجاستاد (١٩٦٢) أول من اهتم بدراسة الاستثمار في رأس المال البشري في سياق هجرة اليد العاملة. ومع ذلك، كان باري تشيسويك (١٩٧٨) أول من استخدم نموذج رأس المال البشري لتحليل هجرة اليد العاملة؛ باعتبارها شكلاً من أشكال الاستثمار؛ حيث يتكبّد المهاجر في البداية تكاليف من شأنها أن تتحول في نهاية المطاف إلى دخل، أو ارتفاع في مستوى معيشته. ومن ثم، يمكن للمرء أن يحسب القيمة الصافية للانتقال، ويفكر في الانتقال إلى بلد آخر. ويبين (Kommersant, 2017) أن قرار الانتقال؛ سواء إلى بلد آخر أم لا، يعتمد على ثلاثة عوامل رئيسة: ظروف العمل في كل من البلد الأصلي، والبلد المستقبل، والعمر، وتكاليف النقل؛ وهي مفصلة فيما يلي:

يتم تمثيل ظروف العمل في كلا البلدين في النموذج من خلال الأرباح، ومن الحقائق المعروفة؛ فعلى الرغم من أن المهاجرين يتشاركون نفس المهنة والعمر وخبرة

العمل مع مواطني البلد المستقبل، إلا أنهم ما زالوا يكسبون أقل؛ ويرجع ذلك أساساً إلى النقل غير الكامل لرأس المال البشري، وعدم تماثل المعلومات في سوق العمل. ومع ذلك، ينمو دخل المهاجرين بشكل أسرع من دخل السكان المحليين.

وبالنسبة للعمر فهو عامل تقييد كبير لجميع المهاجرين المحتملين؛ كونه خاصية طبيعية غير قابلة للتعديل. ويمثل عمر المهاجر الفترة التي يستطيع خلالها الاستفادة من الهجرة كاستثمار في رأسماله البشري؛ وهذا يعني أن السن هو الرادع الرئيسي أمام تحركات العمل الوطنية والدولية.

أما التكاليف فهي جزء من أي عملية نقل. الاستفسارات، والنقل، والسكن، والبحث عن عمل، وتعلم لغة أجنبية، أو تحسين المعرفة بها، والاندماج في ثقافة جديدة؛ كلها تكلف مالا؛ حيث قام لاري سجاستاد (١٩٦٢) بتقسيم تكاليف الهجرة إلى فئتين: نقدية وغير نقدية. والتكاليف غير النقدية المتوقعة، وإن لم تكن قابلة للقياس بشكل مباشر، غالباً ما تكون أكثر أهمية بالنسبة للمهاجر المحتمل من التكاليف النقدية المحتملة؛ وهي تتمثل في المشكلة النفسية الناجمة عن الانفصال عن الأسرة؛ حيث تختلف تكاليف الهجرة حسب المسافة بين البلدان والعمر ومدى توفر شبكات الهجرة. وبتسليط الضوء على هذه العوامل الثلاثة نجد أن هناك علاقة مباشرة بينها؛ فعلى سبيل المثال، كلما كان بلد المقصد بعيداً عن بلده الأصلي، زادت تكلفة الحصول على معلومات حول فرص العمل، وزادت أيضاً تكلفة الانتقال إليه (Requena, Silvente, 2014, p34 & Artal-Tur, Peri). وفي الوقت نفسه، تساعد شبكات الهجرة على تسهيل حصول المهاجرين على المعلومات اللازمة؛ مما يقلل تكاليفها إلى حد كبير.

كما تعتمد التكاليف النفسية لإعادة التوطين أيضاً على المسافة بين البلدين؛ على سبيل المثال: كلما طالت هذه المسافة، زادت تكلفة زيارة المهاجر لأسرته أو الاتصال بها، وزادت أيضاً صعوبة تلقي الأخبار والطرود من بلده الأصلي. ويساعد وجود شبكات الهجرة أيضاً على تقليل التكاليف النفسية، كما يساعد على التواصل مع المواطنين؛ لممارسة الممارسات الدينية.

وفيما يتعلق بعمر المهاجر؛ فإن المهاجر في منتصف العمر عادةً ما يكون لديه عائلة؛ وبالتالي فإن تكاليف النقل سترتفع بما يتناسب مع حجم الأسرة. ومن ناحية أخرى؛ فإن التكاليف النفسية تكون أقل بالنسبة للشباب؛ فإنهم يميلون إلى السعي إلى الاستقلال عن أسرهم، وقد لا يكون لديهم عدد كبير من الأصدقاء مثل المهاجرين في منتصف العمر، وبالنسبة لهم؛ فإن فقدان العلاقات مع الأصدقاء لا يعني فقدان "الاتصالات المفيدة"؛ كما هو الحال مع المهاجرين الأكبر سنًا؛ حيث يكونون أقل استعدادًا للتخلي عن كل ما يتعلق بهم ويعتادون عليه.

(Bodvarsson,Hou,2010,p1050)

ومن السمات الإضافية للهجرة تقييم مستقبلهم في البلد المستقبل؛ فأى مهاجر لديه توقعاته، ولكن الشخص المستعد لانتظار الفوائد يكون أكثر عرضة للانتقال. وغالبًا ما يعني كونك في حالة سيئة في البداية الثراء في النهاية.

وترى أن الهجرة اختيارية، وأن الأفراد ذوو خصائص شخصية واجتماعية؛ كالعمر والمهارة والتعليم والرغبة في المخاطرة وغيرها؛ حيث ينصب التركيز على قرار الفرد بالانتقال، وأن هذا القرار مشروطٌ بالعائد الذي يُتَوَقَّع الحصول عليه من الانتقال، على عكس ما هو متوقع من البقاء، ولا تزال هذه الأفكار تُحَفِّزُ الكثير من التحليل المعاصر للهجرة، ومنذ هيكس (١٩٣٢) دَلَّتِ الحُجَّةُ أن الاختلافات في المزايا الاقتصادية الصافية، خاصةً الأجور، هي السبب الرئيس للهجرة؛ فقرار الانتقال من سوق عمل إلى آخر هو استثمارٌ في رأس المال البشري في المقام الأول (Korpi , Clark,2017,P3).

ومما سبق يمكن استخلاص بعض الاستنتاجات من هذا النموذج:

أولاً: أن معظم المهاجرين من أجل العمل هم من الشباب نسبياً، ويشير العديد من الدراسات إلى أن متوسط عمر المهاجرين أقل من متوسط عمر سكان البلدان المستقبلية.

ثانياً: أن ربحية أي استثمار تتناسب مع المدة التي يُحَقَّقُ فيها الإيرادات.

ثالثاً: تصبح الحاجة إلى الهجرة ضرورية عندما يكون هناك فرق كبير في

الدخل بين البلد الأصلي للمهاجر وبلد المقصد؛ وهذا ما يفسر ديناميكية الموارد البشرية العالمية النموذجية التي يسعى إليها مواطنو أقل البلدان نمواً؛ وهي البلدان ذات دخل الأفراد المنخفض، بالانتقال إلى البلدان ذات دخل الأفراد الأعلى.

ومع ذلك؛ فإن الأمر ليس بهذه البساطة؛ فالدخل المتاح للفرد لا يعتمد فقط على مقدار عمله وما يكسبه؛ بل يعتمد أيضاً على الضرائب والرسوم التي يدفعها؛ وهذا يعني أن المهنيين والعمال ذوي المهارات العالية مهتمون بالانتقال من بلد يتمتع بنظام توزيع دخل متساوٍ إلى بلد لا تشكّل فيه المساواة الاقتصادية بين السكان أولوية للحكومة. على سبيل المثال؛ قد يسعى طبيب أسنان خاص يعيش في السويد، ويتعين عليه في بلده أن يدفع ضريبة دخل تزيد على نصف راتبه، إلى الانتقال إلى الولايات المتحدة، ودفع معدل ضريبة قدرها ٣٠%. وعلى العكس من ذلك؛ يستفيد العمال ذوو المهارات المنخفضة أكثر من الانتقال إلى البلدان التي لديها أنظمة توزيع دخل متساوية نسبياً؛ وهي البلدان التي ترفع فيها الدولة الحد الأدنى للأجور، وتُجبر ضغوط النقابات العمالية أصحاب العمل على دفع أجور أعلى لعمالهم.

وأخيراً، تعتبر تكاليف النقل عاملاً رئيساً في هجرة اليد العاملة؛ وبالتالي، حين تتساوى جميع العوامل الأخرى، يختار المهاجرون المحتملون الذهاب إلى بلد يقع بالقرب نسبياً من بلدهم الأصلي.

نظرية سوق العمل Theory Market Labor:

ترى نظرية سوق العمل أن رأس المال البشري قائم في المقام الأول على فرز الأفراد عبر سوق العمل؛ من خلال المراكز، وأن هذه المراكز بدورها مرتبطة بالاستثمارات والمكافآت. ولإدراج هيكل سوق العمل في التحليلات، أي التمييز بين المهارات الفردية، والمهارات المهنية المطلوبة؛ يُقترح إمكانية الاستثمار في التدريب أثناء العمل؛ أي إن متطلبات المهارة المهنية هي التي تحدد الأجر الأكثر، وهذا يدعم بشكل صريح العلاقة بين رأس المال البشري والهيكلية (Portes, Vickstrom, 2011, p469).

كما أنها تقوم على افتراض العرض والطلب من خلال وجود سوق عمل أولي

كثيف؛ فهناك رأس المال يحتاج لعمالة ماهرة في الدول المتقدمة، وآخر ثانوي كثيف العمل يحتاج لعمالة أقل مهارة وهي متوافرة في الدول النامية، وتنشأ الهجرة الدولية في الغالب من طلب الدول المتقدمة على العمالة المتاحة من السوق الثانوي في الدول النامية، وتقديم أجر أعلى لها؛ مما يوضح التفاوت في الدخول في الدول النامية؛ والذي يكون دافعاً وحافزاً كبيراً للهجرة الدولية، وبالتالي تزداد الهجرة إلى الدول التي بها أجر اسمي مرتفع، وتتدفق من الدول التي بها معدلات بطالة مرتفعة، ويتضح مما سبق أن الهجرة آلية تُوازِنُ بين التفاوتات في البطالة بين الدول، كما أنها تخلق تنظيمات قانونية وغير قانونية تُوفِّرُ معلومات وعقود عمل للهجرة بشكل يشجع أكثر على الهجرة في المستقبل (Mckenzie and Yang, 2010,p3-4)

كما أوضحت أن ترابط الاقتصاد العالمي يشجع علي الهجرة كذلك، حيث يسهم في رواج بعض الدول على حساب دول أخرى، فيندفع الأشخاص للهجرة للدول التي بها رواج؛ للاستفادة من فرص التوظيف المتاحة بها؛ من خلال معيارين يتبعان متطلبات سوق العمل؛ أولاً إمكانية حصول المواطنين الأصليين على نتائج مختلفة في سوق العمل؛ طالما كانت هذه النتائج تركز على الاختلافات في الإنتاجية، وعليه فإنه يجب أن يؤخذ في الاعتبار، بشكل معياري، أن تكون هناك فروق صافية لرأس المال البشري؛ حتى لا تُخلَق الاختلافات المصطنعة على المدى الطويل. ثانياً: أن الهجرة إنما تكون لسد فجوات سوق العمل بين المهاجرين والمواطنين في البلد المهاجر إليها (Birundu,2016,p8).

نظرية الشبكات الاجتماعية (الشبكة العابرة للحدود الوطنية)، أو شبكة

العلاقات: Theory Networks :

يمكن اعتبار شبكات الهجرة بمثابة نموذج رأس المال الاجتماعي الذي يمكن للناس الاعتماد عليه؛ للوصول إلى السلع ذات الأهمية الاقتصادية؛ كالعائلة الأجنبية أو الأجور المرتفعة. كما أن شبكات الهجرة تُعرَفُ بأنها: "مجموعات من الروابط الشخصية التي تربط بين المهاجرين الحاليين، والمهاجرين السابقين، وغير المهاجرين الأصليين، ومناطق المقصد؛ من خلال روابط القرابة والصداقة والأصل المجتمعي المشترك من هذه

الشبكات الاجتماعية؛ حيث يبدأ الأفراد والجماعات في الاعتماد على رأس المال الاجتماعي المتأصل في هذه الشبكات. إنهم يستغلون العلاقات الاجتماعية للقرابة والصداقة والمجتمع، وما إلى ذلك من أجل دعم الهجرة؛ وبالتالي زيادة احتمالات الهجرة، من خلال الاستفادة من شكل آخر من أشكال رأس المال الاجتماعي، أو القدرة على تدفق المعلومات (VandenBel, Kristin, 2020,p133).

وسيطرة البعد الاجتماعي الذي تم إدخاله في دراسة الهجرة الدولية مبنية في الأساس على نظام الشبكة في نظرية رأس المال الاجتماعي؛ الأمر الذي ساعد هذه النظرية على تحسين "مفاهيم الجذب" الميكانيكية والاقتصادية التي سادت سابقاً كمورد إنتاجي وقابل للاستبدال "متأصل في هيكل العلاقات بين الفاعلين"، والتي يمكن للجهات الفاعلة العقلانية الاعتماد عليها لتحقيق أهدافها؛ وهي تشمل "العلاقات الشخصية، والأنماط الأسرية والمنزلية، والصداقة والروابط المجتمعية، والمساعدة المتبادلة في المسائل الاقتصادية والاجتماعية"، والتي تعود على فرد، أو مجموعة بحكم امتلاك شبكة متينة من العلاقات المؤسسية إلى حد ما من التعارف والاعتراف المتبادل؛ وبالتالي فإن وجود الروابط بين المهاجرين وغيرهم يُشبه الشبكات التي تقدم الدعم والمساعدة والمعلومات، والتي تقلل من تكاليف ومخاطر الهجرة وتشجع عليها؛ إلا أن تلك الشبكات قد يكون لها أحياناً أثر عكسي على دوام الهجرة (Ravlik2014,pp4-6).

ويمكن تفسير النظرية من خلال موضوع البحث لهجرة الكفاءات الطبية بأن اتخاذ قرارات المهاجرين يتأثر من خلال أعضاء شبكاتهم الشخصية والتي تساعدهم في الحصول على فرص العمل من خلال توفير المعلومات الوظيفية، والأموال المخصصة للنقل والرسوم الأخرى، والموارد الأخرى، مثل الإسكان المؤقت، لحماية المهاجرين من "تكاليف الهجرة واضطراباتهما". وهذا يوضح الطبيعة المتبادلة للهجرة والتي تكون في غالباً مدفوعة بتجربة سابقة لبعض الاصدقاء او الاقارب الذين سبق وهاجروا للخارج ونقلوا خبراتهم الايجابية الى اصدقائهم او اقاربهم، مما كان عاملاً مشجعاً لهم في اتخاذ قرار الهجرة، مستفيدين من شبكة العلاقات الاجتماعية التي كونها اصدقائهم او اقاربهم من ابناء موطنهم مما يسهل عليهم التأقلم، ويكون عاملاً مهماً في تجاوز الكفاءات العلمية العربية كثير من المشكلات الروتينية التي قد تواجههم، وبالتالي تعد الشبكات

الاجتماعية أحد أهم العناصر لفهم الهجرة الدولية - السببية التراكمية؛ أي أن كل فعل من أفعال الهجرة يغير السياق الاجتماعي/الواقعي الذي يتم من خلاله اتخاذ قرارات الهجرة، ويتم ذلك بطرق تجعل استمرارية الهجرة.

ومن خلال مما سبق عرضه نجد تنوع وتعدد النظريات؛ حيث تنقسم إلى فئتين عريضتين: تلك التي تشرح بداية الهجرة، والأخرى استمرارية الهجرة؛ إلا أنه تم التركيز على تلك النظريات التي تحاول تفسير استمرارية الهجرة؛ خاصة أن الظروف التي تظهر تدفقات الهجرة الدولية هي غالباً ما تكون مختلفة تماماً عن تلك التي تُدِيمها عبر الزمان والمكان. وعلى الرغم من أن "الفروق في الأجور، والمخاطر النسبية، وجهود التوظيف، واختراق السوق قد تستمر في دفع الناس، فإن الظروف الجديدة التي تنشأ أثناء الهجرة تصبح بمثابة أسباب مستقلة؛ "بحيث يجعل كل عمل من أعمال الهجرة المزيد من الهجرة أكثر احتمالاً. وبما أن استمرار الهجرة ينطوي على أسباب مستقلة جديدة؛ فإنه يتطلب أيضاً نظريات جديدة لتفسيرها.

سادساً الإجراءات المنهجية للبحث:

نوع البحث

ينتمي هذا البحث إلى الأسلوب الوصفي التحليلي؛ باعتباره الأنسب لدراسة ووصف وتحليل أبعاد الظاهرة، ودراسة المتغيرات المحددة لها، وكشف النتائج المرتبطة بالبحث.

منهج البحث:

اعتمد البحث على منهج المسح الاجتماعي عن طريق العينة؛ بهدف جمع البيانات بطريقة منظمة عن ظاهرة معينة، وتقديم تفسير للظواهر الاجتماعية في ظل ظروف معينة.

أداة جمع البيانات:

تم الاستعانة بأداة الاستبيان لجمع البيانات الميدانية، وتم تطبيقها على عينة عمدية من المهاجرين الأطباء، وتم الوصول إليهم عن طريق كرة الثلج؛ حيث إن كل

فرد يوصلنا لمجموعة من الأطباء المهاجرين؛ للتعرف على العوامل المؤدية إلى هجرة الكفاءات الطبية، وتم تصميم استمارة الاستبيان وفق عددٍ من المحاور الأساسية كالتالي: بيانات أولية توضح الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمهاجر من الكفاءات الطبية؛ وهي عبارة عن ثلاثة محاور؛ المحور الأول: يتناول العوامل المؤدية لهجرة الكفاءات الطبية في المجتمع المصري، المحور الثاني: يتناول الآثار المنعكسة على هجرة الكفاءات، المحور الثالث: يضم المقترحات للحدّ من هجرة الكفاءات والعمل على مواجهة المشكلة.

وقد تم تصميم الاستبانة على شكل مقياس ليكرت الثلاثي بطول فترة ٦٧ .٠ (٢/٣)؛ وذلك لأن المتغير الذي يعبر عنه الخيارات (غير موافق - موافق إلى حدّ ما - موافق تمامًا)؛ لذلك تم تحديد معيار المتوسط الحسابي كالتالي: درجة موافقة منخفضة (من ١ إلى ٦٧ .١)، درجة موافقة متوسطة (من ٦٨ .١ إلى ٣٤ .٢)، درجة موافقة مرتفعة (من ٣٥ .٢ إلى ٣).

صدق الاستبانة:

قامت الباحثة بتقنين الفقرات المختلفة لها؛ حيث تم حساب معامل ارتباط بيرسون بين الدرجة الكلية لأداة الدراسة، ودرجات كل مجال من مجالاتها؛ وذلك باستخدام برنامج الحزم الإحصائية spss، وجاءت معاملات الارتباط من ٥٤٥ .٠ إلى ٨٩٩ .٠؛ وجميعها يعد معاملات ارتباط مرتفعة وعالية المعنوية عند مستوى ٠.٠١؛ وهذا يؤكد صدق الاتساق الداخلي لأداة البحث؛ ومن ثم صلاحيتها للتطبيق على عينة البحث.

ثبات الاستبانة:

قامت الباحثة بحساب معامل ارتباط ألفا كرونباخ للتأكد من ثبات الاستبيان؛ حيث جاءت القيم المختلفة لمحاور البحث في المدى من ٧٥٧ .٠ إلى ٩٢٧ .٠؛ مما يؤكد على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ ومن ثمّ تطمئن الباحثة إلى صلاحيتها للتطبيق على عينة البحث.

جدول رقم (١) يوضح صدق الاتساق الداخلي ومعامل ثبات ألف كرونباخ لمحاو
أداة الاستبيان

المحاو	صدق الاتساق الداخلي	معامل ثبات ألفا كرونباخ
العوامل المؤدية لهجرة الكفاءات الطبية	٥٤٥ .٠	٧٥٧ .٠
الآثار المنعكسة على هجرة الكفاءات الطبية	٦٦٥ .٠	٨٨٠ .٠
المقترحات للحد من هجرة الكفاءات والعمل على مواجهة المشكلة.	٨٩٩ .٠	٩٢٧ .٠

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم تحليل وتفرغ بيانات الأداة من خلال استخدام برنامج التحليل الإحصائي Spss، وتم استخدام عدة أساليب إحصائية كما يلي: التكرارات والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية، كما تم استخدام معامل ارتباط بيرسون person لإيجاد الاتساق الداخلي للاستبيان، كذلك استخدم معامل ألفا كرونباخ Cronbach alpha لإيجاد معامل ثبات الاستبيان.

عينة البحث:

تم تطبيق الأداة على عينة حجمها (١١٠) من الأطباء المهاجرين المصريين ذوي الكفاءات العلمية والطبية، والذين شاركوا في الاستجابة لأداة البحث من خلال مواقع التواصل الاجتماعي عبر تقنية (Google Form)، في الفترة من سبتمبر ٢٠٢٣، وحتى ديسمبر ٢٠٢٣، وتم اختيار الكفاءات الطبية المهاجرة باستخدام العينة غير العشوائية؛ وذلك لصعوبة تحديد إطار المعاينة؛ حيث تم استخدام طريقة

التضاعف (كرة الثلج) Snow Ball في اختيار مفردات عينة البحث، حيث تم التعرف على أحد المهاجرين من الأطباء كبدائية، وطلب منه ترشيح آخرين من الأطباء المهاجرين للخارج، وهكذا حتى تم استكمال العدد. وعن مبررات اختيار العينة؛ فقد تم مراعاة تنوع خصائص العينة من خلال السن والنوع والمستوى الاجتماعي والاقتصادي والتخصص الوظيفي في المجال الطبي.

سابعاً نتائج البحث:

أولاً الخصائص الاجتماعية والاقتصادية لعينة البحث

جدول (٢) يوضح توزيع أفراد العينة وفقاً للنوع

المتغير	التكرار	%
ذكر	٩٨	٨٩.١
أنثى	١٢	١٠.٩
الإجمالي	١١٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق ارتفاع نسبة الذكور والتي بلغت ٨٩.١ %، مقابل نسبة الإناث التي بلغت ١٠.٩ %، وقد يرجع انخفاض نسبة الإناث من المهاجرين لحالات خاصة؛ أبرزها أن السفر لا يتم إلا في الحصول على مستوى يؤهلها للسفر أو برفقة الزوج، وهذا يؤكد أن تأهيل المرأة سوف يساعدها على السفر.

وبالتالي نلاحظ أن غالبية المهاجرين من الذكور بصفة عامة؛ مقارنةً بعدد الإناث؛ ويتفق ذلك مع ما أشار إليه الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء من أن نسبة الذكور الذين اكتسبوا صفة المهاجر بلغت أعلى نسبة بعدد ٣١٢، ونسبتها ٨٠.٤ %، بينما بلغ عدد الإناث ٧٦ مهاجرة بنسبة ١٩.٦ %.

جدول (٣) الفئة العمرية لأفراد العينة

المتغير	التكرار	%
أقل من ٣٠ سنة	٢٢	٢٠
من ٣١-٤٠ سنة	٦٢	٤.٥٦
من ٤١-٥٠ سنة	١٧	٥.١٥
أكثر من ٥٠ سنة	٩	٢.٨
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

يعرض الجدول السابق التوزيع النسبي للكفاءات المهاجرة وفقاً للفئة العمرية؛ ونجد أن أعلى نسبة للمهاجرين في الفئة العمرية (٣١-٤٠ سنة) ونسبتهم ٤.٥٦ % من إجمالي العينة، يليها الفئة العمرية (٤١-أكثر من ٥٠) ونسبتها ٦.٢٣ %، وأخيراً أقل من ٣٠ ونسبتهم ٢٠ %.

ونلاحظ مما سبق أن غالبية المهاجرين من الكفاءات الطبية هم من الشباب في سن العمل من ذوي المهارات العالية؛ يسافرون في الفئة العمرية (٣١-٤٠ عاماً) بالمقارنة بغيرهم؛ حتى يتمكنوا من الحصول على التأهيل العلمي المناسب، أو المهارات اللازمة التي تؤهلهم للسفر؛ مقارنةً بالمهاجرين بدون مهارات خاصة في المجال الطبي.

ويتفق ما سبق مع رؤية (Kommersant, 2017) أن قرار الانتقال؛ سواء إلى بلد آخر أم لا، يعتمد على ثلاثة عوامل رئيسية: ظروف العمل في كل من البلد الأصلي والبلد المستقبل، والعمر، وتكاليف النقل. وبالنسبة للعمر هو عامل تقييد كبير لجميع المهاجرين المحتملين؛ كونه خاصيةً طبيعية غير قابلة للتعديل؛ حيث يمثل عمر المهاجر الفترة التي يستطيع خلالها الاستفادة من الهجرة كاستثمار في رأسماله البشري؛ وهذا يعني أن السن هو الوازع الرئيس أمام تحركات العمل الوطنية والدولية.

جدول (٤) يوضح الحالة الاجتماعية لأفراد العينة

المتغير	التكرار	%
أعزب	٣٩	٥.٣٥
متزوج	٦٧	٩.٦٠
مطلق	٤	٦.٣
أرمل	-	-
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق ارتفاع نسبة المتزوجين، والتي بلغت ٩.٦٠% مقابل ٥.٣٥% لمن لم يسبق لهم الزواج، بينما كانت ٦.٣% مطلق، ولا يوجد أرمل.

ونلاحظ من ذلك أن الهجرة ليست قرارًا فرديًا للشخص المهاجر؛ وإنما قرار أسري لتعظم الفائدة؛ مما يؤكد حالة الاستقرار الأسري الذي يعيشه المهاجرين.

جدول (٥) يوضح المؤهل العلمي لأفراد العينة

المتغير	التكرار	%
بكالوريوس	٢٦	٦.٢٣
ماجستير	٤٦	٨.٤١
دكتوراه	٣٢	١.٢٩
أبحاث ما بعد الدكتوراه	٦	٥.٥
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

يتضح من الجدول السابق أن معظم المهاجرين ممن حصلوا على ماجستير بنسبة ٨.٤١%؛ يليهم من حصلوا على دكتوراه بنسبة تصل إلى ١.٢٩%، ثم بلغ من حصل على مؤهل جامعي نسبة ٦.٢٣%، وأخيرًا ٥.٥% ممن قاموا بأبحاث ما بعد الدكتوراه.

نلاحظ من ذلك أن المهاجرين من الأطباء ذوي الكفاءات والمهارات العالية؛ وهذا يدل على خسارة المجتمع المصري لاستثماراته في تعليم المهن الصحية؛ فضلًا عن فقدان مساهمة هؤلاء العاملين في الرعاية الصحية؛ حيث أنفقت من ميزانية

الدولة دون تحقيق النتيجة المرجوة لأبنائها بعد تدريبهم وهجرتهم للدول المتقدمة التي ترحب بهم وفق شروط استثنائية؛ مما يفرض تحديات كبرى على المنظومة الصحية؛ لا بدّ من وقف نزيف هجرة الأطباء؛ من خلال اقتراح مجموعة من الإجراءات للإسهام في الحد من هذا النزيف.

جدول (٦) يوضح التخصص الدقيق لأفراد العينة

المتغير	التكرار	%
أسنان	١١	١٠
أطفال	١٠	٩.١
جلدية	٨	٧.٣
تخدير	١٣	١١.٨
جراحة عامة	٦	٥.٥
أمراض كلى	٧	٦.٤
نساء وتوليد	١٠	٩.١
مخ وأعصاب	١٣	١١.٨
باطني	٦	٥.٥
عظام	٤	٣.٦
عدد صماء	٩	٨.٢
عناية مركزة	٧	٦.٤
أشعة	٦	٥.٥
الإجمالي	١١٠	١٠٠%

يتضح من الجدول السابق تنوع التخصصات الطبية؛ وكان على رأسها التخدير والمخ والأعصاب بنسبة ١١.٨% لكلّ منهما، يليهما الأسنان بنسبة ١٠%، وكذلك النساء والتوليد والأطفال بنسبة ٩.١% لكل منهما، عدد صماء ٨.٢%، وجلدية بنسبة ٧.٣%، أمراض كلى وعناية مركزة ٦.٤%، جراحة عامة وباطني وأشعة بنسبة ٥.٥% لكل منها، وأخيراً عظام بنسبة ٣.٦%.

ونلاحظ مما سبق، وبناءً على تنوع التخصصات الدقيقة في المجال الطبي، أن الهجرة ليست فقط مسألة عرض للعمل، ولكنها تلبيّة للطلب على الخدمات الطبية

في الدول المستقبلية التي تعاني من انكماش قوى العمل.

جدول (٧) يوضح توزيع العينة وفقاً للخبرة المهنية

المتغير	التكرار	%
أقل من خمس سنوات	٢٣	٩.٢٠
من ٥-١٠ سنوات	٤٢	٢.٣٨
أكثر من ١٠ سنوات	٤٥	٩.٤٠
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

بالنسبة للخبرة؛ فقد جاءت أعلى نسبة لأكثر من ١٠ سنوات، وبلغت ٩.٤٠%. يليها من ٥-١٠ سنوات لتصل إلى ٢.٣٨%، وأخيراً ٩.٢٠% لأقل من خمس سنوات.

وهذا يؤكد أن السفر للخارج يحتاج لذوي مهارة عالية وخبرة متقنة؛ وبالتالي فإن المواطن الأصلي يفقد هؤلاء المهاجرين من ذوي الكفاءات والخبرات الكبيرة في المجال الطبي.

جدول (٨) يوضح توزيع العينة وفقاً للقطاع الوظيفي

المتغير	التكرار	%
قطاع عام (حكومي)	٥٧	٨.٥١
قطاع خاص	-	-
كلاهما معاً	٥٣	٢.٤٨
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

نلاحظ من الجدول السابق أن معظم المهاجرين يعملون بالقطاع العام ونسبتهم ٨.٥١%، بينما من يعمل بالقطاعين العام والخاص بلغت نسبته ٢.٤٨%.

ويتضح مما سبق أن غالبية المهاجرين يعملون بالقطاع العام (الحكومي)، بينما نسبة كبيرة منهم لم تكتفِ بالعمل في القطاع الحكومي فقط، ولكن جمعت بين الحكومي والخاص؛ وربما يكون ذلك أحد الأسباب الاقتصادية التي دفعت إلى هجرة الكفاءات للخارج للإسهام في رفع الدخل، وتحسين المستوى المعيشي.

جدول رقم (٩) يوضح توزيع العينة وفقاً للدخل

المتغير	التكرار	%
أقل من ٥٠٠٠ جنيه	٤٢	٢.٣٨
من ٥٠٠٠ إلى ١٠٠٠٠ جنيه	٥٥	٥٠
أكثر من ١٠٠٠٠ جنيه	١٣	٨.١١
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

يتبين من الجدول السابق أن ما يقرب من نصف العينة دخلها الشهري (من ٥٠٠٠-١٠٠٠٠) جنيه؛ بنسبة ٥٠%، بينما ٣.٣٨% منهم دخلهم الشهري أقل من ٥٠٠٠ جنيه، و ٨.١١% يتعدى دخلهم الشهري ١٠٠٠٠ جنيه.

ونلاحظ أنَّ مَنْ يتعدى دخلهم الشهري عن ٥٠٠٠ جنيه قد يعود للعمل في القطاع الخاص بجانب الحكومي لتحسين الدخل، بينما الفئة الأخرى أقل من ٥٠٠٠ جنيه نتيجةً لانخفاض الأجر في القطاع الحكومي.

جدول رقم (١٠) يوضح توزيع العينة وفقاً للإقامة

المتغير	التكرار	%
دولة عربية	١٠٣	٦.٩٣
دولة أجنبية	٧	٤.٦
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

تظهر بيانات الجدول تركز الغالبية العظمى من المهاجرين بشكل رئيس في الدول العربية؛ ونسبتهم ٦.٩٣%، بينما من يقيمون في الدول الأجنبية ٤.٦%.

واتفق ما سبق مع نتائج دراسة (De Haas ,et all. 2018)؛ والتي أكدت أن سياسات الهجرة تحررت في مرحلة ما بعد الحرب العالمية الثانية من خلال تحويل الهجرة جغرافياً بتراجع أوروبا كمنطقة أصلية، وظهور دول الخليج كوجهات عالمية جديدة؛ حيث تكشف هذه التأثيرات عن معضلات سياسية أساسية؛ وبالتالي يجب مراعاة الطرق التي تؤثر بها العوامل الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الهيكلية على الهجرة.

جدول رقم (١١) توزيع العينة وفقاً لمسمى الدولة المهاجر إليها

المتغير	التكرار	%
السعودية	٥٠	٥٠.٤٥
الإمارات	١٨	٤٠.١٦
الأردن	٧	٤٠.٦
البحرين	١٠	١٠.٩
الكويت	٨	٣٠.٧
سلطنة عمان	١١	١٠
إيطاليا	٤	٦٠.٣
كندا	٢	٨٠.١
الإجمالي	١١٠	١٠٠%

يوضح الجدول السابق أن معظم الكفاءات الطبية تتركز في الدول العربية؛ وتأتي في المقدمة المملكة العربية السعودية بنسبة ٥٠.٤٥%، يليها دولة الإمارات المتحدة لتصل ٤٠.١٦%، كما جاءت سلطنة عمان بنسبة ١٠%، بينما دولة البحرين نسبتها ١٠.٩%، ثم دولة الكويت ٣٠.٧%، وكذلك الأردن ٤٠.٦%. أما بالنسبة للدول الأجنبية؛ فقد جاءت إيطاليا بنسبة ٦٠.٣%، يليها كندا في المرتبة الأخيرة بنسبة ٨٠.١%.

ونلاحظ ارتفاع المهاجرين من الكفاءات الطبية في الدول العربية؛ خاصةً المملكة العربية السعودية؛ وذلك لسهولة الإجراءات والالتحاق بها مقابل الدول الأجنبية.

ويمكن تفسير ما سبق من خلال نظرية الشبكات الاجتماعية؛ وهي أحد أهم العناصر لفهم الهجرة الدولية - السببية التراكمية؛ أي إن كل فعل من أفعال الهجرة يغير السياق الاجتماعي الذي يتم من خلاله اتخاذ قرارات الهجرة؛ من خلال أعضاء شبكاتهم الشخصية، والتي تساعدهم في الحصول على فرص العمل من خلال توفير المعلومات الوظيفية، والتي تكون غالباً مدفوعة بتجربة سابقة لبعض الأصدقاء أو الأقارب الذين سبقت لهم الهجرة إلى خارج، ونقلوا خبراتهم الإيجابية إلى أصدقائهم أو أقاربهم؛ مما كان عاملاً مُشجعاً لهم في اتخاذ قرار الهجرة؛ مستفيدين من شبكة العلاقات

الاجتماعية التي كَوَّنَها أصدقاؤهم أو أقاربهم من أبناء موطنهم؛ مما يسهل عليهم التأقلم.

وهذا يؤكد أن بلدان الخليج ودول أوروبا وأمريكا الشمالية وأستراليا أصبحت نشطة في اجتذاب الأطباء إليها، وهو نشاطٌ مغرٍ للأطباء المصريين الذين يعانون في السوق الطبية المصرية؛ بل وبلغ هذا النشاط حدَّ التنافس بين هذه المجموعة من البلدان وتلك؛ فصار الأطباء المصريون ينتقلون مباشرة من بلدان الخليج، خاصةً السعودية، إلى البلدان الأوروبية؛ وفي مقدمتها بريطانيا.

وتتفق النتائج السابقة مع تقارير مركز التعبئة والإحصاء؛ حيث جاءت مجموعة الدول العربية في مقدمة الدول التي يعمل بها المصريون في الخارج؛ حيث بلغ عدد التصاريح الصادرة للمصريين للعمل بها ١٠٤٦٣ تصريحًا؛ وتمثل ٩٧% من إجمالي التصاريح الصادرة، كما جاءت السعودية في المرتبة الأولى بمجموعة الدول العربية من حيث التصاريح الصادرة للمصريين بها، وبلغ عددهم ٥١٥٠٣٤ تصريحًا بنسبة ٤٩.٢%.

جدول رقم (١٢) يوضح توزيع العينة وفقًا لنوع الهجرة

المتغير	التكرار	%
مؤقتة	٩٨	١.٨٩
دائمة	١٢	٩.١٠
الإجمالي	١١٠	١٠٠%

يوضح الجدول السابق توزيع العينة وفقًا لنوع الهجرة، وتبين أن ١.٨٩% هجرة مؤقتة، بينما ٩.١٠% هجرة دائمة؛ ويرجع ذلك لأن غالبية الكفاءات المهاجرة للخارج بالتعاقد لمدة مؤقتة قد تكون قابلةً للتجديد أو غير قابلة؛ مما يؤكد أن غالبية أفراد العينة في هجرة مؤقتة.

جدول رقم (١٣) يوضح توزيع العينة وفقاً للمسمى الوظيفي بعد الهجرة

المتغير	التكرار	%
أخصائي	١٨	٤.١٦
طبيب عام	٤٧	٧.٤٢
استشاري	٣٨	٥.٣٤
محاضر	٧	٤.٦
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

نلاحظ من بيانات الجدول السابق عن تخصص المهاجرين من الأطباء أن أعلى نسبة تبلغ ٧.٤٢% طبيب عام، يليها ٥.٣٤% استشاري، بينما ٤.١٦% أخصائي، أما أقل نسبة ٤.٦% كانت أستاذًا جامعياً.

وهذا يؤكد أن نزيف هجرة الأطباء الأكفاء والكوادر الصحية أصبح يهدد المنظومة الصحية بالكامل، مع استمرار هجرة الفئات العاملة في القطاع الطبي بمن فيهم الأطباء المتخصصون وأساتذة الجامعات.

المحور الثاني: العوامل التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات الطبية

تعد هجرة الكفاءات والعلماء من الدول النامية إلى الخارج من أهم العوامل المؤثرة على القوى البشرية، وتطور الاقتصاديات الوطنية، والتي أصبحت تكتسب أهمية من خلال استمرار وتزايد أعداد المهاجرين؛ خاصةً من الكوادر العلمية الطبية المتخصصة، ونجد أن الدراسات والمنظمات الدولية والإقليمية حدّدت مجموعة من العوامل التي دفعت إلى هجرة العقول والكفاءات العربية مرارًا وهي واضحة ومتشابهة، وأصبحت مُعْضِلةً مزمنة يعاني منها الوطن العربي، والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والأمنية والسياسية كانت ولا تزال، تحتلُّ الأولوية في التأثير المباشر على هجرة الكفاءات العربية؛ وفيما يلي سوف نعرض لأهم العوامل المؤدية لهجرة الكفاءات خاصةً الطبية؛ وهي:

١. العوامل الاقتصادية:

جدول رقم (١٤) العوامل الاقتصادية التي تدفع الأطباء للهجرة

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	انخفاض الأجور والحوافز	ك	٦	١٠٤	٩٥.٢	٦٠٢.٠٠	مرتفعة
	%	-	٥.٥	٥.٩٤			
٢	ارتفاع الأسعار في كافة مجالات الحياة	ك	٢٨	٧٢	٥٦.٢	٦٥٧.٠٠	مرتفعة
	%	١٠	٥.٢٥	٥.٦٥			
٣	ظروف العمل السيئة	ك	٩	٥٥	٤٢.٢	٦٤١.٠٠	مرتفعة
	%	٢.٨	٨.٤١	٥٠			
٤	الافتقار إلى التنمية المهنية	ك	٢٦	٥٩	٩٩.١	٦٨٤.٠٠	متوسطة
	%	٦.٢٣	٦.٥٣	٧.٢٢			
٥	انتشار البطالة وتزايدها	ك	٢٣	٥٧	٣١.٢	٧٩٨.٠٠	متوسطة
	%	٩.٢٠	٣.٢٧	٨.٥١			
٦	عدم توافر وسائل النقل والرفاهية	ك	٦٨	٢٨	٥١.١	٧١٤.٠٠	منخفضة
	%	٨.٦١	٥.٢٥	٧.١٢			
٧	توفير السكن الملائم	ك	٦١	٢٩	٦٣.١	٧٧٦.٠٠	منخفضة
	%	٥.٥٥	٤.٢٦	٢.١٨			
الإجمالي	ك	١٩٧	٢٢٦	٣٤٧	١٩.٢	٦٨١.٠٠	متوسطة
	%	٥٨.٢٥	٣٥.٢٩	٠.٧.٤٥			

يظهر الجدول السابق وجود فروق في إجمالي المتوسطات (موافق بدرجة متوسطة)؛ حيث اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على أهم العوامل الاقتصادية المؤدية لهجرة الكفاءات الطبية؛ ومنها انخفاض الأجور والحوافز، وارتفاع الأسعار في كافة مجالات الحياة، وظروف العمل السيئة، بينما اتفقت العينة على بعض المؤشرات بدرجة متوسطة؛ ومنها: الافتقار إلى التنمية المهنية، وانتشار البطالة وتزايدها، كما رفضت العينة أن عدم توافر وسائل النقل والرفاهية وتوفير السكن الملائم من العوامل التي تؤدي إلى الهجرة.

ونلاحظ مما سبق أن انخفاض الدخل والمستوى المعيشي يؤثر سلباً على الاستقرار النفسي لأفراد العينة وعدم التفرغ للبحث العلمي، خاصةً مع غياب التخطيط السليم؛ مما يؤدي لعدم الاستقرار الوظيفي والمهني، وهي عوامل تدفع الكفاءات للبحث عن فرص أفضل لتحسين مستوى معيشتهم خارج أوطانهم.

واتفقت النتائج السابقة مع نتائج دراسة (سلمان، ٢٠٢٣) (أن من أهم الدوافع الاقتصادية التباين في مستويات المعيشة بين الدول (الطاردة للكفاءات) والدول المستقبلية، كما اتفقت مع أشارت إليه دراسة (النجار، ٢٠٢١) بوجود علاقة طردية بين كل من رأس المال المادي والبشري، ومعدل النمو الاقتصادي في الأجل الطويل. كما توصلت إلى أن هناك تأثيراً سلبياً لهذه الظاهرة على النمو الاقتصادي المصري.

على حين اختلفت النتائج مع ما توصلت إليه دراسة (الخرجي، محمد، ٢٠١٨)؛ أن العوامل السياسية للهجرة كانت في المرتبة الأولى؛ وذلك لوجود استقرار سياسي وضبط أمني في الدول المتقدمة؛ فالبحث عن الأمن والأمان من أهم الأسباب المؤدية للهجرة؛ لعدم وجود الاستقرار الأمني والسياسي بالدولة، كما اختلفت مع نتائج دراسة (مطلق، ٢٠١٩) أن الاحباط الذي أصاب فئات المجتمع العراقي هو العامل الأساسي الذي دفع الشباب للهجرة؛ بسبب الظروف السياسية والأمنية التي يمر بها.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء رؤية Bogue لنظريته عن الطرد والجذب على أساس أن الهجرة عادةً ما تتم بناءً على عوامل طاردة وعوامل جاذبة كمتغيرين مستقلين، وحيث يكون هنالك ظروف طرد قوية جداً لا يقابلها ظروف جذب متكافئة؛ حيث أرجع العديد من المنظرين سبب الهجرة الدولية إلى الاختلاف في مستوى الأجور بين الدول، كما أكد الباحثان Harris و Todaro أن هناك دولاً لديها وفرة في الأيدي العاملة، وعدم توازن في الأجور، بالمقابل؛ هناك دول لديها نقص في الأيدي العاملة، ولكنها تتمتع بمستوى عالٍ للأجور؛ والنتيجة هي انتقال العمالة من الدول ذات الأجر المنخفض إلى الدول ذات الأجر المرتفع.

٢. العوامل العلمية والمهنية:

تعتبر (المعرفة العلمية) في دول العالم المتقدم من أكثر المؤثرات قوة؛ حيث حددت أسس التعامل معها بقوانين شاملة في إدارتها وتمويلها، وخضعت لإجراءات صارمة لحقوق الملكية؛ حيث تهىء الدول الرأسمالية المتقدمة المحيط العلمي الذي يحفز على مواصلة البحث والتطوير، وزيادة الخبرات؛ حيث إن ظروف العمل في البلدان المتقدمة وسيلة لتحقيق الطموحات العلمية، وتوفير الثروات المادية التي تمكنها من تمويل فرص العمل هامة والتي تشكل إغراءً قويًا للعقول العربية؛ بما توفره من مستوى دخلٍ ممتاز وضمانات اجتماعية؛ لذلك لا بدَّ من معرفة العوامل العلمية الطاردة للعقول خارج أوطانهم؛ وهي كالتالي:

جدول رقم (١٥) العوامل العلمية والمهنية التي تدفع الأطباء للهجرة

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	عدم احترام الكفاءات العلمية والتخصصات	ك	٢٢	٨٨	٨٠.٢	٦٧٦.٠٠	مرتفعة
		%	٢٠	٨٠			
٢	عدم توفر متطلبات البحث العلمي وعامل جودة النظام التعليمي والبحثي	ك	٥٨	٣٢	١١.٢	٦٨٢.٠٠	متوسطة
		%	١٨	٥٢			
٣	عدم الحرية الأكاديمية للكفاءات في بحوثهم العلمية	ك	٢٤	١٩	٥٦.١	٧٧٣.٠٠	منخفضة
		%	٦٠	٢١			
٤	قلة المحاسبة الجنائية في الأخطاء الطبية	ك	٣٠	١٩	٦٢.١	٧٦٦.٠٠	منخفضة
		%	٥٥	٢٧			
٥	الاعتداءات المتكررة في بيئة العمل وعدم وجود حماية	ك	٢٦	٧٧	٦٤.٢	٦٠٢.٠٠	مرتفعة
		%	٦	٢٣			
٦	فشل إدارة المنظومة الصحية	ك	١٤	٩١	٧٨.٢	٧٨٢.٠٠	مرتفعة
		%	٤	١٢			
٧	تجاهل عراقيل المنظومة الصحية وعدم التحرك لمواجهتها	ك	٢٣	٨٧	٧٩.٢	٠.٦٠٩	مرتفعة
		%	٢٠	٧٩			
٨	ضعف الارتباط بين أنظمة التعليم ومشاريع التنمية	ك	٩٠	١٠	٢	٥٩٩.٠٠	متوسطة
		%	٨١	٩			
الإجمالي		ك	٢٨٧	٤٢٣	٢٩.٢	٧٣٥.٠٠	متوسطة
		%	١٩	٣٢			

يظهر الجدول السابق وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات (موافق بدرجة متوسطة) نحو العوامل العلمية والمهنية الدافعة لهجرة الكفاءات الطبية؛ حيث اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على بعض العوامل؛ ومن أهمها: عدم احترام الكفاءات العلمية والتخصصات، والاعتداءات المتكررة في بيئة العمل، وعدم وجود حماية، وفشل إدارة

المنظومة الصحية، كذلك تجاهل عراقيل المنظومة الصحية وعدم التحرك لمواجهتها. بينما اتفقت العينة بدرجة متوسطة على بعض العوامل؛ ومنها عدم توفر متطلبات البحث العلمي، وعامل جودة النظام التعليمي والبحثي، وضعف الارتباط بين أنظمة التعليم ومشاريع التنمية، على حين رفضت العينة أن عدم الحرية الأكاديمية للكفاءات في بحوثهم العلمية، وقلة المحاسبة الجنائية في الأخطاء الطبية يعد من العوامل العلمية والمهنية الدافعة لهجرة الكفاءات الطبية.

ونلاحظ مما سبق أن الصعوبات والعراقيل تجاه السياسات والمنظومات التي تواجهها الكوادر الطبية والعلمية، والتي تقع على كاهل البحوث العلمية، والتي تقرض على تحديد نوعية البحوث العلمية، بجانب ضعف الإنفاق وعدم الاهتمام بطموحات ومهارات الكوادر الطبية؛ كل هذا يدفعهم لتحقيق طموحاتهم العلمية في دراسة وتحليل الخلل في ظاهرة ما من أجل معالجتها، وتقديم الحلول العلمية المناسبة لها؛ وبالتالي مصادرة نتائج البحث أو منعها من النشر، ونشرها في الدول الجاذبة لتوفير منح الفرص لأصحاب الخبرات في مجال البحث العلمي والتجارب التي تثبت كفاءاتهم، وفتح أمامهم آفاق جديدة أوسع وأكثر عطاء.

وتتفق النتائج السابقة مع ما أشارت إليه دراسة (موسى؛ أبو غالية، ٢٠٢١م)؛ حيث أشارت إلى أن الإحباط العلمي في مجالات البحث العلمي من أكثر الأسباب الطاردة لهذه الكفاءات، وكذلك عدم وجود أنظمة تعليمية حديثة في الدول العربية.

٣. العوامل الاجتماعية

جدول رقم (١٦) العوامل الاجتماعية المسببة لهجرة الكفاءات الطبية

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	ضعف العلاقات الاجتماعية مع الأسر والأقارب	١٥	٦٣	٣٢	١٥.٢	٦٣٨.٠٠	متوسطة
		% ٦.١٣	٣.٥٧	١.٢٩			
٢	الارتباط وتكوين أسرة	٩	٥٥	٤٦	٣٤.٢	٦٢٥.٠٠	متوسطة
		% ٢.٨	٥٠	٨.٤١			
٣	ضعف وتدهور القطاع الصحي	٨	٦٣	٣٩	٢٨.٢	٥٨٩.٠٠	متوسطة
		% ٣.٧	٣.٥٧	٥.٣٥			
٤	الزواج من أجنبيات	١٠٤	-	٦	١١.١	٦٤٥.٠٠	منخفضة
		% ٥.٩٤	-	٥.٥			
٥	حرمان سكان المجتمع من الخدمات الإنسانية	-	٥٤	٥٦	٥١.٢	٦٥٣.٠٠	مرتفعة
		% -	١.٤٩	٩.٥٠			
٦	عدم التأقلم مع الأوضاع الاجتماعية نتيجة التباين الاجتماعي والسلوكي	١٠	٣٥	٦٥	٥٠.٢	٦٦٠.٠٠	مرتفعة
		% ١.٩	٨.٣١	١.٥٩			
٧	حب التعرف على الثقافات الأخرى	٩١	١٩	-	١٧.١	٣٨٠.٠٠	منخفضة
		% ٧.٨٢	٣.١٧	-			
الإجمالي		٢٣٧	٢٨٩	٢٤٤	٠١.٢	٥٩٢.٠٠	متوسطة
		% ٧٨.٣٠	٥٣.٣٧	٦٩.٣١			

يظهر من خلال الجدول السابق وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات نحو العوامل الاجتماعية الدافعة لهجرة الكفاءات الطبية (موافق بدرجة متوسطة)؛ حيث اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على بعض العوامل؛ ومن أهمها: حرمان سكان المجتمع من الخدمات الإنسانية، وعدم التأقلم مع الأوضاع الاجتماعية؛ نتيجة التباين الاجتماعي والسلوكي، بينما اتفقت العينة بدرجة متوسطة، ومنها الارتباط وتكوين أسرة، وضعف العلاقات الاجتماعية مع الأسر والأقارب، وضعف وتدهور القطاع الصحي، على حين رفضت العينة أن الزواج من أجنبيات، وحب التعرف على الثقافات الأخرى يُعد من العوامل الاجتماعية الدافعة لهجرة الكفاءات.

ونلاحظ مما سبق أن عدم الاستقرار الاجتماعي، وتهميش الكفاءات؛ خاصة الأطباء، من قبل القيادات العلمية والسياسية يؤدي إلى شعور بعض أصحاب

الخبرات بالغربة في أوطانهم، أو يضطرونهم إلى الهجرة؛ سعيًا وراء ظروف أكثر حرية وأكثر استقرارًا، كذلك الاعتياد مع أسلوب الحياة ووسائل العيش بالخارج، إضافةً إلى توفر الجو العلمي المناسب في الدول المتقدمة، كما أن كثيرًا من التشريعات التي تضع العراقيل أمامهم في حالة رغبتهم في العودة إلى البلد الأصلي، كذلك عدم توفير امتيازات لأسرتهم في الموطن الأصلي كذلك التي كانت متوفرة في الدول المهاجر إليها، ومع تقادم الأيام تنتهي لدى المهاجر فكرة العودة إلى الوطن الأصلي.

ومن العرض السابق اتضح أن العوامل المؤدية للهجرة تعود للفجوة بين الموطن الأصلي والدول الجاذبة؛ لما تتمتع به الأخيرة من أوضاع اقتصادية وتنموية، وما توفره من إمكانيات للتخصصات العلمية الأكثر تقدمًا، كما أن ظروف العمل فيها هي وسيلة لتحقيق الطموحات العلمية؛ خاصةً أن الدول الجاذبة أصبحت في تنافس عالمي على جذب الكفاءات، والقادرة على التعامل مع نظم إدارة حديثة، وتقنيات متطورة، وما تقدمه من فرص تجعل الأفراد أكثر استعدادًا للبحث عن التغيير وتحسين الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية ودفعهم للهجرة؛ مما يؤثر على الدول الطاردة، والتي تجد نفسها ضعيفة. أما الدول الجاذبة فهي دول قوية باستغلال مواردها المادية والبشرية خاصةً الكفاءات منها.

المحور الثالث: الآثار المترتبة على الهجرة:

تعاني مصر كباقي الدول النامية من تداعيات وتبعات هذه الظاهرة، والتي لا بدَّ من تحديد أهم التأثيرات السلبية الناجمة عنها؛ وذلك لإيجاد الحلول لاسترجاع الطاقات البشرية، وسوف نلقي الضوء على أهم الآثار وانعكاس هجرة الكفاءات الطبية على المستقبل التنموي للموطن الأصلي؛ وهي كالتالي:

١. الآثار السلبية المترتبة على المواطن الأصلي لهجرة الكفاءات

جدول رقم (١٧) الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات الطبية

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تماماً	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	تبعيه الكفاءات ثقافياً للدول التي هاجروا إليها.	ك	٨٠	٣٠	٢٧.٢	٦٨١.٠٠	متوسطة
		%	٧.٧٢	٣.٢٧			
٢	ضعف حجم قوة العمل الإنتاجية كمّاً ونوعاً في الدول المهاجر منها.	ك	١٧	٩٣	٨٥.٢	٦٣٣.٠٠	مرتفعة
		%	٥.١٥	٥.٨٤			
٣	خسارة الدولة لخبرة الكفاءات العلمية المهاجرة.	ك	١٩	٩١	٨٣.٢	٦٠٩.٠٠	مرتفعة
		%	٣.١٧	٧.٨٢			
٤	انخفاض المستوى الاقتصادي والصحي للبلد الذي تهاجر منه الكفاءات.	ك	٧	١٠٣	٩٤.٢	٧٢١.٠٠	مرتفعة
		%	٤.٦	٦.٩٣			
٥	تبيد الموارد الإنسانية والمالية التي أنفقت في تعليم وتدريب الكفاءات المهاجرة.	ك	٩	١١	٧٤.٢	٦٠١.٠٠	مرتفعة
		%	٢.٨	٨.٨١			
٦	ضعف وتدهور الإنتاج العلمي	ك	٤٥	٦٥	٥٩.٢	٦٩١.٠٠	مرتفعة
		%	٩.٤٠	١.٥٩			
٧	تراجع خطط التنمية بكل مجالاتها	ك	٣٨	٧٢	٦٥.٢	٥٣٦.٠٠	مرتفعة
		%	٥.٣٤	٥.٦٥			
الإجمالي		ك	٢١٧	٥٤٤	٦٩.٢	٦٢٣.٠٠	مرتفعة
		%	١٧.١	١٨.٢٨	٦٥.٧٠		

يبين الجدول السابق وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات (بدرجة موافق) نحو متغيرات الآثار المترتبة لهجرة الكفاءات الطبية؛ حيث ظهر اتفقت العينة بدرجة مرتفعة على أن الآثار المنعكسة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للمواطن الأصلي؛ هي: ضعف حجم قوة العمل الإنتاجية كمّاً ونوعاً في الدول المهاجر منها، وخسارة الدولة لخبرة الكفاءات العلمية المهاجرة، وانخفاض المستوى الاقتصادي والصحي للبلد التي تهاجر منه الكفاءات، كذلك تبديد الموارد الإنسانية والمالية التي أنفقت في تعليم وتدريب الكفاءات المهاجرة، وضعف وتدهور الإنتاج العلمي، وأيضاً

تراجع خطط التنمية بكل مجالاتها، بينما اتفقت العينة على بعض الآثار المنعكسة بدرجة متوسطة؛ وهي تبعية الكفاءات ثقافياً للدول التي هاجروا إليها.

وتتفق النتائج السابقة مع ما أشارت إليه نتائج دراسة (زريقة، ديوب، ٢٠٢٣) أن أهم السلبات المدمرة للدول المصدرة لتلك العقول أنها تزداد جهلاً وتخلفاً وتبعية في حين تزداد الدول المستقبلة تطوراً وعمراناً على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والتكنولوجي.

٢. اتجاهات الكفاءات نحو الهجرة والعمل بالخارج:

جدول رقم (١٨) يوضح توزيع العينة وفقاً لمدى الرضا عن الإقامة الحالية

المتغير	التكرار	%
نعم	٧١	٥٠.٦٤
لا	٣٩	٥٠.٣٥
الإجمالي	١١٠	١٠٠%

أظهرت بيانات الجدول السابق أن غالبية المهاجرين لديهم الرضا الكامل عن الإقامة ونسبتهم ٥٠.٦٤% مقابل ٥٠.٣٥% غير راضين عن إقامتهم خارج الوطن الأصلي.

وهذا يؤكد التأثير السلبي على القطاع الصحي، وربما تتفاقم مشكلة الهجرة أكثر خلال السنوات المقبلة، مع تزايد الطلب على الأطباء من الدول الغربية الكبرى التي "تستنفذ" الكفاءات الطبية، خاصةً، وأن غالبية أفراد العينة أبدوا رغبتهم في البقاء في الهجرة.

جدول (١٩) توزيع العينة وفقاً لرأي العينة في موافقتهم للعودة للوطن

المتغير	التكرار	%
نعم	٣٥	٨٠.٣١
لا	٧٥	٢٠.٦٨
الإجمالي	١١٠	١٠٠%

يتضح من جدول توزيع العينة وفقاً لموافقتهم للعودة للوطن، أن غالبية العينة ليس لديها نية للعودة بنسبة ٦٨.٢٠%، في مقابل ٣١.٨٠% لديهم نية الرجوع للموطن الأصلي.

وتفسر النتائج السابقة في ضوء النظرية الطوعية للفعل (الفاعل الاجتماعي) حيث إن الهجرة هي فعل فردي نابع من قرار اتخذته فاعل اجتماعي نتيجة لظروفه الشخصية المادية والاجتماعية والثقافية. وعلى الرغم من أن قرار الهجرة طوعي، ولكنه يتحول إلى قرار جماعي تتخذه الأسرة والجماعة تقليدياً وتشبهًا ومحاكاة، وهذا هو مغزى هذه النظرية. كما أنها تُفسّر لنا سلوك استطالة عمر الهجرة لدى الكفاءات، وتحول الهجرة لسنوات قليلة لدى الكفاءة المهاجرة إلى قرار بالهجرة المطوّلة، والاستقرار النهائي أحياناً.

ويرجع استمرار هجرة الكفاءات الطبية لعدة أسباب يوضحها الجدول التالي.

جدول رقم (٢٠) يبين أسباب جذب الكفاءات الطبية

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	موافق تمامًا	موافق إلى حد ما	غير موافق	المقياس	المتغيرات
مرتفعة	٥٤٣.٠	٧٤.٢	٨٣	٢٧	-	ك	١ وجود أنظمته تعليمية حديثة يفتقدها المواطن الأصلي / تطور الأجهزة والمختبرات.
			٤٥.٧٥	٥٥.٢٤	-	%	
مرتفعة	٠٠٠.٠	٠٠.٣	١١٠	-	-	ك	٢ ارتفاع مستوى الأجور مقارنةً بالبلد الأصلي
			١٠٠	-	-	%	
متوسطة	٥٧١.٠	٣١.٢	٣٣	٧٧	-	ك	٣ الاستفادة من خبرات المتخصصين في مجال تخصصي.
			٣٠	٧٠	-	%	
متوسطة	٧٩٦.٠	٦٩.١	١٤	٢١	٧٥	ك	٤ مواكبة التطورات والتقنيات والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصي.
			٢٠	٦.٢٨	٤.٥١	%	
منخفضة	٥٢٦.٠	٢٣.١	-	١٥	٩٥	ك	٥ الاستقرار السياسي وحرية الفكر.
			-	٦.١٣	٤.٨٦	%	
مرتفعة	٧٧١.٠	٦٩.٢	٨٧	٢٣	-	ك	٦ الشعور بأن إنجازاتي لها قيمة.
			١.٧٩	٩.٢٠	-	%	
متوسطة	٦٥٥.٠	٨٥.١	-	٩٥	١٥	ك	٧ اعتماد التقدم العلمي هو المعيار الأساسي للتوظيف والمنافسة.
			-	٤.٨٦	٦.١٣	%	
مرتفعة	٧٢٦.٠	٧٧.٢	٨٦	٢٤	-	ك	٨ درجة التقدم التكنولوجي والتغيرات الثقافية التي وصلت لها الدولة المهاجر إليها.
			٢.٧٨	٨.٢١	-	%	

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
الإجمالي	ك	١٨٥	٢٨٢	٤١٣	٢٩.٢	٧٣٤.٠	متوسطة
	%	٢١	١.٣٢	٩.٤٦			

يظهر الجدول السابق وجود فروق إجمالي المتوسطات (موافق بدرجة متوسطة) تجاه أهم الأسباب الجاذبة لهجرة الكفاءات الطبية، واتفقت العينة بدرجة عالية على عدد من الأسباب؛ ومن أهمها ارتفاع مستوى الأجور؛ مقارنةً بالبلد الأصلي، ووجود أنظمة تعليمية حديثة يفتقدها الموطن الأصلي / تطور الأجهزة والمختبرات، كذلك درجة التقدم التكنولوجي والتغيرات الثقافية التي وصلت لها الدولة المهاجر إليها، وتقدير الكفاءات (لشعوري بأن إنجازاتي لها قيمة)، بينما اتفقت بدرجة متوسطة على أن اعتماد التقدم العلمي هو المعيار الأساسي للتوظيف والمنافسة، والاستفادة من خبرات المتخصصين في مجال تخصصي، أيضًا مواكبة التطورات والتقنيات والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصي.

على حين رفضت العينة أن الاستقرار السياسي وحرية الفكر يُعْتَبَر من الأسباب المؤدية لهجرتهم خارج موطنهم.

واتفقت النتائج السابقة مع ما توصلت إليه نتائج دراسة (Zinatsa, Saurombe, 2022)؛ والتي توصلت لوجود تحديات وصعوبات سوق العمل في الدول الطاردة؛ لأنه يتمتع بدرجة عالية من عدم المرونة والتعقيد؛ مما يشكل تحديات كبيرة لكل من السكان الأصليين والمهاجرين الذين يتطلعون إلى الاندماج في سوق العمل، كذلك اتفقت النتائج السابقة مع نتائج دراسة (Kappassova, Gulsara et all. 2024) والتي أظهرت أن للهجرة نمطين رئيسيين؛ الأول: أن المنافسة على الموارد البشرية المؤهلة والماهرة واضحة بين الدول النامية المفتوحة وسريعة النمو. ثانيًا: ارتفاع الهجرة التعليمية؛ لذلك لا بد من المساهمة في تعزيز القدرة التنافسية للدول وتنمية رأس المال البشري.

٣. الآثار الإيجابية للمهاجرين من الكفاءات الطبية:

جدول (٢١) يوضح توزيع العينة وفقاً لمدى رضا العينة عن الأجر الذي يتقاضاه في الدولة المهاجر إليها

المتغير	التكرار	%
غير راضٍ	-	-
راضٍ إلى حدٍّ ما	١٩	٣.١٧
راضٍ جداً	٩١	٧.٨٢
الإجمالي	١١٠	%١٠٠

وعن سؤال المهاجرين عن مدى الرضا عن الأجر الذي يتقاضوه بالدولة المهاجر إليها أجابت الغالبية العظمى بنسبة ٧.٨٢% عن الرضا بدرجة قوية؛ بينما أجاب بـ "راضٍ إلى حدٍّ ما" بنسبة ٣.١٧%؛ مما يؤكد أن السبب الاقتصادي، وهو الأجر الأعلى، من العوامل التي دفعت للهجرة.

وتتفق النتائج السابقة مع رؤية **Todaro** أن المهاجر يقارن أجره في بلده الأصلي، مع أجره المحتمل في بلد المهجر، ويتحرك عندما يكون المكسب المتوقع الناتج عن اختلاف الأجور بين البلدين أكبر من التكاليف المتوقعة لعملية الهجرة؛ وبالتالي فتدفقات الهجرة بين الدول تستند إلى المشروع الشخصي للتحرك؛ بناءً على حساب الفوائد المتأنتية من هذا المشروع.

جدول رقم (٢٢) يوضح توزيع العينة وفقاً لمدى إجراء العينة لأبحاث أو دراسات بعد الهجرة

المتغير	التكرار	%
نعم	٦٠	٥.٥٤
لا	٥٠	٥.٤٥

الإجمالي	١١٠	%١٠٠
----------	-----	------

وعن استكمال الدراسات والأبحاث العلمية تبين أن ٥٤.٥ % من المهاجرين استكملوا دراساتهم وأبحاثهم بعد هجرتهم للخارج، بينما ٤٥.٥ % لم يجروا أي دراسات أو أبحاث علمية.

ونلاحظ مما سبق أن الدول المهاجر إليها تهيئ المحيط العلمي الذي يحفز على مواصلة البحث والتطوير، وزيادة الخبرات؛ حيث إن ظروف العمل في البلدان المتقدمة وسيلة لتحقيق الطموحات العلمية.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء ما أوضحته نظرية رأس المال البشري خلال الفوارق في سوق العمل من خلال الرجوع إلى مستويات مختلفة من المعرفة والمهارات الإنتاجية بين الأفراد؛ حيث يستثمر الأفراد في رأس المال البشري عن طريق التعليم والتدريب أثناء العمل، وزيادة الإنتاجية، ومن الناحية النظرية، الحصول على مكافآت أعلى في سوق العمل.

ونلاحظ مما سبق أن الأزمات الاقتصادية التي يواجهها المجتمع؛ خاصة ضعف الموارد المالية، وعدم تكافؤ فرص العمل، وارتفاع نسبة البطالة؛ كلها عوامل أدت إلى إغلبة الاهتمام بالبحث العلمي، وافتقار الإنفاق على المنشورات الطبية جعل غالبية الكفاءات الطبية تفكر بالخروج من الوطن الأصلي، وتتجذب للدول التي تحقق لها الأمن الوظيفي والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي؛ خاصة أن معظم أفراد العينة لديهم أسرة، ويسعون لتحسين المستوى المعيشي لهم.

وبالتالي تؤثر هجرة العقول الطبية على مستقبل التنمية الاقتصادية والاجتماعية والتعليم؛ وذلك من خلال ضياع الجهود والطاقات الإنتاجية العلمية التي تذهب إلى البلدان المستقبلية، بينما يفقد المجتمع المصري مثل هذه الكفاءات في مجالات الاقتصاد والتعليم والصحة والتخطيط والبحث العلمي والتقنية، إضافة إلى فقد الموارد الإنسانية والمالية العربية التي أنفقت في تعليم وتدريب الكفاءات التي تحصل عليها البلدان الجاذبة من دون مقابل.

المحور الرابع: الوصول إلى استراتيجية للحد من زيادة هجرة الكفاءات

من الوطن الأصلي:

مع تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات والكوادر العلمية المتخصصة وخطورتها على المخططات التنموية للدول النامية، لا بدّ من إيجاد آليات وحلول للحدّ من هذه الظاهرة؛ وذلك من خلال وضع استراتيجية عربية متكاملة للتصدي لهذه الظاهرة، والتي تُصنّف وفق آليتين؛ أحدهما مرتبط بالكفاءات والآخر بالدولة، وهما:

١. آليات للحدّ من هجرة الكفاءات وتحقيق متطلباتهم والعمل على مواجهة المشكلة:

جدول رقم (٢٣) مقترحات لمواجهة استمرار هجرة الكفاءات وتحقيق متطلباتهم

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حدّ ما	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١	توافر البنية التحتية المناسبة لهم والإمكانيات المطلوبة من الأجهزة والتعليم المناسب.	-	٥٧	٥٣	٤٨.٢	٥٠.٢	مرتفعة
	%	-	٨.٥١	٢.٤٨			
٢	ضمان فرص التعيين في مجالاتهم طبقاً للتوزيع الجغرافي المناسب لهم.	-	٢٤	٨٦	٧٨.٢	٧٣٥.٠	مرتفعة
	%	-	٨.٢١	٢.٧٨			
٣	فرص معيشية تناسب مكانتهم.	-	٨	١٠٢	٩٣.٢	٧٣٣.٠	مرتفعة
	%	-	٣.٧	٧.٩٢			
٤	تعزيز قدراتهم الذاتية من خلال عمل مؤتمرات علمية وبعثات خارجية.	-	٢٧	٨٣	٧٥.٢	٦٨١.٠	مرتفعة
	%	-	٥.٢٤	٥.٧٥			
٥	الإكثار من الندوات والورش من قبل تجارب المهاجرين.	١٩	٧٠	٢١	٠٢.٢	٦٠٦.٠	متوسطة
	%	٣.١٧	٦.٣	١.١٩			
٦	تشجيع الكفاءات الموجودة بالوطن وتوفير التمويلات الخاصة بمجالاتهم البحثية والطبية.	٧	٦٩	٣٤	٢٥.٢	٥٦٢.٠	متوسطة
	%	٤.٦	٧.٦٢	٩.٣٠			
الإجمالي	ك	٢٦	٢٥٥	٣٧٩	٥٣.٢	٠.٧٥٤	مرتفعة
	%	٩٤.٣	٦٤.٣٨	٤٢.٥٧			

يبين الجدول السابق وجود فروق تجاه إجمالي المتوسطات بدرجة موافق؛ حيث اتفقت العينة على وجود آليات مقترحة من وجهة نظرهم للحدّ من هجرة الكفاءات، والاستفادة من الكفاءات المهاجرة؛ وأهمها: توافر البنية التحتية المناسبة لهم، والإمكانيات المطلوبة من الأجهزة والتعليم المناسب، وضمان فرص التعيين في مجالاتهم طبقاً للتوزيع الجغرافي المناسب لهم، وفرص معيشية تناسب مكانتهم، كذلك تعزيز قدراتهم الذاتية؛ من خلال عمل مؤتمرات علمية وبعثات خارجية، على حين

اتفقت العينة بدرجة متوسطة على الإكثار من الندوات والورش من قبل تجارب المهاجرين، وتشجيع الكفاءات الموجودة بالوطن، وتوفير التمويلات الخاصة بمجالاتهم البحثية والطبية.

ويمكن تفسير النتائج السابقة في ضوء نظرية سوق العمل؛ أن رأس المال البشري في المقام الأول قائم على فرز الأفراد عبر سوق العمل من خلال المراكز، وأن هذه المراكز بدورها مرتبطة بالاستثمارات والمكافآت؛ لإدراج هيكل سوق العمل في التحليلات؛ أي التمييز بين المهارات الفردية والمهارات المهنية المتطلبات؛ حيث تقترح إمكانية الاستثمار في التدريب أثناء العمل مقسمة إلى طبقات في سوق العمل، أي إن متطلبات المهارة المهنية هي التي تحدد الأجر الأكثر، وبشكل صريح العلاقة بين رأس المال البشري والهيكلية.

٢. مقترحات لدور الحكومة في التصدي لوقف نزيف هجرة العقول الطبية:

جدول رقم (٢٤) دور الحكومة في التصدي لوقف هجرة العقول الطبية

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
١ إرسال دعوة لهم للعودة مع ضمان مواقع وظيفية لهم خاصة إذا كان هناك احتياج لاختصاصاتهم.	ك %	-	٣٣	٧٧	٧٠.٢	٦٦٠.٠٠	مرتفعة
٢ تسهيل الإجراءات الإدارية لعودتهم.	ك %	٢٤	٨٦	-	٧٨.١	٦١٥.٠٠	متوسطة
٣ توفير كافة الإمكانيات من الناحية المادية والاجتماعية والعلمية.	ك %	-	١٣	٩٧	٨٨.٢	٧٢٤.٠٠	مرتفعة
٤ زيادة ميزانية البحث العلمي الخاصة بمجال البحث الطبي لمواجهة الأزمات؛ كما حدث في جائحة كورونا.	ك %	-	٨	١٠٢	٩٣.٢	٦٢١.٠٠	مرتفعة
٥ إنشاء أحدث المعامل والمراكز	ك	٩	١٧	٨٤	٦٨.٢	٦٢٠.٠٠	مرتفعة

المتغيرات	المقياس	غير موافق	موافق إلى حد ما	موافق تمامًا	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
العلمية المتطورة للداخل	%	٢٠.٨	٥٠.١٥	٤٠.٧٦			
٦ تعزيز بناء القدرات المؤسسية الطبية من خلال الخبرة الفنية للمهاجر.	ك	-	٥٠	٦٠	٥٥.٢	٥٥٦.٠٠	مرتفعة
	%	-	٥٠.٤٥	٥٠.٥٤			
الإجمالي	ك	٣٣	٢٠.٧	٤٢.٠	٥٩.٢	٧٢٦.٠٠	مرتفعة
	%	٥	٣٦.٣١	٦٤.٦٣			

أما بالنسبة لدور الدولة والحكومة في مواجهة استنزاف العقول والكفاءات إلى الدول الجاذبة، وُجِدَ أن فروق إجمالي المتوسطات نحو الآليات المقترحة لمواجهة الظاهرة (درجة موافق)؛ حيث اتفقت العينة على أهمية إرسال دعوة لهم للعودة مع ضمان مواقع وظيفية لهم خاصة إذا كان هناك احتياج لاختصاصاتهم، وتوفير كافة الإمكانيات من الناحية المادية والاجتماعية والعلمية، وزيادة ميزانية البحث العلمي الخاصة بمجال البحث الطبي لمواجهة الأزمات؛ كما حدث في جائحة كورونا، وإنشاء أحدث المعامل والمراكز العلمية المتطورة للداخل، وتعزيز بناء القدرات المؤسسية الطبية من خلال الخبرة الفنية للمهاجر، بينما اتفقت بدرجة متوسطة على ضرورة تسهيل الإجراءات الإدارية لعودتها.

ومما سبق يتضح أنه لا بدَّ من اتخاذ مجموعة من الإجراءات لوقف نزيف هجرة الأطباء؛ من بينها رفع أجور الأطباء ومهنيي الصحة، وتحسين ظروف العمل وتوفير وسائل الاشتغال؛ حيث أصبحت أهمية زيادة أعداد الأطباء والكوادر الصحية لتعويض النقص الذي تخلفه هجرة المئات من خريجي كليات الطب لا غنى عنها للمجتمع، كذلك ضرورة دعم التكوين المستمر، حتى يتسنى للطبيب تحقيق التطور المهني، مع رفع الميزانية المخصصة للبحث في المجال الطبي.

ثامناً: استخلاص نتائج البحث:

١. النتائج المرتبطة بالخصائص الاجتماعية والاقتصادية للأطباء

لمهاجرين:

- كشفت النتائج أن غالبية المهاجرين من الذكور؛ وهم من الشباب في سن العمل من ذوي المهارات العالية، يسافرون في الفئة العمرية (٣١ - ٤٠ عاماً).
- أوضحت النتائج أن معظم المهاجرين ممن حصلوا على ماجستير، يليهم من حصلوا على دكتوراه، ثم مؤهل جامعي، وأخيراً أبحاث ما بعد الدكتوراه.
- كشفت النتائج أن المهاجرين من الأطباء ذوو كفاءات ومهارات عالية؛ حيث جاءت أعلى نسبة ممن لديهم خبرة لأكثر من ١٠ سنوات، يليها ممن لديه من ٥-١٠ سنوات، وأخيراً لأقل من خمس سنوات.
- أظهرت النتائج أن غالبية المهاجرين يعملون بالقطاع العام (الحكومي)، بينما نسبة كبيرة منهم لم تكتفِ بالعمل في القطاع الحكومي فقط، ولكن جمعت بين الحكومي والخاص، كما تبين أن ما يقرب من نصف العينة دخلهم الشهري (من ٥٠٠٠-١٠٠٠٠) جنيه، يليهم من دخلهم الشهري أقل من ٥٠٠٠ جنيه، وأخيراً جاء من يتعدى دخلهم الشهري عن ١٠٠٠٠ جنيه في المرتبة الأخيرة.
- أظهرت النتائج أن الغالبية العظمى من المهاجرين تتركز بشكل رئيس في الدول العربية؛ خاصةً المملكة العربية السعودية؛ وذلك لسهولة إجراءات الالتحاق بها مقابل الدول الأجنبية.

- أوضحت النتائج بالنسبة لنوع الهجرة أن ٨٩. ١% هجرة مؤقتة، بينما ١٠. ٩% هجرة دائمة.

٢. النتائج المرتبطة بالعوامل التي تؤدي إلى هجرة الكفاءات الطبية:

- **العوامل الاقتصادية:** اتضح أن أهم مؤشراتنا تتمثل في انخفاض الأجور والحوافز، وارتفاع الأسعار في كافة مجالات الحياة، وظروف العمل السيئة، والافتقار إلى التنمية المهنية، وانتشار البطالة وتزايدها.

- **العوامل العلمية والمهنية:** اتفقت العينة على بعض العوامل؛ ومن أهمها: عدم احترام الكفاءات العلمية والتخصصات، والاعتداءات المتكررة في بيئة العمل وعدم وجود حماية، وفشل إدارة المنظومة الصحية، كذلك تجاهل عراقيل المنظومة الصحية وعدم التحرك لمواجهتها. بينما اتفقت العينة بدرجة متوسطة على بعض العوامل؛ ومنها عدم توفر متطلبات البحث العلمي، وعامل جودة النظام التعليمي والبحثي، وضعف الارتباط بين أنظمة التعليم ومشاريع التنمية.

- **العوامل الاجتماعية:** اتفقت العينة على بعض العوامل؛ ومن أهمها: حرمان سكان المجتمع من الخدمات الإنسانية، وعدم التأقلم مع الأوضاع الاجتماعية نتيجة التباين الاجتماعي والسلوكي، بينما اتفقت العينة بدرجة متوسطة على بعض العوامل؛ ومنها الارتباط وتكوين الأسرة، وضعف العلاقات الاجتماعية مع الأسر والأقارب، وضعف وتدهور القطاع الصحي.

٣. النتائج المرتبطة بالآثار المترتبة على الهجرة:

- اتفقت العينة على أن الآثار المنعكسة على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للموطن الأصلي هي: ضعف حجم قوة العمل الإنتاجية كمًّا ونوعًا في الدول المهاجر منها، وخسارة الدولة لخبرة الكفاءات العلمية المهاجرة، وانخفاض المستوى الاقتصادي والصحي للبلد التي تهاجر منه الكفاءات، كذلك تبديد الموارد الإنسانية والمالية التي أنفقت في تعليم وتدريب الكفاءات المهاجرة، وضعف وتدهور الإنتاج العلمي، وأيضًا تراجع خطط التنمية بكل مجالاتها.

- كشفت النتائج بالنسبة لاتجاه الكفاءات نحو الهجرة والعمل بالخارج؛ أن غالبية المهاجرين لديهم الرضا الكامل عن الإقامة، وليس لديهم النية للعودة؛ وذلك لارتفاع مستوى الأجور، مقارنةً بالبلد الأصلي، ووجود أنظمة تعليمية حديثة يفقدها الموطن الأصلي، وتطور الأجهزة والمختبرات، كذلك درجة التقدم التكنولوجي والتغيرات الثقافية التي وصلت لها الدولة المهاجرة، وتقدير الكفاءات (لشعوري بأن إنجازاتي لها قيمة)، بينما اتفقت بدرجة متوسطة على أن اعتماد التقدم العلمي هو المعيار الأساسي للتوظيف والمنافسة.

٤. النتائج المرتبطة بآليات الحد من زيادة هجرة الكفاءات من الموطن الأصلي:

- كشف النتائج عن وجود آليات مقترحة من وجهة نظرهم للحد من هجرة الكفاءات، والاستفادة من الكفاءات المهاجرة؛ وأهمها: توافر البنية التحتية المناسبة لهم، والإمكانيات المطلوبة من الأجهزة والتعليم المناسب، وضمان فرص التعيين في مجالاتهم طبقاً للتوزيع الجغرافي المناسب لهم، وفرص معيشية تناسب مكانتهم، كذلك تعزيز قدراتهم الذاتية من خلال عمل مؤتمرات علمية وبعثات خارجية.

- أما بالنسبة لدور الدولة والحكومة في مواجهة استنزاف العقول والكفاءات بالهجرة إلى الدول الجاذبة، وُجِدَت فروق بإجمالي المتوسطات نحو الآليات المقترحة لمواجهة الظاهرة (درجة موافق)؛ حيث اتفقت العينة على أهمية إرسال دعوة لهم بالعودة مع ضمان مواقع وظيفية مناسبة؛ خاصة إذا كان هناك احتياج لاختصاصاتهم، وتوفير كافة الإمكانيات من الناحية المادية والاجتماعية والعلمية، وزيادة ميزانية البحث العلمي الخاصة بمجال البحث الطبي لمواجهة الأزمات؛ كما حدث في جائحة كورونا، وإنشاء أحدث المعامل والمراكز العلمية المتطورة للداخل، وتعزيز بناء القدرات المؤسسية الطبية.

التوصيات:

يمكن تقديم بعض الآليات المقترحة للحد من هجرة الكفاءات العاملة في القطاع الطبي؛ وذلك من خلال ما يلي:

- توفير الإمكانيات والأجهزة والمعامل اللازمة لمتطلبات البحث العلمي بشكل يمكن من المنافسة على المستوى العالمي للجامعات والمراكز البحثية في الدول المتقدمة.

- مراجعة وضعية وظروف عمل الأطباء وإصلاح وضعية ممارسة المهنة؛ من خلال توسيع مجالات التدريب بالمستشفيات الجامعية الجديدة.

- تحسين بيئة العمل؛ ويتضمن ذلك زيادة أجور الأطباء والعاملين في القطاع الصحي، وتوفير أجور مجزية للكفاءات العلمية من المهاجرين العائدين خصيصاً ولجميع الكفاءات العليا، لأداء الخدمات الطبية المطلوبة فيها.

- إعادة هيكلة المنظومة الصحية لإعادة الاعتبار لمهنة الطبيب؛ حتى تكون أكثر جذباً.

- محاولة الاستفادة من تجارب الدول الناجحة والعمل على القيام بتغييرات جذرية لقوانين العمل الصارمة؛ مثل الدوام والمناوبات والإجازات ووضع القوائم المرجعية.

- محاولة الاستفادة من الكفاءات الطبية المهاجرة من خلال إسهامهم في تكوين الطلبة الأطباء، وضرورة العمل على نقل التكنولوجيا والمعرفة، وإشراك المهاجرين في مراجعة المنظومة الصحية المصرية.

- إنشاء مركز لإدارة الكفاءات على مستوى الدول العربية على أساس تكامل القوى العاملة العربية لفتح المجال للبلدان العربية الأخرى التي تواجه عجزاً في هذا الميدان سد العجز لديها، والتي تنظم أوضاع المهاجرين من العلماء أصحاب الكفاءات

- ضرورة وجود خطط واضحة وقوية وقادرة على الصمود أمام أي تغييرات غير متوقعة. وقد يمتد نطاق هذه الخطط ليشمل مراحل التأهب والاستجابة والتعافي

في البلدان التي تواجه حالات طوارئ؛ مثل جائحة كوفيد-١٩.

- ضرورة توفير إحصاءات دقيقة من خلال إجراء مسح شامل لأعداد الكفاءات المهاجرة؛ بهدف التعرف على حجمها ومواقعها وميادين اختصاصاتها وارتباطاتها وظروف عملها، وتحديد الاختصاصات التي تحتاجها الدول العربية من قِبل لجان متخصصة.

قائمة المراجع

المراجع العربية:

- أزيذا، ميمون. (٢٠٢٠): هجرة الكفاءات المغربية وسياسة الدولة من أجل استقطابها. جامعة مولاي إسماعيل. المغرب. ع ٣٧. <https://revues.imist.ma>
- البهادلي، قاسم عبد علي. (٢٠٢١): هجرة الكفاءات العربية؛ دراسة في الجغرافيا السياسي، شئون عربية. ع ١٨٨. ص ص ١٩٨-٢٠٦.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (يونيو ٢٠٢٢م). النشرة السنوية للمصريين الذين حصلوا على موافقة للهجرة بالخارج والمصريين الحاصلين على جنسية أخرى ٢٠٢١م. مصر.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (يونيو ٢٠٢١م). النشرة السنوية المجمعة بحث القوى العاملة "تقرير تحليلي". مصر.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (٢٠٢١). الكتاب الإحصائي السنوي- العمل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١م. مصر.
- الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء. (أغسطس ٢٠١٩م). النشرة السنوية لتصاريف العمل للمصريين للعمل بالخارج عام ٢٠١٨م. مصر.
- الخزرجي، سرمد جاسم محمد؛ محمد، محمد سالم. (٢٠١٨) : هجرة الكفاءات العلمية بين عوامل الجذب والطرود دراسة سوسيوأنثربولوجية (جامعة تكريت نموذجًا). مجلة سوسيوولوجيا للدراسات والبحوث الاجتماعية. جامعة زيان عاشور. الجزائر. مج ٢. ع ١. ص ص ١١-٤١.
- الخضير، صالح بن إبراهيم. (٢٠٢١) : هجرة الكفاءات العلمية إلى المملكة العربية السعودية؛ دراسة اجتماعية تحليلية للهجرة العكسية. مجلة العلوم الإنسانية. ع ١١. ص ص ١٦٤ - ١٨٧.
- الخمس، نور عبد الحليم. (٢٠٢٢): أثر القرارات الناجحة لإدارة الموارد في

المحافظة على الكفاءات والوقاية من هجرة العقول. المجلة العربية للنشر العلمي. ع ٤٠٤.

• النجار، تامر فكري عطيفة. (٢٠٢١): أثر ظاهرة هجرة العقول على النمو الاقتصادي (دراسة قياسية للفترة ١٩٩٠-٢٠١٩م). المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة. جامعة الأزهر. ع ٢٨٤.

• جلول، فاطمة الزهراء بن الحاج؛ بن حراث، حياة براهيم. (٢٠٢٢): الكفاءات الجزائرية في الجزائر بين الواقع والمأمول؛ دراسة تحليلية لأسباب ودوافع هجرة الكفاءات خلال الفترة (٢٠٠٠-٢٠١٩م). مجلة الاقتصاد والبيئة. جامعة عبد الحميد بن باديس (الجزائر). مج ٥. ع ١٤. ص ٥٦-٧٧.

• خبازي، فاطمة الزهراء؛ مانع، فاطمة. (ديسمبر ٢٠١١): هجرة الكفاءات العلمية وآثارها على التنمية الاقتصادية في البلدان النامية. الملتقى الدولي الخامس حول رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة. كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير. جامعة حسيبة بن بوعلي شلف (الجزائر).

• زريقة، يسرى؛ ديوب، نوار سهيل. (٢٠٢٣): أسباب هجرة الكفاءات العلمية وآثارها في التنمية الاجتماعية والاقتصادية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية - سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية. مج ٤٥. ع ٣. ص ١٥٥-١٦٦.

• سلمان، جمال داود. (٢٠٢٣): تأثير هجرة الكفاءات العراقية على التنمية الاقتصادية. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية. مج ١٥. ع ١. ص ٦٩ - ٨١.

• شومان، إيمان جابر حسن. (٢٠١٩): رؤية استشرافية لمواجهة مشكلة الهجرة غير الشرعية بالمجتمع المصري. مجلة الخدمة الاجتماعية، الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين. مج ١. ع ١٦. ص ٣٥١-٤١٢.

• عمارة، أميرة محمد. (٢٠١٣): هجرة العقول وأثرها في النمو الاقتصادي

في مصر. بحوث اقتصادية عربية. ع٦٣-٦٤.

• فتيسي، فوزية. (٢٠٢١): هجرة الكفاءات العلمية؛ الأسباب والانعكاسات. مجلة التراث. جامعة زيان عاشور بالجلفة. مج١١. ع١. ص ص ٣٢٥-٣٤٤.

• فرج، محمد حسن محمود؛ خليل، فائزة محمد الحسن. (٢٠١٤): استخدامات التحليل العاملي في تحديد أهم العوامل التي تؤثر في هجرة الكفاءات العلمية السودانية (دراسة اقتصادية إحصائية لحالة الكفاءات السودانية بالملكة العربية السعودية). مجلة الأكاديمية الأمريكية العربية للعلوم والتكنولوجيا. السودان. مج٥. ع١٢.

• كريب، إيان. (١٩٩٩): النظرية الاجتماعية من بارسونز إلى هابرماس (ترجمة غلوم، محمد). سلسلة عالم المعرفة. الكويت. ع٢٤٤.

• محمد، أسامة سعيد. (٢٠٢٢): آفاق وحدود الاستفادة من العقول المصرية المهاجرة. مجلة الديمقراطية، مج ٢٢، ع ٨٦. ص ص ٦٠ - ٦٧.

• مطلق، سهام كاظم. (٢٠١٩): هجرة الشباب العراقي وأسبابها: دراسة اجتماعية تحليلية. مجلة كلية التربية للبنات للعلوم الإنسانية. جامعة الكوفة. مج ١٣. ع ٢٤. ٣٢٥ - ٣٤

• منظمة الصحة العالمية. (٢٠١٦): تقرير عن متطلبات القوى العاملة الصحية للتغطية الصحية الشاملة وأهداف التنمية المستدامة

<https://www.emro.who.int/ar/annualreport/2016/strengthening-health-systems.html> on line 11/4/2023 10:10p. m

• موسى، سالمة سعود؛ أبو غالية، زهرة على. (أبريل ٢٠٢١ م): هجرة الكفاءات العلمية العربية: أسبابها وانعكاساتها "دراسة ميدانية على عينة من المهاجرين العرب". مجلة كلية الآداب. جامعة بنغازي. ع٤٩. ليبيا.

• المراجع الأجنبية:

• Alecu, A. I. , & Drange, I. (2019). Barriers to

Access?: Immigrant Origin and Occupational Regulation. Nordic Journal of Migration Research, 9(1). <https://doi.org/10.2478/njmr-2019-0001>

- Artal-Tur, A. , Peri, G. , & Requena-Silvente, F. (Eds.),. (2014). *The Socio-Economic Impact of Migration Flows*. Cham, CH: Springer International Publishing.

- Birundu ,W. O. , (2016),"Macroeconomic Determinants of Emigration from Kenya a Gravity Model Analysis ",University of Nairobi, No(17).

- Bodvarsson, Ö. B. , & Hou, J. W. (2010). *The Effects of Aging on Migration in a Transition Economy: The Case of China* (Discussion Paper No. 5070). [http://ftp. iza.org/dp5070. pd](http://ftp.iza.org/dp5070.pdf)

- Chiswick, B. R. , & Miller, P. W. (2014). *International Migration and the Economics of language* (IZAD iscussion Papers No. 7880. [https://www. econstor. eu/bitstream/10419/90104/1/dp7880. pdf](https://www.econstor.eu/bitstream/10419/90104/1/dp7880.pdf)

- De Haas, Hein et all (2018). International Migration: Trends, Determinants, and Policy Effects. International Migration Institute Network (IMI ⁿ). 45(3).

- Gallup, John. (1997). Theories of international miration, developement seussion paper, Harvard institute of international migration ,Harvard university.

- Grebeniyk, Aleksandr. (2022): The Impact of Labor Migration on Human Capital Development,Migraciones Internacionales, vol. 12, [https://doi. org](https://doi.org).

- Iravani, Mohammed Reza (2011),Brain drain problem: A Review ,International journal of Business and science,2(15).

- Kappassova, Gulsara et all(2024). Migration Processes in the Republic of Kazakhstan: Regularities,

Problems, and Prospects. INŠTITUT ZA SLOVENSKO IZSELJENSTVO IN MIGRACIJE ZRC SAZU. Slovenija. (59).

•Kommersant. (2017, August 12). A migrant from nature. Who is going to work in Russia. <https://www.kommersant.ru/doc/3380376>.

•Korpi ,Martin and Clark ,William A. W. (2017):Human Capital Theory and Internal Migration: Do Average Outcomes Distort Our View of Migrant Motives? ,Migrate Lett. , 14 (2). <https://www.ncbi.nlm.nih>.

•Luzardo, MTA, et all,. (2023). Venezuelan migration to Latin America: Causes and consequences. A vision from human development, UNIV Costacalle, Barranquilla - Colombia,,Vol 19,No(1).

•Mckenzie and Yang,(2010)," Experimental Approaches in Migration Studies ", Centre for Research and Analysis of Migration ,Discussion Paper Series , CDP, No. 17(10).

•Portes, A. , & Vickstrom, E. (2011). Diversity, Social Capital, and Cohesion. Annual Review of Sociology, 37(1), 461-479. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-081309-150022>

•Ravlik, M. ,(2014), "Determinants of International Migration: a Global Analysis ", National Research University Higher School of Economics ,Working Paper BRP 52 /SOC.

•Solano, G. , & Huddleston, T. (2020). Migrant Integration Policy Index 2020 (Vol. 2020). CIDOB and MPG. www.mipex.eu

•Tibajev, Andrey(2022). The value of immigrants' human capital for labour market integration, inköping Studies in Arts and Sciences, Linköping University, No.

824.

•United Nations (UN). (2017). International Migration Report2017,NewYork:<https://www.un.org/development/desa/publications/international-migration-report-2017>

•VandenBel, Kristin,(2020). Call for a Unified Theoretical Approach to the Study of Migration: Network Analysis of International Migration Systems, Uluslararası İlişkiler Konseyi İktisadi İşletmesi, Vol. 17, No. 68. <https://www.jstor.org>.

•Zinatsa, Farirai; Saurombe, Musawenkosi. (2022): DTied Migrant Labor Market Integration: Deconstructing Labor Market Subjectivities in South Africa, FRONTIERS IN PSYCHOLOGY, FRONTIERS MEDIA SA, Vol 13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.806436>

•Zlotnik, Hania. (2006). Theories of international migration. Chapter59 in: Anthors Graziella, Jaques Vallin, Guillaun Wunsh. Demography analysis and synthesis ;a treatise in population. New York: Acadimic press. Vol1.