

أثر عوامل الجذب والطرْد لهجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية

مصطفى محمد الكرداوي

جامعة دمياط

جمهورية مصر العربية

الملخص

أُجريت الدراسة على عينتين من أعضاء هيئة التدريس المصريين بكل من الجامعات الحكومية في مصر والمملكة العربية السعودية؛ الأولى قوامها ٣٨٤ مفردة من القائمين على رأس العمل؛ والثانية قوامها ٢٥٠ مفردة من المُعَارِينَ بالجامعات السعودية، وقد بلغت نسبة الردود الصحيحة (٧٧,٠٨٪) بالنسبة للعينة الأولى؛ و(٧٠,٤٠٪) للعينة الثانية. واستهدفت الدراسة قياس أثر عوامل الجذب والطرْد للمُعَارِينَ المصريين من أساتذة الجامعات في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية. وباستخدام نموذج المعادلة البنائية في تحليل العلاقة بين متغيرات الدراسة اتضح أن عوامل الطرد من الجامعات المصرية كانت أكثر تأثيراً في هجرة الكفاءات العلمية مقارنة بعوامل الجذب من الجامعات السعودية؛ وأن رأس المال المتجدد كان من أكثر أنواع رأس المال الفكري تأثراً بهجرة الكفاءات العلمية للخارج، كما أثبتت نتائج التحليل الإحصائي وجود علاقات تأثير تبادلية بين الأنواع المختلفة من رأس المال الفكري؛ وأن رأس المال المتجدد يؤثر في باقي أنواع رأس المال الفكري؛ وأن رأس المال البشري يؤثر في كل من رأس المال الهيكلي والعلاقاتي، وأخيراً يؤثر رأس المال الهيكلي في رأس المال العلاقاتي. هذا وقد تباينت وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس (المعارون - غير المعارين) بخصوص مستوى تأثير ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال الفكري بالجامعات. وفي ضوء نتائج الدراسة اقترح الباحث مجموعة من التوصيات ووضع آليات لضمان تنفيذها.

مصطلحات علمية

هجرة الكفاءات العلمية، رأس المال الفكري، رأس المال البشري، رأس المال الهيكلي، رأس المال العلاقاتي، رأس المال المتجدد.

والخبرات المتميزة واستقطابها والمحافظة عليها؛ والتي يمكن أن تستفيد بها المنظمات في تعزيز قدراتها التنافسية.

أصبحت المنهجية الجديدة في إدارة الموارد البشرية في النظم المتطورة تتجه نحو بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تثمن الإبداع والابتكار وتكافئ الإنجاز الفردي؛ وبذلك تُقاس قوة اقتصاد أية دولة بنوعية مواردها البشرية وكفاءتها وحسن استغلالها؛ ولا يتحقق ذلك إلا من خلال إنتاج العدد اللازم من الكفاءات والعقول القادرة على تقديم حلول عملية للمشكلات التي تتخلل مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. من هنا تتأتى الأهمية التي توليها الدول المتقدمة لاستقطاب الكفاءات باعتبارها عاملاً قوياً يُضاف إلى عوامل القوة المتعددة التي تتميز بها. فالموارد البشرية تشكل عنصراً مهماً في ركيزة البناء الاقتصادي والمعرفي لأية دولة؛ مما يدعو إلى الحفاظ على تلك الموارد من الضياع والتلف؛ بل تسخير كل الإمكانيات للحفاظ عليها. ومن ثم فإن غياب الكفاءات العلمية أو فقدانها من مجتمع ما سيفقده استقلاليته، ويحوّله إلى مجتمع تابع لغيره من المجتمعات البشرية التي أحسنت استخدام مواردها البشرية؛ وهو الأمر الذي سيكون من الصعب - بل من المتعذر - حماية باقي الموارد الاقتصادية من عمليات النهب والسطو المنظم لها من قبل تلك المجتمعات المتطلعة إلى توسيع نطاق إنتاجيتها وفعاليتها بالبحث عن موارد اقتصادية تدعم ديمومة استمرار عجلة التنمية لديها (السلطاني والأسدي، ٢٠٠٩).

تكمّن الثروة الحقيقية لأية دولة في مواردها البشرية؛ ومن ثم فإن التطور في المجتمعات والاقتصاديات يعتمد بشكل أساسي على ما يتوافر لديها من رأس المال الفكري، ولاشك أن هذه الحقيقة أحدثت نقلة نوعية في آليات خلق القيمة وتعظيم الثروة بالمنظمات؛ فبدلاً من تركيزها على الأصول المادية الملموسة فقط؛ أصبحت تعتمد بشكل أساسي على الأصول الفكرية والمعرفية كمصدر محوري في خلق القيمة وتحقيق التميز؛ وفي الوقت نفسه تحول الاهتمام من التركيز على قانون تناقص العوائد - الذي ينطبق بشكل أساسي على الأصول المادية - إلى قانون تزايد العوائد الذي يتفق وطبيعة الاستثمار في الأصول المعرفية والفكرية. ولذلك فإن تحقيق الريادة في كثير من المنظمات أصبح مرهوناً بقدرتها على مواكبة التطور الإنساني في العلاقات ونمط التعاون ومنهجية العمل، سواء في بُعد الإدارة أو بُعد العاملين في الداخل والخارج، فمن المهم الإشارة إلى حقيقة مهمة وهي أنه مهما تطور العمل تقنياً؛ فإنه رهين العقول التي تديره وتدبر شؤونه؛ فالتطور ليس رهين الآلات والتكنولوجيا المتقدمة بقدر ما هو رهين التطور في رأس المال الفكري ونموه وارتقائه وتأهيله؛ حيث يمثل رأس المال الفكري ميزة محورية لمنظمات الأعمال الحديثة ودعامة أساسية لازدهارها وتطورها؛ مما يحتم على إدارة الموارد البشرية ضرورة تنمية هذه النوعية المهمة من رأس المال من خلال جذب المعارف

في الدول التي يدرسون بها بسبب سوء الأوضاع الاقتصادية في مصر آنذاك، وبحلول عام ٢٠٠٥ بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس والباحثين المهاجرين لدول غير عربية حوالي (١,٤) مليون باحث؛ موزعين على سبع دول معظمهم في الولايات المتحدة الأمريكية. وقد أشار تقرير التنافسية الدولية الصادر في ٢٠١١-٢٠١٢ أن جودة مؤسسات البحث العلمي في مصر تحتل المرتبة رقم (١١٣) من بين (١٤٢) دولة على مستوى العالم؛ وأن ترتيب مصر وفقاً لمتوسط إنفاق الشركات على البحوث والتطوير هو (١٠٦)؛ وترتيبها وفقاً لدرجة التعاون بين الجامعات والصناعة في مجال البحوث والتطوير هو (١٢٨). وعلى الرغم من أنها تحتل المرتبة (٤٠) من حيث توافر العلماء؛ فإنها تحتل مكانة متأخرة (١٢١) في اعتمادها على الإدارة المهنية Professional Management (Schwab, 2012).

من ناحية أخرى؛ تشير الإحصاءات إلى أن عدد المصريين المهاجرين للخارج بلغ (٣) ملايين و(٤١٨) ألفاً؛ وذلك يمثل خسارة اقتصادية فادحة؛ مع العلم بأن ما يقارب نصف المليون منهم من حملة المؤهلات العلمية العليا "الماجستير والدكتوراه" فخسارة مصر لهذا الرقم تُقدر بـ (٥٠) مليار دولار سنوياً بسبب هجرة كفاءاتها؛ ويذكر تقرير رسمي أعدته مؤسسة العمل العربية أن عدد حملة الشهادات العليا من العرب المهاجرين إلى أمريكا وأوروبا يبلغ (٤٥٠) ألفاً؛ أي أن أمريكا والغرب توفر مليارات الدولارات نتيجة لنزوح هذه العقول إليها، بلا تكلفة أو

من ناحية أخرى؛ تزايد الدور الإستراتيجي الذي تؤديه الجامعات في تلبية الحاجة إلى استثمار المبتكرات التكنولوجية وإزالة الحواجز بين قطاعات المعرفة؛ حيث تسهم الجامعات في خلق رأس المال الفكري وتنميته من خلال ممارسة الوظائف المنوطة بها؛ مما جعلها ركناً أساسياً في أية خطة تنموية في زمن اقتصاد المعرفة؛ فالدول المتقدمة لم تحقق الازدهار إلا من خلال قوة مؤسساتها الجامعية؛ وما تحوي من رأس مال فكري، وهو ما جعلها تحظى باحترام الساسة وقطاع الأعمال وجميع شرائح المجتمع. إذ تؤدي الجامعات دوراً حيوياً في إنتاج العلوم التي أصبح يُنظر إليها كسلعة تحتاج إلى تسويق، وتخضع للمنافسة ومبادئ الجودة والتحكم في التكاليف؛ فالجامعات اليوم تمثل منظومة ديناميكية تسهم في خدمة المجتمع وتنميته في شتى المجالات؛ باعتبارها نظاماً مفتوحاً يؤثر في المجتمع ويتأثر به. ونظراً لأن هجرة الكفاءات العلمية تعد واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه الدول النامية؛ إذ تؤدي إلى حرمان تلك الدول من خبرات ومؤهلات كفاءاتها التي عملت على تأهيلها على مدار سنوات عدة؛ ولذلك جاءت هذه الدراسة محاولة جادة لرصد أثر تلك الظاهرة في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية.

مشكلة الدراسة وتساولاتها

بدأت ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في مصر بعد حرب ١٩٦٧؛ حينما أثر معظم الباحثين الحاصلين على منح دراسية البقاء

عناء في إعدادهم؛ ومن ثم فإن هذه العقول العربية تصب بلا عناء في إثراء الغرب ودفع مسيرة التقدم والتنمية لديه، وبالمقابل تخسر البلدان العربية ما أنفقته عليهم، وتخسر ما كان سيقدمونه من نهضة وتنمية. فالعرب يخسرون ما يقارب (٢٠٠) بليون دولار سنوياً جراء هجرة الكفاءات العلمية كما جاء في أحد تقارير منظمة العمل العربية (الشوبكي، ٢٠١٢).

بالإضافة لما سبق؛ تختلف تقديرات الخسائر التي مُنيت بها الدول العربية والأرباح التي حصلت عليها الدول المتقدمة نتيجة هجرة الكفاءات إليها، فقد قُدرت الخسائر بنحو (٥٠) مليار دولار خلال عقد السبعينيات فقط؛ حصلت الولايات المتحدة الأمريكية منها على (٣٠) ملياراً؛ وكندا على (١٠) مليارات؛ وبريطانيا على (٣,٥) مليارات. أما الباقي فكان موزعاً بين الدول الأوروبية وأستراليا ونيوزلندا؛ ويمكن القول إن الأرباح التي حصلت عليها هذه الدول أكثر من مجموع المساعدات التي قدمتها إلى جميع الدول النامية، ولم تنخفض أرباح الدول المتقدمة من الهجرة العربية بعد ذلك؛ ففي عقد الثمانينيات والتسعينيات وبسبب ظروف المنطقة والحروب وفشل خطط التنمية؛ فإن الخسائر الاقتصادية لعملية النقل المعاكس للتكنولوجيا تفوق عشرات المرات القيمة التي تم تقديرها في عقد السبعينيات (الاتحاد البرلماني العربي، ٢٠٠١).

عناء في إعدادهم؛ ومن ثم فإن هذه العقول العربية تصب بلا عناء في إثراء الغرب ودفع مسيرة التقدم والتنمية لديه، وبالمقابل تخسر البلدان العربية ما أنفقته عليهم، وتخسر ما كان سيقدمونه من نهضة وتنمية. فالعرب يخسرون ما يقارب (٢٠٠) بليون دولار سنوياً جراء هجرة الكفاءات العلمية كما جاء في أحد تقارير منظمة العمل العربية (الشوبكي، ٢٠١٢).

بالإضافة لما سبق؛ تختلف تقديرات الخسائر التي مُنيت بها الدول العربية والأرباح التي حصلت عليها الدول المتقدمة نتيجة هجرة الكفاءات إليها، فقد قُدرت الخسائر بنحو (٥٠) مليار دولار خلال عقد السبعينيات فقط؛ حصلت الولايات المتحدة الأمريكية منها على (٣٠) ملياراً؛ وكندا على (١٠) مليارات؛ وبريطانيا على (٣,٥) مليارات. أما الباقي فكان موزعاً بين الدول الأوروبية وأستراليا ونيوزلندا؛ ويمكن القول إن الأرباح التي حصلت عليها هذه الدول أكثر من مجموع المساعدات التي قدمتها إلى جميع الدول النامية، ولم تنخفض أرباح الدول المتقدمة من الهجرة العربية بعد ذلك؛ ففي عقد الثمانينيات والتسعينيات وبسبب ظروف المنطقة والحروب وفشل خطط التنمية؛ فإن الخسائر الاقتصادية لعملية النقل المعاكس للتكنولوجيا تفوق عشرات المرات القيمة التي تم تقديرها في عقد السبعينيات (الاتحاد البرلماني العربي، ٢٠٠١).

ونظراً لخطورة هذه الظاهرة؛ فقد حذر اتحاد الجامعات العربية من استمرار هجرة الكفاءات العلمية والخبرات التقنية

وتؤكد التقارير أن مصر وحدها قدمت في السنوات الأخيرة (٦٠٪) من العلماء العرب والمهندسين إلى الدول الغربية في حين كان إسهام كلٍّ من العراق ولبنان (١٥٪). وتشير هذه التقارير إلى عمل عدد كبير من العقول العربية في اختصاصات حساسة في بلاد الغرب مثل: الجراحات الدقيقة؛ والطب والهندسة النووية وعلوم الليزر؛ وعلوم الفضاء وغيرها من التخصصات عالية التقنية (التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية،

وهو أقل قليلاً من المعدل الوطني في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى وما يعادل تقريباً عُشر معدّل الإنفاق في الدول المتقدمة، كما أنه أقل بكثير من المعدّل (١٪) الذي حددته منظمة المؤتمر الإسلامي للدول الأعضاء فيها، وفي عام ٢٠١٢ ارتفعت مخصصات الإنفاق العلمي في الميزانية بما يعادل (٦,٠٪) إضافية من الناتج المحلي الإجمالي (Nature Publishing Group, 2013).

وبناءً على ما تقدم؛ فإن هذه الدراسة تسعى إلى الإجابة عن التساؤلات الآتية:

- ١ - ما أهم عوامل الجذب والطرْد الكامنة وراء هجرة الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية؟
- ٢ - ما العوامل الأكثر أهمية وراء هجرة الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية؟ عوامل الجذب أم عوامل الطرد؟
- ٣ - ما تأثير عوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية؟
- ٤ - ما نوعية علاقات التأثير التبادلية بين الأنواع الفرعية لرأس المال الفكري بالجامعات المصرية؟
- ٥ - ما التوصيات المقترحة للحد من الآثار السلبية لظاهرة هجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية؟

(٢٠٠٨، قويدر، ٢٠٠٤)، وقد تباينت الدول العربية في تعاملها مع هذه الظاهرة؛ ففي حين اتبعت دول مثل مصر والأردن سياسة الباب المفتوح؛ لأن هذه الظاهرة تُدر عليها مبالغ طائلة نتيجة تحويلات المهاجرين إلى ذويهم؛ فإن ليبيا والعراق وسوريا اتخذت إجراءات تشجيعية من أجل جذب الكفاءات للعودة إلى الوطن (نوير، ٢٠٠٣).

إن استمرار هجرة الكفاءات العلمية خارج أوطانها؛ يؤدي إلى الاعتماد على كفاءات وقدرات لا ترقى إلى مستوى التقدم الذي بلغه العالم؛ بل قد لا نستطيع اللحاق بدول من العالم الثالث ومنها تحديداً دول جنوب شرقي آسيا؛ والتي أخذت تنمو بقفزات كبيرة في مجال التقدم العلمي والتكنولوجي والاقتصادي. والجانب الأخطر في هجرة الكفاءات العلمية المصرية هو ضعف الناتج المتحقق من "إنتاج المعرفة"؛ حتى أصبحت حقول المعرفة في مصر مجرد متلق ومُقلد بعد أن كانت في سابق الزمان منتجاً فكرياً تنهل منه بقية الحضارات الأجنبية الأخرى. ولعل المحصلة المنطقية لهجرة الكفاءات العلمية تعني انخفاض الرصيد المعرفي؛ نتيجة لضعف الكفاءات القادرة على تحقيق الناتج المطلوب من جهة؛ والضعف والتدني لمستوى الرعاية والاهتمام من المنظمات على اختلاف تخصصاتها برأس المال الفكري من جهة أخرى؛ فقد بلغ متوسط الإنفاق الحكومي على البحوث والتطوير بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠١٠ ما نسبته (٢٥,٠٪) من الناتج المحلي الإجمالي؛

أدبيات وفروض الدراسة

تتمثل محاور الدراسة في كل من هجرة الكفاءات العلمية ورأس المال الفكري والعلاقة بينهما تمهيداً لصياغة الفروض؛ وبناءً على ذلك فإن مناقشتنا للإطار النظري والدراسات السابقة ستركز على هذه المحاور على الوجه الآتي:

(١) أثر عوامل الجذب والطرْد المرتبطة بهجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال الفكري Brain Drain:

ظهر مصطلح هجرة الكفاءات العلمية عام ١٩٦٣ في بريطانيا إبان نشر التقرير الملكي الذي تضمن آنذاك هجرة كثير من العلماء الإنجليز إلى الولايات المتحدة الأمريكية. وعلى الرغم من أن تلك الظاهرة لم تكن لافتة للانتباه خلال الفترة التي سبقت الحرب العالمية الثانية؛ فإنها أصبحت أكثر وضوحاً بعد الحرب عندما أصبحت الولايات المتحدة الأمريكية الملاذ الآمن لكثير من العلماء والفنيين من أبناء القارة الأوروبية. وخلال حقبة الستينيات والسبعينيات تفاقمت ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية؛ فتزايدت الأعداد المهاجرة من الدول النامية إلى الدول المتقدمة؛ وهو ما أفقد تلك الدول أفضل ما لديها من كفاءات بشرية (Chimboza, 2012; Salmani et al., 2011).

تعد الكفاءات البشرية ثروة توازي - إن لم تفق - أهمية الثروات الطبيعية؛ وبخاصة أننا نعيش اليوم في عالم يرتكز على اقتصاد المعرفة؛ فلقد أثبتت هجرة

الكفاءات العلمية أنها مسهّلة للتنمية في الدول المستقطبة للعمالة المهاجرة وعائق للتنمية المستدامة في دول المنشأ. وبناءً على ذلك؛ فإنه إذا استمرت هذه الهجرة على وتيرتها التصاعدية، فإن دول المنشأ - التي هي في معظمها دول نامية - لن تستطيع بلوغ أهدافها في تحقيق التنمية المستدامة أو المنافسة في الأسواق العالمية؛ نظراً لما يترتب على ذلك من فقدان دول المنشأ لما أنفقته من استثمارات تعليمية وتدريبية على الكفاءات المهاجرة؛ ومن ثم فقدان سيطرتها على إمكانية وضع خطط دقيقة لتنمية مواردها البشرية ذات المهارة العالية (Osaretin and Akpomera, 2012; Salmani et al., 2011; Grigolo et al., 2010; Abdelbaki, 2009; Hourani, 2005). وتكمن خطورة هذه الظاهرة في الدول العربية من أنها تسهم في ثلث هجرة الكفاءات من البلدان النامية؛ حيث يهاجر حوالي مائة ألف من أرباب المهن وعلى رأسهم العلماء والمهندسون والأطباء والخبراء كل عام من ثمانية أقطار عربية هي لبنان؛ سوريا؛ العراق؛ الأردن؛ مصر؛ تونس؛ المغرب؛ والجزائر؛ كما أن (٧٠٪) من العلماء الذين يسافرون إلى الدول الرأسمالية للتخصص لا يعودون إلى بلدانهم؛ وأن (٥٠٪) من الأطباء و(٢٣٪) من المهندسين و(١٥٪) من العلماء من مجموع الكفاءات العربية المتخرّجة يهاجرون إلى الولايات المتحدة الأمريكية وكندا وأوروبا؛ وأن حوالي (٥٤٪) من الطلاب العرب الذين يدرسون في الخارج لا

يعودون إلى بلدانهم (عمار، ب.ت؛ التحضيتي، ٢٠٠٦).

يوجد كثير من العوامل الطارئة التي تدفع بالكفاءات العربية وغيرها من الدول النامية إلى الهجرة وترك أوطانها التي تعاني من مظاهر التخلف؛ فمن المعروف أن معظم الدول العربية تمتلك قدراً معقولاً من الموارد الاقتصادية؛ إلا أن شعوب هذه الدول تعاني من تدنٍ كبير في مستوى الدخل؛ وهو الأمر الذي يُفْضي إلى عدم وجود إمكانيات لدى المواطن تجعله قادراً على سد احتياجاته الأساسية؛ لاسيما إذا نظرنا إلى الطبقة المتعلمة التي تتميز بالخبرة والدقة في العمل؛ وتطمح إلى أن تعيش بمستوى لائق لتطوير ذاتها من خلال اقتناء التكنولوجيا المتطورة والإصدارات العلمية الجديدة من الدوريات والكتب المحلية والعالمية وغيرها من المتطلبات المهنية. غير أن هذه الكفاءات غالباً ما تجد نفسها عاجزة عن القيام بكل هذه الأمور؛ وهذا ما يدفعها للتفكير جدياً بالهجرة إلى بلدان تعيش في مستوى أعلى من الرفاهية؛ وتقدر الكفاءات المتميزة من خلال توفير الجو المستقر والملائم لها. يضاف إلى ذلك وجود عوامل طرد أخرى من أبرزها: جمود المؤسسات العلمية والبحثية العربية القادرة على استيعاب مثل هذه الطاقات واحتوائها؛ وفشلها في توفير الجو العلمي الملائم لها؛ والاستفادة من قدراتها العلمية والعملية والبحثية؛ فحينما تقوم الدول المتقدمة بتوفير الظروف الملائمة للكفاءات العلمية، تُشكل بذلك

عوامل جذب لها لتحقيق عدة مكاسب؛ ويمكن تحديد بعض عوامل الطرد على الوجه الآتي: (De la Croix and Docquier, 2012; Salmani *et al.*, 2011; Harnoss, 2011; Chaichian, 2010; Docquier *et al.*, 2008; Woldetensae, 2007; Islamic Development Bank, 2006)

١ - ضعف المردود المادي لأصحاب الكفاءات العلمية، وانخفاض مستوى دخولهم، وعدم توفير الظروف المادية والاجتماعية التي تؤمن المستوى المناسب لهم للعيش في بلدانهم.

٢ - ضعف فرص الترقى خلال المسار الوظيفي لكثير من الكفاءات العلمية؛ إما بسبب عدم توافر الدرجات الوظيفية؛ أو لأسباب ترجع إلى تفشي مظاهر المحسوبية والمحابة في منح تلك الدرجات.

٣ - وجود بعض القوانين والتشريعات المالية التي تترك أصحاب الخبرات؛ فضلاً عن البيروقراطية والفساد الإداري وتضييق الحريات على العقول العلمية المبدعة؛ وهو ما يولد لديهم الشعور بالغبن من كوارث إدارية لا تفهم مهمة الباحث وأهمية دوره في المجتمع.

٤ - ضعف الاستقرار السياسي والاجتماعي والإشكاليات التي تعترض بعض تجارب الديمقراطية العربية؛ وتهميش دور الباحث من قبل القيادات العلمية والسياسية،

مع الهند التي تخصّص (٧,٠٪) والبرازيل (٦,٠٪)؛ بينما تُخصّص البلدان المتقدمة الصناعية نسباً تتراوح بين (٢ - ٣٪) من الناتج الإجمالي (صادق، ٢٠٠٧).

٨ - ظهور ثورات الربيع العربي في الأفق؛ وتدهور الظروف الاقتصادية والاجتماعية؛ وشعور كثير من أصحاب الخبرات بعدم ملائمة المناخ للإنتاج والإبداع العلمي؛ مما اضطرهم إلى الهجرة خارج البلاد.

وعلى الرغم من عوامل الطرد السابقة؛ فإن الدول المتقدمة توفر مجموعة من العوامل الجاذبة للكفاءات العلمية العربية للهجرة إليها؛ منها (قويدر، ٢٠٠٤: ١٨؛ Hafez and Ghaly, 2012):

١ - تبني الدول المتقدمة لسياسات مخططة ومدروسة بدقة لاجتذاب أصحاب الكفاءات والمهارات الخاصة؛ على الرغم من وقوف بعض الدول الغربية ضد هجرة مواطني الدول النامية إليها.

٢ - تهيئة الدول الرأسمالية المتقدمة المحيط العلمي الأكثر تقدماً، والذي يحفز على مواصلة البحث والتطوير وزيادة الخبرات؛ إذ إن ظروف العمل في البلدان المتقدمة وسيلة لتحقيق الطموحات العلمية بما توفره من فرص للبحث العلمي.

٣ - توفير الثروات المادية الضخمة التي تمكنها من تمويل فرص عمل مهمة ومجزية مادياً؛ وتشكل إغراءً قوياً

والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى شعور بعض أصحاب الخبرات بالغربة في أوطانهم؛ أو تضطرهم إلى الهجرة سعياً وراء ظروف أكثر حرية وأكثر استقراراً.

٥ - معاناة بعض العلماء من انعدام وجود تخصص بحسب مؤهلاتهم؛ كعلماء الذرة وصناعات الصواريخ والفضاء؛ إضافة إلى المشكلات المرتبطة بعدم تقدير العلم والعلماء في بعض الدول.

٦ - ضعف القدرة على استيعاب أصحاب الكفاءات؛ الذين يجدون أنفسهم إما عاطلين عن العمل؛ أو لا يجدون عملاً يناسب تخصصاتهم العلمية في بلدانهم؛ إضافة إلى عدم توفير التسهيلات المناسبة وعدم وجود المناخ الملائم للبحث العلمي.

٧ - نمو المعرفة العلمية والخبرات البحثية في الدول العربية بمعدلات بطيئة؛ بسبب الاتصالات الضعيفة بين العلماء العرب؛ وكذلك بسبب غياب المجمعات العلمية الفاعلة والاعتماد الكبير على الاستيراد المباشر للتقنية؛ وأن معظم الحكومات العربية غير داعمة لبحوث الإنتاج المستمر للتقنية (حيث معظم المعامل مستوردة على أساس تسليم المفتاح) إذ تُخصّص معظم بلداننا العربية (٢,٠٪) فقط من الناتج المحلي الإجمالي للبحث والتطوير بالمقارنة

تقوم على ثلاثة محاور أساسية هي (Yan Pan, 2011):

- تبني منهج دبلوماسي استباقي في العلاقات التعليمية الدولية؛ يستهدف ابتعاث الأفراد للدراسة بالخارج بهدف تنميتها وصقل مهاراتها؛ ثم العودة لتعزيز القدرات التنافسية للدولة من خلال الاستفادة من خبرات العقول المهاجرة بعد العودة.

- الاعتماد الإستراتيجي على الموارد البشرية المؤهلة تأهيلاً عالياً بالخارج في تنمية مهارات باقي العناصر البشرية التي لم تُبتعث بعد.

- التوجه نحو آليات اللامركزية الاقتصادية من أجل الارتقاء برأس المال البشري المُدرَّب والمؤهل بالخارج.

وفي دراسة أُجريت على عينة من طلاب السنة النهائية بكلية الطب بـلاهور بباكستان؛ اتضح أن حوالي (٦٠,٤٠٪) من هؤلاء الطلاب لديهم نية للتدريب خارج البلاد بغرض الحصول على دبلوم في التخصص أو بغرض التخصص الدقيق. كما أسفرت الدراسة عن أن الولايات المتحدة الأمريكية وبريطانيا كانتا الوجهتين المفضلتين لأولئك الطلاب؛ وأن حوالي (١٤,٢٠٪) منهم يرغبون في العودة إلى باكستان فور الانتهاء من البرنامج التدريبي؛ في حين لا يرغب حوالي (١٠٪) في ذلك. كما أوضحت نتائج الدراسة أن الرغبة في التميز المهني والرغبة في إثبات الذات في سوق الخدمات الصحية - الذي

للعقول العربية بما توفره من مستوى دخل وضمانات اجتماعية متميزة.

تفرز هجرة الكفاءات العلمية أثراً سلبية كثيرة على واقع التنمية في دول المنشأ؛ ولا تقتصر هذه الآثار على واقع التنمية الاقتصادية والاجتماعية ومستقبلها فحسب؛ ولكنها تمتد إلى نظام التعليم في هذه الدول وإمكانات توظيف مخرجاته في بناء وتطوير قاعدة تقنية منتجة، ومن أهم الانعكاسات السلبية لهجرة الكفاءات العلمية (المنصوري والدايخ، ٢٠١٠):

(١) ضياع الجهود والطاقات الإنتاجية العلمية التي تذهب إلى الدول المستقطبة لتلك الكفاءات؛ بينما تحتاج التنمية بدول المنشأ لمثل هذه الكفاءات في مجالات الاقتصاد والتعليم والصحة والتخطيط والبحث العلمي والتقنية.

(٢) تبديد الموارد البشرية والمالية التي أنفقتها دول المنشأ في تعليم الكفاءات وتدريبها، تلك التي تحصل عليها البلدان المستقطبة من دون مقابل.

(٣) ضعف الإنتاج العلمي والبحثي وتدهوره في دول المنشأ؛ مقارنة بالإنتاج العلمي للمهاجرين في البلدان المستقطبة لتلك الكفاءات.

ونظراً لخطورة الظاهرة؛ فقد أدركت بعض الدول أهمية وضع إستراتيجيات للتغلب عليها؛ ففي الصين وُضعت إستراتيجية للاستفادة من العقول المهاجرة

- الرغبة في الإقامة مع الأسرة والأصدقاء بالولايات المتحدة.

إن المشكلة لا تكمن في أعداد العاملين المهاجرين فحسب؛ ولكنها تكمن في استنزاف رصيد خبرات هؤلاء العاملين ومعارفهم؛ وهو ما يصعب معه الإبقاء على قوة عمل يتوافر لديها من الجدارات ما يمكنها من النهوض بأعباء العمل عند مستوى الجودة المطلوب. وفي بلغاريا تفاقمت ظاهرة هجرة الكفاءات عقب الإصلاحات الديمقراطية التي أُجريت عام ١٩٨٩؛ وذلك بسبب عدم الاستقرار السياسي وبطء وتيرة الإصلاح الاقتصادي؛ بالإضافة إلى خفض نسبة الاستثمارات في البحوث والدراسات العلمية؛ وهو ما جعل وزير التعليم العالي ببلغاريا يعلن عن هجرة (١٢) ألفاً من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجة الدكتوراه؛ وهو أمر أزعج السلطات البلغارية، وجعلها تفكر في كيفية الوصول إلى حلول عملية لتلك الظاهرة (Chompalov, 2006). وفي دولة كازاخستان؛ ونظراً لارتفاع معدلات هجرة الكفاءات لديها؛ حيث تتراوح بين (١٥-٢٠٪) من خريجي الجامعات؛ فقد أدرجت الدولة ضمن خطتها ٢٠١١-٢٠٢٠ مجموعة من الإستراتيجيات المهمة للنهوض بمستوى جودة الخدمة التعليمية لتنمية مهارات الخريجين وجذب الكفاءات العلمية المهاجرة للعودة والإسهام في تنمية الكوادر الموجودة بالدولة (Zhatkanbaeva et al., 2012).

يتسم بالمنافسة الشديدة - كانا من أهم الأهداف التي يرغب المتدربون في تحقيقها من خلال التدريب الخارجي. وأخيراً أوضحت الدراسة أن باكستان تفقد جزءاً من رأسمالها الفكري المستثمر في المجال الصحي بسبب الرغبة المتزايدة لدى الأطباء في الهجرة للخارج؛ وهو ما يؤثر في مستوى جودة الخدمة الصحية المقدمة للمواطنين بباكستان (Imran et al., 2011).

وللتعرف إلى أسباب الهجرة للخارج؛ أُجريت دراسة على عينة قوامها (٦٦) من الأطباء الجراحين بباكستان؛ اتضح أن العوامل المهنية كانت من أهم دوافع هجرتهم؛ وتمثلت تلك العوامل في (Hagander et al., 2012; Olalekan et al., 2008; Wright et al., 2011):

- الرغبة في التدريب الجيد بالولايات المتحدة الأمريكية.
- زيادة فرص التوظيف جزّاحاً في الدولة الأم بعد العودة.
- الرغبة في مجابهة عبء العمل الضخم الملقى على عاتقهم بالدولة الأم.
- هذا؛ بالإضافة إلى وجود بعض العوامل الاجتماعية والاقتصادية التي دفعت هؤلاء الأطباء إلى الهجرة للولايات المتحدة الأمريكية؛ منها:
- الهروب من ظروف العمل غير الآمنة وغير المستقرة بالدولة الأم.
- الرغبة في تحسين مستوى الدخل.
- الرغبة في تحسين المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

في صقل مهارات العمالة الموجودة بالدولة الأم بعد العودة.

- انخفاض احتمال هجرة العمالة الحالية بعد تدريبها وصقل مهاراتها.

من جهة أخرى؛ تشير بعض الدراسات إلى أن جهة العمل قد تكون السبب في هجرة الكفاءات العلمية للخارج؛ ففي دراسة أجريت على عينة من العاملين بصناعة البلاستيك في ليتوانيا؛ بهدف التعرف إلى أثر بعض العوامل التنظيمية والوظيفية على نية العاملين للهجرة خارج البلاد؛ اتضح أن خصائص الوظيفة؛ وفرص الترقى خلال المسار الوظيفي؛ وفرص التدريب المتاحة؛ ونمط الاتصالات السائد بين الإدارة والعاملين جميعها يفسر حوالي (٥٧٪) من التغير في نية العاملين للهجرة (Gaiduck, 2009)؛ كما أوضحت نتائج دراسات أخرى أهمية سلوكيات المواطن التنظيمية في تقليل معدلات هجرة الكفاءات العلمية بنوعيتها الداخلي والخارجي (Semela, 2011)؛ في الوقت الذي يرى فيه بعض أن غياب العدالة الاجتماعية له دور مؤثر في تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية؛ فقد اتضح أن توافرها بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الإيرانية يقلل من رغبتهم في الهجرة خارج الوطن (Salmani et al., 2011). مما سبق؛ يرى الباحث أن الارتقاء بكفاءة الأداء الجامعي تتطلب الدراسة العلمية لأسباب ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية بين أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ بغرض وضع خطة عملية للاستفادة من تلك العقول في

ويرى بعض أنه على الرغم من الآثار السلبية المترتبة على هجرة الكفاءات العلمية للخارج؛ فإن الدول المصدرة للعمالة تحقق بعض النتائج الإيجابية والتي منها زيادة تحويلات المهاجرين؛ حيث تضاعفت تحويلات العمالة المهاجرة من (٨٠) بليون دولار عام ٢٠٠٠ إلى (٣٠٥) بليون دولار عام ٢٠٠٨؛ وهذه التحويلات تؤثر في مستوى التعليم والصحة بالبلد الأم (Benedict and Ukpere, 2012; Bollard et al., 2011; Fan and Yakita, 2011; Pieretti and Zou, 2009; De Haas, 2007). وجاءت مصر ضمن أكبر ١٠ دول استفادت من تحويلات العاملين بالخارج؛ حيث بلغت تحويلات المصريين حوالي (٧,٧) بليون دولار أمريكي خلال عام ٢٠١٠ (The World Bank, 2011)؛ في الوقت الذي تشير فيه دراسات أخرى إلى البعد الإيجابي الذي من الممكن أن تلعبه هجرة الكفاءات العلمية على زيادة رصيد الخبرات بالدولة الأم بعد العودة؛ من خلال امتزاج العقول العائدة بنظيراتها الموجودة؛ مما ينعكس بالتنمية على مهارات باقي العاملين على رأس العمل بالدولة الأم (Biondo et al., 2012; Driouchi et al., 2012; Tyson et al., 2011). وفي هذا الصدد يرى بعض أن ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية يمكن أن تحقق بعض التأثيرات الإيجابية في رصيد رأس المال البشري في ظل توافر شرطين أساسيين، هما (The World Bank, 2011):

- وجود رغبة قوية لدى العقول المهاجرة

٢ - إن جميع الدراسات السابقة استهدفت بيان تأثير عوامل الطرد وعوامل الجذب على هجرة العقول ولم تدرس أي العوامل أكثر تأثيراً في حدوث تلك الظاهرة؛ عوامل الطرد أم عوامل الجذب؟ وتسعى الدراسة الحالية أيضاً إلى الإجابة عن هذا التساؤل.

٣ - إن هجرة الكفاءات العلمية تقلل من القدرة التنافسية للجامعات المصرية؛ حيث تؤكد وجهة النظر القائمة على الموارد (Resource-Based View) أن أية منظمة يمكنها تعظيم قدراتها التنافسية بامتلاكها لمجموعة من الأصول الإستراتيجية الملموسة وغير الملموسة؛ ولما كانت الكفاءات العلمية تُعد من أهم الأصول غير الملموسة للجامعات المصرية؛ فإن هجرة تلك الكفاءات تقلل من قدرة الجامعات على المنافسة في سوق خدمات التعليم الجامعي؛ ومن ثم لن تستطيع تلك الجامعات الحصول على مركز متقدم ضمن تصنيف أفضل الجامعات على مستوى العالم. ولذلك وجبت دراسة أبعاد تلك الظاهرة وأثرها في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية. كذلك تعد دراسة رأس المال الفكري من الموضوعات المهمة في إدارة الموارد البشرية؛ ويؤيد ذلك نتائج كثير من الدراسات والبحوث التي أُجريت خلال عقد

النهوض بالبحث العلمي في مصر؛ وفي هذا الصدد أدرجت جامعة القاهرة هذا البند ضمن أهم نقاط الضعف التي وضعت في ضوئها خطتها الإستراتيجية ٢٠١١-٢٠٢٠، ضمن البند رقم (٢٠) وهو هجرة أعضاء هيئة التدريس للعمل بالجامعات المصرية الخاصة أو الجامعات العربية (الخطة الإستراتيجية لجامعة القاهرة، ٢٠١٠: ٦٩).

في ضوء عرض أدبيات ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية يتضح وجود فجوة بحثية تسعى الدراسة الحالية نحو تجسيدها؛ على الوجه الآتي:

١ - تداخل كثير من عوامل الطرد والجذب التي أسهمت في تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية؛ إلا أنه من الملاحظ تركيز معظم الدراسات على هجرة الكفاءات من الأطباء والمهندسين والفنيين والمتخصصين في علوم الفضاء والذرة، أو هجرة العمالة بشكل عام؛ في الوقت الذي قل فيه الاهتمام بدراسة أبعاد الظاهرة على فئة مهمة من الموارد البشرية وهي أعضاء هيئة التدريس بالجامعات؛ والذين يعدون المصدر الأساسي في تعليم وتنشئة خريجي الجامعات. وتسعى الدراسة الحالية إلى سد تلك الفجوة بدراسة أبعاد الظاهرة على مستوى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مصر.

المال البشري هو مصدر الإبداع والابتكار في المنظمات (فلاق وبوقجاني، ٢٠١١).

كما يشير Guthrie et al. (2012) إلى أن الأبحاث المتعلقة بدراسة رأس المال الفكري مرت بثلاث مراحل للتطور خلال العقدين الماضيين؛ ويمكن الإشارة بشكل مختصر لخصائص كل مرحلة على الوجه الآتي:

المرحلة الأولى: والتي بدأت منذ أواخر الثمانينيات وامتدت حتى نهاية حقبة التسعينيات؛ وتركز اهتمام هذه المرحلة على وضع إطار لرأس المال الفكري يوضح ماهيته وأهميته في خلق وإدارة ميزة تنافسية مستدامة؛ وفي الوقت نفسه وُضعت مجموعة من المعايير والإرشادات التي تجعل من رأس المال الفكري شيئاً ملموساً يمكن قياسه والإفصاح عنه. كما تميزت هذه المرحلة باستخدامها للنظريات الكبرى Grand Theories من أجل خلق وعي وإدراك لدى الإدارة بمفهوم رأس المال الفكري والمبادئ العامة التي يمكن الاسترشاد بها عند اتخاذ القرارات؛ إلا أن (Dumay ٢٠١٢) يرى أن اعتماد تلك المرحلة على النظريات الكبرى في إيضاح مفاهيم رأس المال الفكري يُعد من الأمور المضللة؛ نظراً لأن تلك النظريات لم تُختبر عملياً؛ ويؤكد أنه يجب على المديرين محاولة فهم العلاقات السببية المحتملة بين الأنواع المختلفة لرأس المال الفكري (رأس المال البشري؛ رأس المال العلاقتي؛ رأس

التسعينيات وما بعده؛ والتي عدته حالة خاصة من رأس المال البشري، وعلى الرغم من أن مفهوم رأس المال الفكري قديم نسبياً؛ إذ ترجع بداياته إلى خمسينيات القرن الماضي؛ فإن عقد الثمانينيات شهد اهتماماً كبيراً بهذا المفهوم؛ عندما أدرك الأكاديميون والممارسون أهميته بوصفه محدداً أساسياً في التأثير على ربحية المنظمات. وقد أوضحت نتائج الدراسات الحديثة في هذا الصدد أن الفروق النسبية في أداء بعض الشركات اليابانية ترجع إلى ما تمتلكه من أصول معنوية غير ملموسة بدرجة تفوق امتلاكها للأصول المادية الملموسة؛ وهو ما يتطلب ضرورة إدارة هذه الأصول بأسلوب يعظم العائد منها ويزيد من القدرة التنافسية للمنظمة (Hernandez and Noruzi, 2010).

ومع بداية عقد التسعينيات؛ تعددت الكتابات حول رأس المال الفكري في المنظمات وأهميته في تعظيم قدراتها التنافسية؛ وأخذت تلك الكتابات مسارين مترابطين: الأول؛ يهتم بكيفية توسيع المسار المعرفي والفكري للمنظمة، والثاني؛ يركز على كيفية الاستغلال الأمثل للموارد الفكرية بالشكل الذي يعظم من أرباح المنظمة (زيتوني وكريم، ٢٠١١). وبهذا تعددت وجهات النظر بشأن إعطاء تصور واضح عن رأس المال الفكري وأثره المحتمل في أداء المنظمات؛ باعتباره المادة الخام التي تتولد منها النتائج المالية، وأن رأس المال الفكري يتكون من رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي؛ وأن رأس

ويرى أنصار هذه المرحلة أن التركيز يجب ألا ينصب فقط على تحقيق العائد المادي؛ ولكن أيضاً يجب أن يتسع ليشمل إثراء المنافع والخدمات المقدمة للعملاء وأصحاب المصلحة (Dumay, 2012: 9)؛ ومن ثم أكد أنصار هذه المرحلة أن جميع طرق تقييم رأس المال الفكري يجب أن يعتمد عليها المديرون كأدوات لخلق القيمة أكثر من كونها أدوات لقياس رأس المال الفكري، ولذلك فإن Guthrie et al. (2012) يرون أن المرحلة الثالثة اكتسبت زخماً واسعاً؛ وأنه من المثير للاهتمام أن نرى كيف ستتطور الأمور مستقبلاً.

تأتي أهمية دراسة رأس المال الفكري من كونه أكثر الموجودات قيمة في القرن الحالي في ظل اقتصاد يُعرف بالاقتصاد المعرفي؛ لأنه يمثل قوى علمية قادرة على إدخال التعديلات الجوهرية على كل شيء في أعمال المنظمات فضلاً عن ابتكاراتهم المتلاحقة. وعلى الرغم من تأكيد كثير من الكتاب والباحثين على أهمية رأس المال الفكري؛ فإنه ما زال كثير من قادة المنظمات لا يملكون إجابات منطقية حول ماهية رأس المال الفكري وكيفية تطويره وزيادة فاعليته؛ أو حتى صناعته على مستوى المنظمات التي يقودونها وخاصة في الدول النامية؛ في حين نجد أن مفهوم رأس المال الفكري في الدول المتقدمة أصبح أكثر نضجاً؛ إذ تم نشر كثير من

المال الهيكلي؛ رأس المال المتجدد)؛ وهو ما تسعى الدراسة الحالية إلى تحقيقه.

المرحلة الثانية: وامتدت منذ نهاية التسعينيات وحتى بداية عام ٢٠٠٤؛ واستهدفت هذه المرحلة قياس أثر رأس المال الفكري على الأداء المالي وخلق القيمة بالمنظمات؛ كما أكد معظم الباحثين خلال هذه المرحلة أهمية رأس المال الفكري بوصفه محركاً للقيمة Value Driver التي تقود إلى زيادة ربحية المنظمات وتعظيم قدراتها التنافسية.

المرحلة الثالثة: بدأت هذه المرحلة مع مطلع عام ٢٠٠٤ مع صدور عدد خاص لمجلة رأس المال الفكري Journal Of Intellectual Capital تحت عنوان " رأس المال الفكري عند مفترق الطرق: النظرية والتطبيق IC at Crossroads: Theory and Research حيث أعدت مجموعة من الدراسات في هذا الصدد (Chatzkel, 2004; Marr and Chatzkel, 2004) واستمر تطور هذه المرحلة مع الدراسة التي أعدها Mouritsen عام ٢٠٠٦ تحت عنوان "إشكاليات بحثية حول رأس المال الفكري: المزاем والإيجابيات"؛ وفي عام ٢٠٠٩ ظهرت دراسة بعدد خاص لمجلة "Critical Perspectives in Accounting" تحت عنوان "قضايا حاسمة حول رأس المال الفكري" (Mouritsen and Roslender, 2009; Roslender and Stevenson, 2009) ركزت هذه المرحلة على أساليب إدارة رأس المال الفكري بالمنظمات على اختلاف أنواعها؛

المرتبطة بظاهرة هجرة تلك الكفاءات في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات.

في ضوء ما سبق يمكن صياغة الفرض الأول الرئيس من فروض الدراسة على الوجه الآتي:

"تؤثر عوامل الجذب والطرود المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تأثيراً معنوياً عكسياً في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية"

وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى أربعة فروض فرعية هي:

- تؤثر عوامل الجذب والطرود المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تأثيراً معنوياً عكسياً في تنمية رأس المال المتجدد بالجامعات المصرية.
- تؤثر عوامل الجذب والطرود المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تأثيراً معنوياً عكسياً في تنمية رأس المال البشري بالجامعات المصرية.
- تؤثر عوامل الجذب والطرود المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تأثيراً معنوياً عكسياً في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية.
- تؤثر عوامل الجذب والطرود المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تأثيراً معنوياً عكسياً في تنمية رأس المال الهيكلي بالجامعات المصرية.

الكتابات والأبحاث حوله (الحلالمة والعزاوي، ٢٠٠٩).

لذا؛ يشير Brunold and Durst (2012) إلى أن دراسة المخاطر المرتبطة بإدارة رأس المال الفكري تعد من المجالات الواعدة التي تحتاج لمزيد من البحث والدراسة؛ للتعرف إلى تلك المخاطر التي تقلل من كفاءة إدارة هذا النوع المهم من رأس المال بالمنظمات. ويرى الباحث أن ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تُعد من أهم المخاطر المرتبطة بإدارة رأس المال الفكري؛ إذ يؤثر فقدان الجامعات لمواردها البشرية في أداؤها؛ سواء من خلال الهجرة المؤقتة أو الدائمة للعمل بالخارج. حيث يرى (Jang ٢٠١٣) أن التفوق النسبي في موارد أية منظمة هو الذي يحدد قدرتها على المنافسة؛ وسرد أربع خصائص للموارد الإستراتيجية التي تمكن المنظمة من تعظيم مركزها التنافسي، وهي:

- أن تكون ذات قيمة Valuable
- أن تتصف بالندرة Rare
- أن يصعب تقليدها Inimitable
- يصعب استبدالها بموارد أخرى Non-Substitutable

ولما كانت الموارد البشرية بصفة عامة؛ والكفاءات العلمية بالجامعات بصفة خاصة ينطبق عليها خصائص الموارد الإستراتيجية؛ لذا فإن هذه الدراسة تسعى نحو بحث أثر عوامل الجذب والطرود

(٢) العلاقات التبادلية بين أنواع رأس المال الفكري Intellectual Capital:

يُقصد برأس المال الفكري تلك المظلة التي تضم تحتها إدارة المعرفة باعتبارها القوة المحركة له؛ فهو يتضمن حيازة المعرفة واستغلال الخبرات والمهارات والتكنولوجيات والعلاقات والأدوات داخل المنظمة من أجل تنفيذ إستراتيجياتها على الوجه الأكمل (Kianto, 2010, *et al.*)، في حين يرى بعض آخر أن رأس المال الفكري هو مجموعة القدرات المتفردة للمنظمة والنتيجة من التكامل بين المهارات المختلفة داخلها، والتي تتفوق بها على منافسيها؛ وتسهم في تعظيم القيمة المقدمة للعملاء؛ إذ تعدّ تلك القدرات مصدراً أساسياً من مصادر الميزة التنافسية للمنظمة (Halim, 2010). أما بيتر دراكر فيرى أن رأس المال الفكري يكمن في نخبة الكفاءات ذات القدرات المعرفية والتنظيمية المتميزة، والتي تمكن المنظمة من إنتاج أفكار جديدة أو تطوير الأفكار القديمة؛ وبما يمكنها من توسيع حصتها السوقية وتعظيم نقاط قوتها؛ وجعلها في موضع يمكنها من استغلال الفرص المناسبة (Drucker, 1999: 75).

وقام Malhotra (2003) بتعريفه على أنه قوة عقلية مصادرها المعرفة والمعلومات والذكاء والخبرة التي تؤثر في زيادة القيمة التسويقية والتشغيلية والتطويرية للمنظمة. وتتأتى أهمية رأس المال الفكري من أهمية الفئة الحاملة له؛ وذلك نتيجة قدراتها الابتكارية والتكنولوجية والتنظيمية وطاقاتها الإبداعية في خلق القيمة وزيادة قدراتها التنافسية (الزيات، ٢٠٠٨). أما Bontis (2004) فيعرف رأس المال الفكري على أنه المخزون المعرفي الذي يمتلكه المنشأة خلال فترة زمنية معينة. وتتفرد الجامعات بدور رائد في معالجة العلاقة بين المعرفة والنمو الاقتصادي وخلق فرص العمل؛ حيث تتجه إلى تعزيز تلاقي مصالحها مع الصناعة من خلال استحداث واكتساب ثقافة الابتكار في الجامعات طريقاً لخلق القاعدة المعرفية الوطنية (يوسفات والرحمانى، ٢٠٠٨).

هذا؛ وقد تعددت وجهات النظر الإدارية والمحاسبية بشأن مكونات رأس المال الفكري؛ إلا أن معظم الكتابات أوضحت أنه يتكون من العناصر الأربعة الآتية:

١ - رأس المال البشري Human Capital

ويعبر عن مخزون المهارات والمعارف التي يمتلكها العاملون بالمنظمة؛ ويعد هذا النوع من رأس المال الفكري من أكثر الأنواع أهمية من حيث التأثير في القدرات التنافسية وتحقيق

في الوقت الذي يرى فيه آخرون أن رأس المال الفكري عبارة عن مورد رئيس غير مرئي لا يمكن لمسه أو رؤيته؛ ويمثل العاملين الذين يمتلكون المعارف والمهارات والخبرات التي تمنح الشركات الميزة التنافسية (الشكرجي ومحمود، ٢٠١٠)،

بالعمليات الداخلية لنشر وإدارة المعارف العلمية والفنية وهو في ذلك ينقسم إلى نوعين أساسيين هما:

- **رأس المال التنظيمي ...** ويمثل البيئة التشغيلية المستمدة من التفاعل بين الإدارة الجامعية والبحوث والعمليات التنظيمية والثقافة والقيم والإجراءات الداخلية ونطاق نظام المعلومات وجودته.

- **رأس المال الفني ...** ويضم مجموعة الموارد التكنولوجية المتاحة بالجامعة مثل: الموارد الببليوجرافية والوثائقية والمحفوظات والتطورات الفنية وبراءات الاختراع والتراخيص والبرمجيات وقواعد المعلومات.

٣ - **رأس المال العلاقتي Relational Capital**

Capital؛ ويشمل ما تمتلكه المنظمة من وسائل تستهدف توطيد علاقاتها بأصحاب المصلحة Stakeholders والاستحواذ على ولائهم؛ ومن ثم زيادة قدرتها على تعظيم الثروة من خلال استغلال رأس المال البشري ورأس المال الهيكلي. ويعدّ رأس المال العلاقتي أكثر ارتباطاً بالمنشآت الخدمية منه في المنشآت المنتجة للسلع؛ نظراً لحاجة تلك المنشآت إلى توطيد علاقاتها بالعملاء لأقصى حد من ناحية؛ وبسبب الاتصال المباشر

التميز بالمنظمات؛ فمن الصعوبة بمكان أداء أية مهمة داخل المنظمة في غيبة من رأس المال البشري؛ كما أن إنتاج الخدمات يحتاج إلى حزمة من المهارات والمعارف تتجاوز ما يحتاجه إنتاج السلع، وهذا النوع من رأس المال الفكري يصعب الرقابة عليه من قبل المنظمة؛ حيث يمكنه الانتقال خارج أسوارها بعد انتهاء ساعات الدوام الرسمي أو عندما يرغب العاملون في الانتقال لمنظمة أخرى (Kianto et al., 2010) ولذلك فإن إنتاج الخدمات يتطلب توجيه المزيد من الاهتمام بخصائص مقدم الخدمة؛ مثل مستوى إبداعه ونكائه العاطفي؛ لما لذلك من أثر فعال في مستوى إدراك العميل لقيمة ما يحصل عليه من خدمات.

٢ - **رأس المال الهيكلي Structural Capital**

Capital؛ ويُقصد به رأس المال الذي لا يمكن نقله من المنظمة إلى البيت أو إلى أي مكان آخر مع العاملين والمديرين عندما يغادرون المنظمة عائدين إلى بيوتهم في نهاية الدوام؛ كما يعبر عما تمتلكه المنظمة من نظم تشغيل متطورة وهياكل تنظيمية وجميع أشكال الملكية الفكرية لديها، ويرى Corecoles et al. (2011) أن رأس المال الهيكلي بالجامعات يشمل المعرفة الصريحة المتعلقة

صياغة الفرض الثاني الرئيس من فروض الدراسة على الوجه الآتي:

"يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً على باقي أنواع رأس المال الفكري بالجامعات المصرية"

وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى ثلاثة فروض فرعية على ما يأتي:

- يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً في تنمية رأس المال البشري بالجامعات المصرية.

- يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية.

- يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً في تنمية رأس المال الهيكلي بالجامعات المصرية.

من جهة أخرى؛ يُعد رأس المال البشري من أهم أنواع رأس المال الفكري؛ فهو يعبر عن مخزون المهارات المتراكم لدى العاملين بالمنظمات وبدونه يصعب الاستفادة من رأس المال الهيكلي وتتوتر علاقة المنظمة بجمهور المتعاملين معها - سواء الجمهور الداخلي أو الخارجي - ومن ثم يصعب الاستفادة من رأس المال العلاقتي، وبناءً على ذلك يمكن صياغة الفرضين الثالث والرابع من فروض الدراسة كما يأتي:

- يؤثر رأس المال البشري تأثيراً معنوياً طردياً في تنمية رأس المال الهيكلي بالجامعات المصرية.

- يؤثر رأس المال البشري تأثيراً معنوياً

بين مقدم الخدمة ومتلقيها من ناحية أخرى.

٤ - رأس المال المتجدد **Renewal Capital**

وهذا النوع من رأس المال الفكري استحدث مؤخراً للتدليل على أهمية صيانة رأس المال الفكري والإبقاء عليه باستمرار في حالة جيدة تحقق الابتكار والإبداع في العمليات التشغيلية بالمنظمة. ويتضمن رأس المال المتجدد مجموعة الموارد التي تستخدم من أجل تحقيق النمو والتطوير التنظيمي والاهتمام بأنشطة البحوث والتطوير على المدى البعيد، ويشير إلى خط الدفاع الأول الذي تعتمد عليه المنظمة في الاستجابة للتغيرات والتحديات المستقبلية (Kianto et al., 2010)، ولذلك يمكن تعريف رأس المال المتجدد بأنه قدرة المنظمة على التعلم والتطوير من أجل استغلال مواردها البشرية ورأسمالها الهيكلي والعلاقتي بهدف زيادة قدراتها التنافسية والتعامل مع ظروف السوق المتغيرة؛ ولذلك تعتمد عليه المنظمات الخدمية في تطوير خدماتها بما يتفق وتوقعات العملاء.

في ضوء ما سبق؛ يُعد رأس المال المتجدد المسؤول الأول عن تطوير وصيانة باقي أنواع رأس المال الفكري؛ ولذلك يمكن

الفكري بالجامعات. وبناء على ذلك؛ يمكن صياغة الفرض الرئيس السادس من فروض الدراسة على الوجه الآتي:

"تختلف درجة تأثير ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية اختلافاً معنوياً باختلاف الحالة الوظيفية لعضو هيئة التدريس (غير مُعار - مُعار)"

في ضوء العرض السابق لمشكلة الدراسة وأدبياتها وفروضها؛ يمكن تصور النموذج المقترح لها في الشكل (١):

أهداف الدراسة

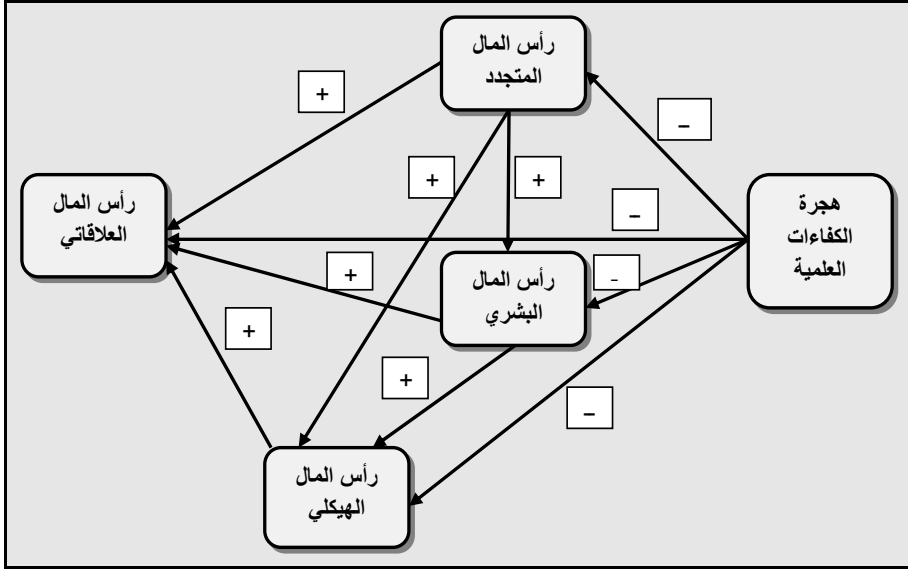
- تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يأتي:
- ١ - تحديد عوامل الجذب والطرْد الكامنة وراء هجرة الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية.
 - ٢ - قياس أثر عوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية.
 - ٣ - قياس التأثيرات التبادلية بين الأنواع المختلفة من رأس المال الفكري بالجامعات المصرية.
 - ٤ - قياس أثر اختلاف الحالة الوظيفية لعضو هيئة التدريس (مُعار - غير مُعار) على وجهة نظره بخصوص تأثير ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال الفكري بالجامعات.

طريداً في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية.

ونظراً لأن رأس المال الهيكلّي يعبر عن المعرفة الصريحة التي تتوافر لدى الجامعات؛ لذا فهو يتضمن عناصر البيئة التشغيلية بالجامعات، وكذا مجموعة الموارد التكنولوجية التي تعتمد عليها في تقديم خدمات ذات جودة عالية لجمهور المتعاملين معها؛ ومن ثم فإن الباحث يتوقع أن يؤثر مستوى توافر رأس المال الهيكلّي في مستوى رضا المتعاملين وأصحاب المصلحة في وجود الجامعة؛ ومن ثم التأثير في درجة الاستفادة من رأس المال العلاقتي المتوافر لديها، وبناءً على ذلك؛ يمكن صياغة الفرض الخامس من فروض الدراسة على الوجه الآتي:

"يؤثر رأس المال الهيكلّي تأثيراً معنوياً طريداً في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية"

تشير نتائج الدراسات السابقة إلى تأثير عوامل الجذب بالدولة المضيفة وعوامل الطرد بالدولة الأم على تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية، وعلى الرغم من النتائج المتباينة في هذا الصدد؛ فإن تلك الدراسات لم تبحث الظاهرة من وجهة نظر كل من العمالة التي لم تهجر وزملاءهم المهاجرين. ولذلك فإن الباحث يتوقع تباين وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل عن وجهة نظر زملاءهم المعارين لجامعات خارج الوطن من حيث تأثير ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال



الشكل (١): النموذج المقترح للدراسة

المصدر: إعداد الباحث

الظاهرة تمهيداً لتبنى إستراتيجيات عملية لاحتوائها والتقليل من أثارها السلبية.

٢ - أن رأس المال الفكري يُعد من أهم مصادر الميزة التنافسية للمنظمات المعاصرة؛ حيث إن العمل بإستراتيجية التمييز لا يمكن تحقيقها إلا من خلال النتائج الفكرية والمتمثلة في الإبداع وتقديم كل ما هو جديد في مجالات البحوث والتطوير.

٣ - أن الإدارة الفعالة لرأس المال الفكري تعدّ محدداً أساسياً للقدرة التنافسية للمنظمات؛ إذ إن المنظمات التي ترغب في النجاح

٥ - اقترح مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تسهم في التقليل من الآثار السلبية لظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية.

أهمية الدراسة

تستمد هذه الدراسة أهميتها العلمية والعملية من الآتي:

١ - تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية؛ إلى الحد الذي يمكن القول معه إنها أصبحت تهدد مستقبل تطوير التعليم العالي في مصر؛ وهو ما يستلزم التعرف إلى أبعاد تلك

٤ - متغيرات الدراسة وأسلوب قياسها:

في ضوء مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة العربية والأجنبية ذات الصلة بموضوع الدراسة؛ قام الباحث بتحديد متغيرات الدراسة؛ ثم إعداد صياغات مبدئية لأبعاد ومحاو وعبارات قائمة الاستقصاء التي تقيس تلك المتغيرات، واعتمد في ذلك على مقياس ليكرت الخماسي المتدرج؛ وبعد التأكد من صدق وثبات بنود القائمة أمكن صياغتها في شكلها النهائي على الوجه الآتي:

* عوامل الجذب والطرء: ويُقصد بها

"مجموعة العوامل المؤثرة في قرار عضو هيئة التدريس نحو الهجرة من دولة إلى أخرى سواء كان بصفة دائمة أو مؤقتة؛ بهدف البحث عن فرص وظيفية بشروط أفضل مما هو موجود في بلده الأم". وتم قياس هذه العوامل من خلال (١٦) عبارة مقسمة بالتساوي بين عوامل الجذب وعوامل الطرد؛ اعتمداً على مقياس (Semela, 2011) بعد إعادة صياغته بما يتفق والبيئة المصرية.

* رأس المال الفكري: ويُقصد به:

"مجموعة الأصول غير الملموسة التي تمتلكها الجامعات المصرية وتستطيع من خلالها تعظيم قدراتها التنافسية". وتم قياس هذا المتغير وأبعاده الفرعية الأربعة من خلال (٢٨) عبارة؛ مقسمة إلى (١٠) عبارات لقياس رأس المال البشري؛ (١٨) عبارة مقسمة

في بيئة الأعمال المعاصرة ينبغي لها أن تقوم باستثمارات مناسبة في الأصول الفكرية لكي تمتلك أفراداً يتمتعون بقدرات ومهارات تفوق المنافسين.

٤ - قلة الدراسات - في حدود علم الباحث - التي تناولت أثر ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في رأس المال الفكري من ناحية؛ وتأثيرها في المنظمات من منظور إداري من ناحية أخرى.

أسلوب الدراسة

أُجريت الدراسة اعتماداً على الأسلوبين النظري والتطبيقي؛ وذلك على الوجه الآتي:

أ - الأسلوب النظري: واعتمد عليه الباحث في الاطلاع على أدبيات الدراسات السابقة بخصوص ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية ورأس المال الفكري؛ بغرض استيفاء الإطار النظري والتعرف إلى الفجوة البحثية التي ينبغي تجسيدها من خلال الدراسة الحالية.

ب - الأسلوب التطبيقي: واستهدف التعرف إلى أبعاد ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية وتأثيرها في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية؛ ولتحقيق ذلك فقد قام الباحث بما يأتي:

الموقع الجغرافي، وقام الباحث بحساب عينة الدراسة وفقاً لجداول العينات؛ وبافتراض توافر الخاصية في المجتمع بنسبة (٥٠٪) وعند نسبة خطأ (٥٪) فكان حجم العينة (٣٨٤) مفردة وفقاً للمعادلة الآتية (Zikmond, 1991):

$$\text{حجم العينة} = \frac{U^2 \times (1 - L)}{D^2}$$

حيث إن:

U = الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تم اختياره وهو ٩٥٪.

L = نسبة توافر الخاصية في المجتمع ولصعوبة قياسها نفترض أنها تمثل ٥٠٪.

D = مستوى المعنوية المسموح به في النتائج وهو ٥٪.

لذا، فإن حجم العينة =

$$384 = \frac{(1,96)^2 \times 0,50 \times 0,50}{(0,05)^2}$$

بالتساوي على كل من رأس المال الهيكلية؛ ورأس المال العلاقتي؛ ورأس المال المتجدد. واعتمد الباحث على مقياس (Kianto et al., 2010)، بوصفه نقطة انطلاق نحو صياغة عبارات رأس المال الفكري؛ ويمكن الإشارة إلى نتائج قياس صدق وثبات متغيرات الدراسة على الوجه الموضح بالجدول (١).

يتضح من الجدول (١) أن جميع معاملات ألفا كرونباخ للمقاييس المستخدمة في الدراسة كانت أكبر من (٠,٧٠) وهو الحد الأدنى المقبول لثبات أي مقياس (Churchill, 1979).

- مجتمع وعينة الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مصر؛ وقد اختار الباحث عشر جامعات، روعي فيها أن تكون ممثلة لمجموع الجامعات المصرية؛ سواء من حيث أعداد أعضاء هيئة التدريس أو

جدول ١

نتائج اختبارات الصدق والثبات لمتغيرات الدراسة

م	متغيرات البحث	عدد بنود المقياس	معامل ألفا كرونباخ (α)	معامل الصدق
١	عوامل هجرة الكفاءات العلمية	١٦	٠,٨٤٥	٠,٩١٩
٢	رأس المال المتجدد	١٠	٠,٨٢٠	٠,٩٠٦
٣	رأس المال البشري	٦	٠,٧٩٨	٠,٨٩٣
٤	رأس المال الهيكلية	٦	٠,٨١٢	٠,٩٠١
٥	رأس المال العلاقتي	٦	٠,٨٣٤	٠,٩١٣
قائمة الاستقصاء إجمالاً		٤٤	٠,٩٦٩	٠,٩٨٤

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

هيئة التدريس المصريين المُعارين بخمس جامعات سعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، جامعة الملك سعود، جامعة الملك فيصل، جامعة الطائف، جامعة طيبة بالمدينة المنورة - بواقع (٥٠) مفردة لكل جامعة؛ وقد بلغ عدد الردود الصحيحة من أعضاء هيئة التدريس المُعارين (١٧٦) استمارة بنسبة استجابة (٧٠,٤٠٪)؛ ولجأ الباحث لهذا النوع من العينات نظراً لوجوده بالمملكة العربية السعودية، وكذا إلى عدم توافر إطار بأعضاء هيئة التدريس يمكن الاعتماد عليه في تحديد حجم هذه العينة؛ ولغرض التعرف إلى وجهات نظرهم بشأن أثر هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس

واعتمد الباحث على المقابلات الشخصية في توزيع استمارات الاستقصاء لمن يسهل الوصول إليه من مفردات العينة؛ وفي الوقت نفسه اعتمد على البريد الإلكتروني - من خلال المواقع الإلكترونية لأعضاء هيئة التدريس - في التواصل مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات البعيدة جغرافياً؛ وقد بلغ عدد الاستمارات الصحيحة والصالحة للتحليل الإحصائي (٢٩٦) استمارة بنسبة استجابة (٧٧,٠٨٪)؛ ويوضح الجدول (٢) توزيع عينة الدراسة على الجامعات المختارة.

هذا؛ وقد اختار الباحث عينة ميسرة أخرى قوامها (٢٥٠) مفردة من أعضاء

جدول ٢

توزيع عينة الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية

الجامعة	أعداد أعضاء هيئة التدريس	(%) أعضاء هيئة التدريس	توزيع العينة على الجامعات المختارة	عدد الاستمارات الصالحة للتحليل	نسبة الاستجابة (%)
القاهرة	١١٦٥٦	٢٣,٦٥	٩٠	٧٣	٨١,١١
عين شمس	٩٠٣٦	١٨,٣٤	٧٠	٥٦	٨٠
الإسكندرية	٦٧٥٠	١٣,٧٠	٥٢	٣٩	٧٥
طنطا	٤٦١٤	٩,٣٦	٣٦	٢٧	٧٥
المنصورة	٥٢٢٣	١٠,٦٠	٤١	٣٧	٩٠,٢٤
قناة السويس	١٨٨٢	٣,٨٢	١٥	٩	٦٠
حلوان	٤٣١٨	٨,٧٦	٣٤	٢٤	٧٠,٥٩
دمياط	٧٦٦	١,٥٥	٦	٤	٦٦,٦٧
المنوفية	٣٥٤٢	٧,١٩	٢٨	١٩	٦٧,٨٦
جنوب الوادي	١٤٨٦	٣,٠٢	١٢	٨	٦٦,٦٧
الإجمالي	٤٩٢٧٣	١٠٠	٣٨٤	٢٩٦	٧٧,٠٨

المصدر: وزارة التعليم العالي في مصر، تطور أعداد أعضاء الهيئة التدريسية، النشرة الدورية، ٢٠٠٩/٢٠١٠.

البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه وكانت النتائج كما هي موضحة في الجدول (٤).

يشير (1998) Kline إلى أنه إذا زادت القيمة المطلقة لمعامل الالتواء على (٣) فإن هذا يُعد التواء زائداً Extremely Skewed؛ في الوقت الذي أوضح فيه أن معامل التفرطح إذا كان أكبر من (٨) فإن التوزيع يكون قد وصل إلى نقطة حرجية. وبالنظر إلى معاملات الالتواء والتفرطح الخاصة ببيانات الدراسة؛ نجد أن معاملات الالتواء للمتغيرات المشاهدة تتراوح بين (-٠,٤٨٤؛ ٠,٢١٦) وأن معاملات التفرطح تتراوح بين (-٠,٣٥٤؛ ٠,٠٣٢)، وهذا دليل على أن الاعتماد على التوزيع الطبيعي في التقدير لن يؤثر بالسلب في دقة التقديرات؛ ومن ثم سوف نعتد في هذا البحث على طريقة

المال الفكري بالجامعات المصرية؛ ثم دراسة التباين في وجهات النظر بين العينتين حتى يمكن الحكم على أثر الظاهرة. ويمكن توضيح عدد استثمارات الاستقصاء الموزعة على الجامعات السعودية ونسبة الاستجابة بكل جامعة على الوجه الموضح بالجدول (٣).

- وحدة المعاينة تمثلت في عضو هيئة التدريس بالجامعات موضع التطبيق.

- أساليب التحليل الإحصائي..... اعتمد الباحث على نموذج الهيكلية البنائية Structural Equation Model (SEM) في تحليل بيانات الدراسة.

نتائج الدراسة

قام الباحث في البداية بحساب بعض مؤشرات الإحصاء الوصفي لمحاوَر قائمة الاستقصاء لاختبار ما إذا كانت

جدول ٣

أعداد الاستثمارات الموزعة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية

الجامعة	عدد الاستثمارات الموزعة	عدد الاستثمارات المستلمة الصالحة للتحليل	نسبة الاستجابة (%)
الإمام محمد بن سعود الإسلامية	٥٠	٤٠	٨٠
الملك فيصل	٥٠	٣٥	٧٠
الطائف	٥٠	٣١	٦٢
طيبة بالمدينة المنورة	٥٠	٣٤	٦٨
الملك سعود	٥٠	٣٦	٧٢
الإجمالي	٢٥٠	١٧٦	٧٠,٤٠

المصدر: إعداد الباحث.

جدول ٤
الإحصاء الوصفي للمتغيرات المشاهدة لتحليل المسار

المتغيرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الالتواء	معامل التفرطح
(١) عوامل هجرة الكفاءات العلمية:				
١ - عوامل الجذب	٣,٨٢	١,٠٦	٠,١١٧	٠,٠٦٣
٢ - عوامل الطرد	٤,١٣	٠,٨٦	-٠,٤٨٤	٢,٠٣٢
(٢) رأس المال المتجدد:				
١ - أنشطة البحوث والتطوير	٣,٨٦	٠,٥٨	-٠,٠٧٤	٠,٢٤٥
٢ - أنشطة التعلم والتطوير التنظيمي	٣,٦٩	٠,٤٥	-٠,٠٢٢٦	٠,٣٥٤-
(٣) رأس المال البشري:				
١ - جدارة أعضاء هيئة التدريس	٣,٣٤	٠,٦٨	-٠,٠٧٣	٠,٢٤١
٢ - مستوى تدريب أعضاء هيئة التدريس	٣,٣٠	٠,٦٤	٠,٢١٦	٠,٣٥٤-
٣ - مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس	٣,٦٥	٠,٦١	-٠,٠٢٥	٠,٣١٥-
(٤) رأس المال الهيكلي:				
١ - مخزون المعارف والمهارات	٣,٢٨	٠,٦٨	-٠,٣١٤	٠,٠٨٠-
٢ - الثقافة التنظيمية	٣,٧٤	٠,٥٣	-٠,١٢١	٠,٣١٠-
٣ - نظم التشغيل	٣,٥٢	٠,٦٠	٠,٠٧٩	٠,٠٢٨
(٥) رأس المال العلاقتي:				
١ - مستوى ولاء العملاء	٣,٩٨	٠,٥٢	٠,٣٢٧	٠,٠٨٥-
٢ - المسؤولية الاجتماعية	٤,٠٥	٠,٤١	-٠,١١٥	٠,٠٥٩

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

المعادلة البنائية (SEM) عن النتائج
الموضحة بالجدول (٥).

ويوضح الشكل (٢) نتائج التحليل الإحصائي للعلاقة بين متغيرات الدراسة؛ وكذا الأبعاد المكونة لكل متغير ودرجات التأثير بين تلك المتغيرات؛ وبحساب مؤشرات جودة التطابق لهذا النموذج أسفرت النتائج عن تطابق النموذج مع المعايير المتعارف عليها علمياً في هذا الصدد، وهو ما توضحه بيانات الجدول (٦).

تقدير أقصى احتمال Maximum Likelihood Estimation Method ونموذجها.

اختبار الفرض الأول:

ينص الفرض الرئيس الأول من فروض الدراسة على:

"تؤثر عوامل الجذب والطرد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تأثيراً معنوياً عكسياً في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية"

كشفت نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية باستخدام نموذج

جدول ٥

نتائج معاملات المسار للنموذج الهيكلي المقترح

المسار	المعاملات المعيارية	الخطأ المعياري	قيمة (ت)	مستوى المعنوية
عوامل هجرة الكفاءات العلمية ← رأس المال المتجدد	- ٠,٧٤	٠,١١	٧,٢٥	٠,٠١
عوامل هجرة الكفاءات العلمية ← رأس المال البشري	- ٠,٦٩	٠,٠٨	٩,٦٥	٠,٠٥
عوامل هجرة الكفاءات العلمية ← رأس المال الهيكلي	- ٠,٥٤	٠,٢٠	١٢,٣٢	٠,٠٠١
عوامل هجرة الكفاءات العلمية ← رأس المال العلاقتي	- ٠,٦١	٠,١٥	٨,١١	٠,٠٥
رأس المال المتجدد ← رأس المال البشري	٠,٥١	٠,١٠	٦,٥٣	٠,٠١
رأس المال المتجدد ← رأس المال العلاقتي	٠,٤٢	٠,٠٧	٧,٧٦	٠,٠١
رأس المال المتجدد ← رأس المال الهيكلي	٠,٣٩	٠,١٩	١٠,٨١	٠,٠٠١
رأس المال البشري ← رأس المال الهيكلي	٠,٤٧	٠,٢٤	١٤,٤٧	٠,٠٠١
رأس المال البشري ← رأس المال العلاقتي	٠,٥٦	٠,٠٩	٩,١٧	٠,٠٥
رأس المال الهيكلي ← رأس المال العلاقتي	٠,٢٨	٠,٢٣	١٣,٢٤	٠,٠٠١

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

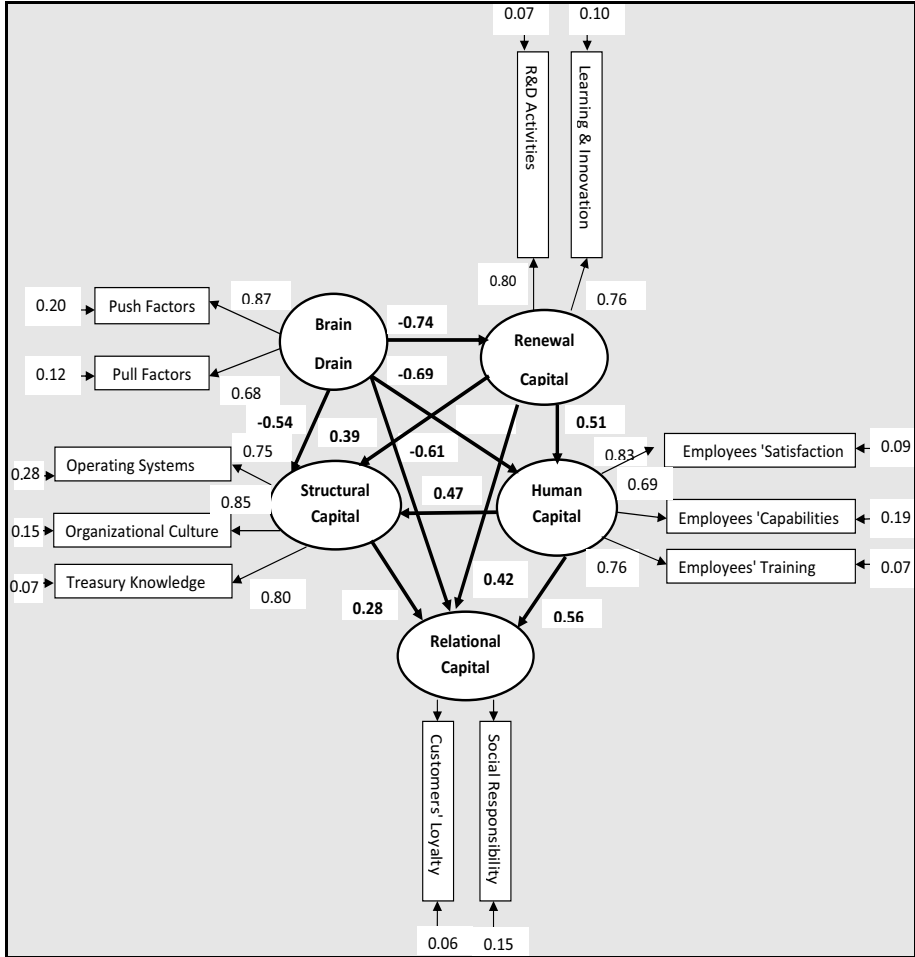
الجامعات المصرية لم تكن طمعاً في الهجرة لمجرد الهجرة؛ ولكن كانت بسبب عدم تهيئة الحد الأدنى من الظروف الملائمة للعيش الكريم بوصفه أستاذاً جامعياً من ناحية، وعدم توافر مقومات البحث العلمي من ناحية أخرى.

٢ - بلغ متوسط عوامل جذب الكفاءات العلمية للهجرة (٣,٨٢) بانحراف معياري (١,٠٦). ويشير ذلك إلى نقطة مهمة وهي أن الجامعات الأجنبية (المعار إليها عضو هيئة التدريس) لم تعد تقدم مغريات مالية أو بحثية ذات جدوى؛ وبخاصة في ظل زيادة الطلب عليها من الآلاف من أعضاء هيئة

بتحليل بيانات الجدول (٦) يتضح أن جميع المؤشرات المحسوبة تتطابق مع المعايير التي حددتها نتائج الدراسات السابقة في هذا الصدد (Huang, 2004)؛ وهذا دليل على جودة النموذج المقترح وقدرته على قياس متغيرات الدراسة.

وبتحليل نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية يتضح ما يأتي:

١ - تشير النتائج الموضحة بالجدول (٤) إلى ارتفاع المتوسط الحسابي لعوامل طرد الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية؛ حيث بلغ (٤,١٣) بانحراف معياري (٠,٨٦). ويدل ذلك على أن الأسباب الحقيقية وراء ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية من



شكل (٢): نتائج اختبار النموذج المقترح للدراسة

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

تهيئة المناخ الملائم للبحث العلمي، وبخاصة في الكليات العملية التي تحتاج لتجهيزات معملية تشجع على البحث والتطوير.

٣ - جاء تأثير عوامل الجذب والطرده المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في رأس المال المتجدد

التدريس بالجامعات المصرية، ولذلك فإن معظم الكفاءات العلمية ترغب في العودة إلى الجامعات الأم؛ ولاسيما بعد التعديل الأخير لهيكل الأجور بالجامعات المصرية؛ وتزداد تلك الرغبة إذا توافرت المقومات الأساسية التي تضمن

جدول ٦
اختبار جودة التطابق لنموذج تحليل المسار

ملاحظات	القيمة	المعايير	مؤشرات التطابق
مؤشرات التطابق المطلقة:			
متطابقة	0.003	< 0.05	P
متطابقة	0.956	> 0.90	GFI
متطابقة	0.023	< 0.05	RMR
متطابقة	0.017	< 0.05	RMSEA
مؤشرات التطابق الإضافية:			
متطابقة	0.943	> 0.90	AGFI
متطابقة	0.961	> 0.90	NFI
متطابقة	0.927	> 0.90	CFI
متطابقة	0.978	> 0.90	IFI
مؤشرات جودة التطابق:			
متطابقة	0.723	> 0.50	PNFI
متطابقة	0.673	> 0.50	PCFI

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

أشارت إليه نتائج الدراسة الميدانية - والتي من أهمها عدم ارتباط الجامعات المصرية بعلاقات مستدامة مع الجامعات العالمية ضمن سلسلة توليد المعرفة ونقلها، وبما يمكن أن يسهم في إثراء حركة البحث العلمي بالجامعات المصرية؛ وكذا عدم وجود آلية واضحة لتبادل المعارف بين أعضاء هيئة التدريس بمختلف الأقسام والكليات، والاعتماد بنسبة كبيرة على الأبحاث الفردية، وعدم الرغبة في تنفيذ أبحاث جماعية، بالإضافة إلى تدني ميزانية البحوث والتطوير بالجامعات المصرية والتي تعد الأساس في تنمية رأس المال

مرتفعاً وفي الاتجاه السلبي، واحتل المرتبة الأولى في التأثير؛ حيث بلغ (-٠,٧٤) وكان تأثيره معنوياً عند مستوى (٠,٠١)؛ وهذا دليل على أن ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية كان لها تأثير معنوي بالسالب في معدل تجدد رأس المال الفكري بالجامعات المصرية، وهذا أمر في غاية الخطورة لأن هذا النوع من رأس المال - كما تشير إليه نتائج الدراسات السابقة - هو المسؤول الأوضح عن تنمية وصيانة باقي أنواع رأس المال الفكري، ومن ثم فإن تآكله يضاعف من تأثيره السلبي على باقي الأنواع. ويرجع ذلك لكثير من الأسباب - حسبما

جهوداً ملموسة من أجل الحفاظ على ما لديها من كفاءات علمية؛ ومن ثم تواضعت الإنجازات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وأصبح معظم إنتاجهم العلمي يعتمد على التقليد ولا يعتمد على الإبداع أو الابتكار، وقد ترتب على ذلك أن براءات الاختراع الخاصة بأعضاء هيئة التدريس المتميزين لم تعد تشكل نسبة عالية من مجمل نشاطات الجامعة.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة الفرض الفرعي الثاني من فروض الدراسة؛ والذي يُقر بوجود تأثير معنوي عكسي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال البشري بالجامعات المصرية.

٥ - زيادة التأثير السلبي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في رأس المال العلاقتي (-٠,٦١)؛ وكان هذا التأثير معنوياً عند (٠,٠٥)؛ وهذا دليل على أن علاقة الجامعة بالأطراف المؤثرة فيها والمتأثرة بها Stakeholders اهتزت إلى حد كبير بسبب هجرة الكفاءات العلمية والكفاءات المتميزة للخارج؛ وهو ما أدى إلى ظهور كثير من أوجه الضعف والقصور في رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية، إذ افتقرت معظم الجامعات المصرية

الفكري. وجميع هذه العوامل من أهم مقومات تجديد رأس المال الفكري، وهو ما رتب على ضعف - أو ربما عدم وجود - تلك المقومات تأثيراً سلبياً في رأس المال المتجدد والذي يعد بمثابة العمود الفقري لرأس المال الفكري بالجامعات.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة الفرض الفرعي الأول من فروض الدراسة؛ والذي يُقر بوجود تأثير معنوي عكسي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال المتجدد بالجامعات المصرية.

٤ - تأثر رأس المال البشري بعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية ولكن بدرجة أقل من رأس المال المتجدد واحتل المرتبة الثانية؛ حيث بلغ معامل المسار (-٠,٦٩) وكان معنوياً عند مستوى (٠,٠٥). ويدل ذلك على التأثير السلبي لتلك الظاهرة في مخزون المهارات والقدرات المتوافرة لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية. وهو ما ترتب عليه انخفاض معدل تنمية رأس المال البشري بالجامعات المصرية؛ ويرجع ذلك لكثير من الأسباب كان أقواها تأثيراً أن الجامعات أصبحت بيئة طاردة أكثر من كونها بيئة جاذبة للكفاءات العلمية؛ كما أن الجامعات لا تبذل

للجدية في التعامل مع مقترحات وشكاوى المتعاملين معها؛ وأصبحت معظم ورش العمل التي تعقد في هذا الصدد تركز على الشكل وتتجاهل المضمون، وكان لذلك أثره الواضح في ضعف وتوتر العلاقة التي تربط الجامعة بكل الأطراف والمتعاملين معها، ومن ثم اهتزت صورة الجامعة في أذهانهم، وأصبحوا ينظرون إليها على أنها مجرد معمل لتفريخ أكبر عدد من الخريجين بقطع النظر عن كفاءتهم أو مدى ملائمتهم لاحتياجات سوق العمل، إضافة إلى أن معظم مراكز تسويق الخدمات الجامعية لا تقوم بدور فعال في ربط الجامعة بالمجتمع المحلي.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة الفرض الفرعي الثالث من فروض الدراسة؛ والذي يُقر بوجود تأثير معنوي عكسي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية.

٦ - جاء تأثير عوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في رأس المال الهيكلي منخفضاً؛ فقد بلغ معامل التأثير (-٠,٥٤) وكان معنوياً عند مستوى (٠,٠٠١)؛ وقد يرجع ذلك - من وجهة نظر الباحث - إلى أن هذه النوعية من رأس المال الفكري

لا ترتبط بالبشر بقدر ارتباطها بالكيان المادي للجامعات، ولذا فإنها تتأثر بهجرة الكفاءات العلمية المتميزة، ولكن كان معدل تأثرها منخفضاً؛ فالبشر هم الأساس في إحداث أي تطوير؛ وبدا ذلك واضحاً في ضعف قواعد البيانات بالجامعة واتصافها بالعشوائية وعدم التنظيم؛ بل تواضع مستوى البرمجيات التي تعتمد عليها الجامعات المصرية في تنفيذ أعمالها مقارنة بالجامعات المتقدمة، سواء في الدول العربية أو الأجنبية. كما أنه على الرغم من وجود جهود تبذل في مجال الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعات المصرية؛ فإن معظم تلك الجهود تركز على استيفاء الشكل دون المضمون؛ وعلى الرغم من تواضع هذه الجهود فإنها وضعت الجامعات المصرية في مركز متقدم أفضل مما كانت عليه في السابق.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة الفرض الفرعي الرابع من الفروض الأول الرئيس من فروض الدراسة؛ والذي يُقر بوجود تأثير معنوي عكسي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الهيكلي بالجامعات المصرية. ومن محصلة نتائج اختبارات الفروض الفرعية الأربعة السابقة يكون قد ثبتت صحة الفرض الرئيس الأول من فروض الدراسة والذي يُقر بوجود تأثير

ارتفاع التأثير السلبي لظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في رأس المال المتجدد، والذي يُعد المصدر الأساسي في تنمية وتطوير مهارات رأس المال البشري. ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى حساسية رأس المال البشري للتأثر السلبي لرأس المال المتجدد بتلك الظاهرة، حيث افتقدت معظم الجامعات المصرية لثقافة التحسين المستمر في مختلف عملياتها؛ وانخفضت مخصصات البحوث والتطوير بها؛ وفي الوقت نفسه ضعف إحساس الجامعات بمشكلات المجتمع المحلي وتنمية علاقات التعاون مع الجامعات ومراكز البحث العالمية، وكان لذلك أبلغ الأثر في تناقص المخزون المعرفي والمهاري لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؛ وانخفاض مستوى الإبداع والابتكار لدى غالبيتهم؛ فمعظم الأبحاث التي تُجرى لا تتصف بالتفرد والإضافة ولكنها مجرد تجميع وإعادة صياغة للأبحاث الأجنبية؛ كما ضعفت رغبة الجامعات في الحفاظ على ما لديها من كفاءات علمية وعدم الحرص على تحرى الدقة في استقطاب الكفاءات المتميزة؛ حيث يتغلب في أغلب الأحوال معيار الثقة على معيار الكفاءة في اختيار وتعيين أعضاء هيئة التدريس؛ وهو ما

معنوي عكسي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية".

اختبار الفرض الثاني:

ينص الفرض الرئيس الثاني من فروض الدراسة على:

"يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً في باقي أنواع رأس المال الفكري بالجامعات المصرية"

وينقسم هذا الفرض الرئيس إلى ثلاثة فروض فرعية؛ على الوجه الآتي:

- يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً في تنمية رأس المال البشري بالجامعات المصرية.
- يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية.
- يؤثر رأس المال المتجدد تأثيراً معنوياً طردياً في تنمية رأس المال الهيكلي بالجامعات المصرية.

وبتحليل بيانات الجدول (٥) يتضح

ما يأتي:

- ١ - جاء التأثير الإيجابي لرأس المال المتجدد على تنمية رأس المال البشري مرتفعاً (٠,٥١) عند مستوى معنوية (٠,٠١) - مقارنة بدرجة تأثيره في باقي أنواع رأس المال الفكري - على الرغم من

انعكس في النهاية في صورة تآكل لمخزون المهارات بالجامعات المصرية وأصبحت في معظمها بيئة طاردة أكثر من كونها بيئة جاذبة للكفاءات العلمية المتميزة. وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الثاني الرئيس لفروض الدراسة؛ والذي يُقر بوجود تأثير معنوي طردي لرأس المال المتجدد في تنمية رأس المال البشري بالجامعات المصرية.

٢ - احتل تأثير رأس المال المتجدد في تنمية رأس المال العلاقتي المرتبة الثانية بعد رأس المال البشري؛ إذ بلغ (٠,٤٢) عند مستوى معنوية (٠,٠١)، ويدل ذلك على شدة حساسية هذا النوع من رأس المال الفكري بأية تحسينات أو تطويرات تطرأ على رأس المال الفكري؛ وبما ينعكس على جودة العلاقة التي تربط الجامعة بالمتعاملين معها؛ وبما يدعم من دورها في الوفاء بمسؤوليتها الاجتماعية. وتشير النتائج إلى أن زيادة درجة التأثير السلبي في ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في معدلات تنمية رأس المال المتجدد كان لها دور سلبي مضاعف في تنمية رأس المال العلاقتي؛ وهو ما أثر في الصورة الذهنية للجامعة لدى المتعاملين معها بسبب ضعف قدرتها على

تقديم خدماتها بمستوى الجودة الذي يرضيهم. ويرجع ذلك بصفة أساسية - حسبما أشارت إليه نتائج الدراسة الميدانية - إلى حرص الجامعات في تقديم حزمة تقليدية من البرامج والخدمات التعليمية؛ وافتقارها للجدية في التعامل مع مشكلات المتعاملين معها ومقترحاتهم، ولذلك فإن التأثير السلبي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في رأس المال المتجدد تسبب في إضعاف إحساس الجامعات بقضايا المجتمع المحلي ومشكلاته، وتوتر العلاقة بجمهور المتعاملين معها. وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثاني الرئيس لفروض الدراسة؛ والذي يُقر بوجود تأثير معنوي طردي لرأس المال المتجدد في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية.

٣ - جاء تأثير رأس المال المتجدد في رأس المال الهيكلي ضعيفاً؛ إذ بلغ (٠,٣٩) عند مستوى معنوية (٠,٠٠١). وهذه النتيجة تؤكد ما سبق التوصل إليه من ضعف تأثير هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الهيكلي؛ حيث يتسم هذا النوع من رأس المال الفكري بالثبات النسبي وارتباطه بالكيان

"يؤثر رأس المال البشري تأثيراً
معنوياً طردياً في تنمية رأس المال
العلاقاتي بالجامعات المصرية"

تشير نتائج التحليل الإحصائي
الموضحة بالجدول (٥) إلى وجود تأثير
معنوي لرأس المال البشري في تنمية رأس
المال العلاقاتي؛ إذ بلغ (٠,٥٦) عند
مستوى معنوية (٠,٠٥)؛ ويرجع ذلك
بصفة أساسية إلى ارتباط تقديم الخدمة
بشخصية مقدمها؛ وهو الأمر الأكثر مطابقة
لعلاقة الجامعات بعمالها الداخليين
والخارجيين. حيث ترتب على انخفاض
مخزون المهارات المتراكم لدى أعضاء
هيئة التدريس؛ وضعف القدرة على الإبداع
والابتكار؛ بل افتقار معظم القيادات
الجامعية للمهارات الإدارية وزيادة العبء
الملقى على عاتق من هم على رأس العمل،
أسهم كل ما سبق في اهتزاز صورة
الجامعة بأذهان المتعاملين معها؛ وضعف
إحساسها بمشكلات وقضايا المجتمع؛ بل
تقهقر دورها في القيام بالمسؤولية
الاجتماعية المنوطة بها.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة
الفرض الثالث من فروض الدراسة؛ والذي
يُقر بوجود تأثير معنوي طردي لرأس المال
البشري في تنمية رأس المال العلاقاتي
بالجامعات المصرية.

اختبار الفرض الرابع:

ينص الفرض الرئيس الرابع من
فروض الدراسة على:

المادي للجامعات أكثر من ارتباطه
بالعنصر البشري؛ ولذلك فإن دورة
حياته أطول من باقي أنواع رأس
المال الفكري، حيث لم ينعكس
التأثير السلبي لرأس المال المتجدد
بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية
بشكل واضح في تنمية رأس المال
الهيكلية؛ بسبب سعي معظم
الجامعات إلى تطوير نظم معلوماتها
وقواعد بياناتها بقطع النظر عن
نوعية الكفاءات العلمية، ثم عقد
البرامج التدريبية لتلك الكفاءات على
كيفية التعامل مع التكنولوجيا
الحديثة في إدارة التعليم الجامعي.
وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة
الفرض الفرعي الثالث من الفرض
الثاني الرئيس لفروض الدراسة؛
والذي يُقر بوجود تأثير معنوي
طردي لرأس المال المتجدد في
تنمية رأس المال الهيكلية
بالجامعات المصرية.

وباختبار الفرضيات الفرعية الثلاث
السابقة يكون قد ثبتت صحة الفرض الثاني
الرئيس من فروض الدراسة، والذي يُقر
بوجود تأثير معنوي طردي لرأس المال
المتجدد على باقي أنواع رأس المال الفكري
بالجامعات المصرية.

اختبار الفرض الثالث:

ينص الفرض الرئيس الثالث من
فروض الدراسة على:

اختبار الفرض الخامس:

ينص الفرض الرئيس الخامس من
فروض الدراسة على:

"يؤثر رأس المال الهيكلي تأثيراً
معنوياً طردياً في تنمية رأس المال
العلاقاتي بالجامعات المصرية"

بتحليل البيانات الواردة بالجدول
(٥) يتضح أنه على الرغم من أن رأس
المال العلاقتي يتأثر برأس المال البشري؛
فإنه يتأثر في الوقت نفسه بما يتوافر لدى
الجامعة من نظم معلومات وقواعد بيانات
وبنية تحتية تكنولوجية تيسر تقديم الخدمة
التعليمية والاستشارية لمنظمات المجتمع
المحلي؛ حيث بلغ تأثير رأس المال الهيكلي
في رأس المال العلاقتي (٠,٢٨) وكان
معنوياً عند مستوى (٠,٠٠١). مما كان له
دور ملموس في تدني مستوى جودة
الخدمات المقدمة للمتعاملين مع الجامعات؛
وذلك بسبب ضعف قدرة رأس المال
الهيكلية ببعض الجامعات عن تلبية مختلف
احتياجات متخذي القرارات؛ ووجود فجوة
واضحة بين ما تنتجه الجامعات من بحوث
علمية وبين المشكلات الحقيقية التي يعاني
منها المجتمع في الواقع العملي، وبذلك بدت
معظم البحوث والدراسات مجرد دراسات
نظرية لا تشخص مشكلات واقعية
بالمجتمع؛ ومن ثم ضعف دور الجامعات
في القيام بمسؤوليتها الاجتماعية.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة
الفرض الخامس من فروض الدراسة؛
والذي يُقر بوجود تأثير معنوي طردي

"يؤثر رأس المال البشري تأثيراً
معنوياً طردياً في تنمية رأس المال الهيكلي
بالجامعات المصرية"

جاء تأثير رأس المال البشري في
رأس المال الهيكلي منخفضاً؛ إذ بلغ
(٠,٤٧) إلا أنه كان معنوياً عند مستوى
(٠,٠٠١)؛ وهذا دليل على أنه على الرغم
من أن تنمية رأس المال الهيكلي بالجامعات
المصرية تعتمد على إستراتيجية مستقرة
وثابتة لدى الجامعات أكثر من ارتباطها
بهجرة الكفاءات العلمية؛ فإن رأس المال
الهيكلية يعتمد أولاً وأخيراً على الكفاءات
البشرية التي سوف تديره، ومن ثم فإن
تواضع خبرات ومهارات رأس المال
البشري بالجامعات أسهم في إضعاف
تنمية رأس المال الهيكلي بها؛ فافتقرت نظم
المعلومات بمعظم الجامعات للدقة
والموضوعية؛ واتسمت قواعد البيانات
بالعشوائية وعدم التنظيم بالشكل الذي
يخدم اتخاذ القرارات؛ وعدم وجود آلية
واضحة لحماية حقوق التأليف والنشر
والاختراع؛ بالإضافة إلى ضعف قدرة
بعض الجامعات على توثيق تجاربها
ومحاولة الاستفادة منها.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة
الفرض الرابع من فروض الدراسة؛ والذي
يُقر بوجود تأثير معنوي طردي لرأس المال
البشري في تنمية رأس المال الهيكلي
بالجامعات المصرية.

مصر ($\beta = -0.14$; $AdjustedR^2 = 12.70\%$; $F = 24.76$; $P = 0.05$) وهذا يدل على أنه على الرغم من التأثير السلبي لتلك الظاهرة على كلتا الفئتين من أعضاء هيئة التدريس؛ إلا أن تأثيرها كان أكثر من وجهة نظر القائمين على رأس العمل بالجامعات المصرية مقارنة بزملائهم المُعارين لجامعات خارج مصر؛ حيث يرى أعضاء هيئة التدريس العاملون حالياً بالجامعات المصرية أن هجرة الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس - سواء بشكل مؤقت أو بشكل دائم - تؤثر سلباً في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية؛ في الوقت الذي ينظر فيه زملاؤهم المُعارون بجامعات خارج مصر أنه على الرغم من التأثير السلبي للهجرة خارج الوطن؛ فإن تلك الهجرة مكنتهم من تنمية مهاراتهم وقدراتهم البحثية من خلال إتاحة الفرصة للتفرغ العلمي وفي الوقت نفسه تحسن أحوالهم المادية والمالية؛

لرأس المال الهيكلي في تنمية رأس المال العلاقتي بالجامعات المصرية.

اختبار الفرض السادس:

ينص الفرض الرئيس السادس من فروض الدراسة على ما يلي:

"تختلف درجة تأثير ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية اختلافاً معنوياً باختلاف الحالة الوظيفية لعضو هيئة التدريس (غير مُعار - مُعار)"

توضح نتائج الجدول (٧) أن التأثير السلبي لهجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل حالياً بالجامعات المصرية ($\beta = -0.23$; $AdjustedR^2 = 18.90\%$; $F = 33.52$; $P = 0.01$) يفوق تأثيرها السلبي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس المُعارين لجامعات خارج

جدول ٧

تأثير هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بحسب الحالة الوظيفية (مُعار - غير مُعار)

أعضاء هيئة تدريس مُعارين خارج أعضاء هيئة تدريس على رأس العمل بالجامعات المصرية (ن = ٢٩٦) مصر (ن = ١٧٦)						المتغير المستقل
معامل الانحدار (β)	الخطأ المعياري	قيمة (T)	معامل الانحدار (β)	الخطأ المعياري	قيمة (T)	
-٠,١٤	٠,٠٥	-٣,٥٨*	-٠,٢٣	٠,٠٩	-٢,١٣**	هجرة الكفاءات العلمية
						معامل التحديد (R^2)
						معامل التحديد المعدل ($Adj.R^2$)
						قيمة (F)

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية.

(*) معنوية عند مستوى (٠,٠٥) ، (**) معنوية عند مستوى (٠,٠١).

للكفاءات العلمية أكثر من كونها طاردة لهم، ومن ثم يمكن بناء مخزون فكري ومعرفي يسهم في دعم المركز التنافسي للجامعات المصرية. وهذه النتيجة تتفق مع بعض الدراسات السابقة أمثال:

(Zhatkanbaeva *et al.*, 2012; Biondo, 2012; Benedict and Ukpere, 2012;

Semela, 2011)، إلا أنها تختلف مع

نتائج بعض الدراسات أمثال:

(Pieretti and Zou, 2009; Islamic Development Bank, 2006)؛ والتي

تشير إلى أن عوامل الجذب من الدولة المضيفة تعد من أهم دوافع هجرة العمالة بصفة عامة والكفاءات العلمية بصفة خاصة.

ويرجع هذا الاختلاف من وجهة نظر الباحث إلى تباين الظروف الاقتصادية لكل دولة وقدرتها على استيعاب الطاقات العلمية المتاحة وتهيئة فرص العمل المناسبة؛ وفي الوقت نفسه إلى القدرة على مكافأة الكفاءات العلمية مادياً ومعنوياً بما يمكنهم من مواصلة الإبداع الفكري والبحثي، حيث تشير النتائج إلى أن معظم الدول النامية تتفوق فيها عوامل الطرد على عوامل الجذب؛ ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى تدني مستويات الأجور، وتدهور مستوى المعيشة، وضعف احتمالات الحصول على فرصة عمل بأجر مناسب.

للعيش في مستوى مناسب مقارنة بباقي المهن في المجتمع. وفي الوقت نفسه؛ فهم يرون أنهم أفادوا الاقتصاد الوطني من خلال ما قدموه للدولة من تحويلات بالعملة الأجنبية في وقت هي في أمس الحاجة لمثل هذه التحويلات من العملة الصعبة.

وبهذه النتيجة يكون قد ثبتت صحة الفرض الرئيس السادس من فروض الدراسة؛ والذي يُقر باختلاف درجة تأثير ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية على تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية باختلاف الحالة الوظيفية لعضو هيئة التدريس؛ ولصالح أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل بالجامعات المصرية.

مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر عوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية من خلال التطبيق على عيّنتين من أعضاء هيئة التدريس الموجودين على رأس العمل والمُعارين بالخارج؛ وتوصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

١ - أن عوامل طرد الكفاءات العلمية بالجامعات المصرية تفوق عوامل جذب الجامعات الأجنبية المُعار إليها تلك الكفاءات؛ ويرى الباحث أن هذه الظاهرة تستحق المزيد من البحث والدراسة من المسؤولين عن التعليم العالي في مصر؛ بغرض تهيئة البيئة الجامعية لتكون جاذبة

للهجرة إليها والعمل بها؛ كما أشارت النتائج إلى ارتفاع نسبة الهجرة بين الإناث أكثر من الذكور (Lee and Moon, 2013).

- ٣ - تباينت عوامل الجذب المرتبطة بهجرة الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية. وعلى الرغم من أنها كانت أقل تأثيراً على دوافع الهجرة من عوامل الطرد فقد كان لها دور مؤثر في تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في مصر؛ وتمثلت تلك العوامل فيما يأتي:
- ارتفاع الأجور بالجامعات الأجنبية المضيفة؛ وتوافر بيئة مهياة للبحث العلمي مقارنة بالجامعات المصرية.
- الرغبة في الحصول على وضع وظيفي متميز مقارنة بالدولة الأم.
- تطبيق تكنولوجيا المعلومات المتقدمة في التدريس والبحث العلمي.
- تقديم فرص التعليم المتميز لأبناء أعضاء هيئة التدريس.
- ارتفاع مستوى المعيشة بالدول المضيفة؛ وزيادة الشعور بالأمان الوظيفي.
- تيسير إجراءات الهجرة إلى بعض الدول.

وتتفق هذه النتيجة مع نتائج بعض الدراسات السابقة التي أشارت إلى أهمية الدور التي تقوم به الدول المضيفة في جذب الكفاءات العلمية للهجرة إليها؛ نظراً لما تحدثه من

٢ - تعددت عوامل الطرد المرتبطة بهجرة الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية فكانت على النحو الآتي:

- عدم الشفافية وضعف إيمان القيادات الجامعية بأهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات واتخاذها.
- توتر العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية؛ والافتقار لوجود قدوة حسنة بين تلك القيادات يمكن أن يُقتدى بها.
- ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس بما لا يفي باحتياجاتهم الأساسية؛ وفي الوقت نفسه الشعور بعدم الرضاء عن الراتب بسبب انخفاضه مقارنة بالآخرين.
- ضعف الاستقرار السياسي بما لا يشجع على البحث العلمي؛ بل عدم توافر مقومات البحث العلمي بالجامعات المصرية.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع نتائج إحدى الدراسات التي أُجريت مؤخراً على عينة قوامها ٧١٧ ممن يعملون بمهنة التمريض بكوريا؛ حيث اتضح أن ضعف الراتب والرغبة في تنمية المسار المهني كانت من بين أهم دوافع هجرتهم للولايات المتحدة الأمريكية؛ في الوقت الذي أشار فيه المبحوثون إلى أن ظروف العمل المواتية بالولايات المتحدة الأمريكية تعد من أهم العوامل التي جذبتهم

آثار تنموية في رأس المال الفكري
لديها (Hagander *et al.*, 2012; Olalekan *et al.*, 2011).

٤ - وجود تأثير معنوي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري، وأن تأثير تلك الظاهرة كان واضحاً في تنمية رأس المال المتجدد؛ يليه رأس المال البشري ثم رأس المال العلاقتي، وأخيراً رأس المال الهيكلي. ويرى الباحث أن تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية تسببت في التقليل من فعالية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية؛ بسبب وجود كثير من عوامل الجذب والطرْد التي أسهمت في حدوث تلك الظاهرة. وهذه النتيجة تتفق مع وجهة النظر القائمة على نظرية الموارد Resources- Based Theory التي ترى أن رأس المال البشري يعد من أهم الموارد المتاحة لدى أية منظمة والتي يصعب تقليدها أو تعويضها؛ ومن ثم فإن زيادة الاهتمام بهذا المورد يزيد من قيمته وأن هجرته تقلل من دوره في تعظيم القدرات التنافسية للمنظمات على اختلاف أنواعها (Halim, 2010; Vargas- Hernandez and Nourzi, 2010). إلا أن تلك النتيجة تختلف مع ما توصلت إليه بعض الدراسات الحديثة التي تشير إلى أن هجرة العمالة تعود بالنفع على العمالة

المهاجرة والعمالة الباقية على رأس العمل في آن واحد؛ حيث تكتسب العمالة المهاجرة كثيراً من المهارات التكنولوجية التي تدعم رأس المال البشري. وفي الوقت نفسه تستفيد العمالة التي لم تهجر من عمليات نقل تلك التكنولوجيا إليها بسبب احتكاكها بالعمالة العائدة من الخارج (Byra, 2013; Stark and Dom, 2013)؛ وقد يرجع هذا الاختلاف من وجهة نظر الباحث إلى اعتماد تلك الدراسات على نماذج اقتصادية رياضية تتضمن كثيراً من المتغيرات التي جرى دراستها عبر فترات زمنية مختلفة بحيث تكشف التغيرات في المستوى المهاري للفرد.

٥ - وجود تأثيرات متبادلة بين الأنواع المختلفة من رأس المال الفكري، فقد اتضح أن رأس المال المتجدد يؤثر في باقي أنواع رأس المال الفكري؛ فهذا النوع الجديد من رأس المال الفكري يُنظر إليه باعتباره الشريان الرئيس الذي يغذى باقي أنواع رأس المال الفكري ويحافظ على صيانتها وعدم تأكلها؛ وهذه النتيجة تتفق مع ما أشار إليه Kianto *et al.* (2010) من أهمية هذا النوع الجديد من رأس المال الفكري في التأثير في باقي الأنواع؛ إلا أنها تختلف مع وجهة نظر أخرى ترى أن رأس المال البشري يعد من أكثر أنواع رأس المال الفكري تأثيراً

في باقي الأنواع، وقد يرجع السبب في ذلك - من وجهة نظر الباحث - إلى حداثة اكتشاف رأس المال المتجدد؛ وأن أكثر أنواع رأس المال الفكري شيوعاً خلال تلك الفترة كان رأس المال البشري. في الوقت الذي أوضحت فيه النتائج تأثير رأس المال البشري في كل من رأس المال العلاقتي ورأس المال الهيكلي؛ وهذه نتيجة منطقية ترصد أهمية رأس المال البشري باعتباره الأساس في استغلال جميع الموارد المادية والتكنولوجية المتاحة بالجامعات. وفي الوقت نفسه توطيد أواصر التعاون بين الجامعة والمجتمع وتحسين صورتها في أذهان المتعاملين معها؛ وهذا يؤكد ما توصلت إليه بعض الدراسات العربية من نتائج تشير إلى أهمية رأس المال البشري في تعظيم القدرات التنافسية للمنظمات العربية (الشكرجي ومحمود، ٢٠١٠). وأخيراً أوضحت نتائج الدراسة وجود تأثير معنوي لرأس المال الهيكلي في رأس المال العلاقتي؛ ويرجع ذلك من وجهة نظر الباحث إلى أنه نظراً للعلاقة التفاعلية بين الجامعات ومختلف المستفيدين فإنها بحاجة إلى كثير من الموارد المادية والتكنولوجية بالمستوى الملائم كمّاً وكيفاً، وبما يمكنها من تقديم خدمات متميزة لمختلف المستفيدين؛ وبالشكل الذي يدعم

من المركز التنافسي للجامعات المصرية بين أفضل الجامعات العالمية؛ ويتفق ذلك مع ما توصل إليه (Corecoles, 2011) من نتائج تشير إلى أن رأس المال الهيكلي يمثل أهمية خاصة للجامعات كي تضطلع بدورها في تقديم خدمة تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة.

٦ - تباينت آراء أعضاء هيئة التدريس بشأن تأثير ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال الفكري بحسب حالتهم الوظيفية؛ ففي الوقت الذي يرى فيه القائمون على رأس العمل أن تلك الظاهرة كانت أكثر تأثيراً بالسلب في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات؛ يرى زملاؤهم المعارون بالجامعات السعودية أن تلك الظاهرة كانت سبباً في تنمية مهاراتهم البحثية؛ بفضل ما أتاحته من فرصة التفرغ للبحث العلمي والاضطلاع على أحدث النظريات العلمية في مجال التخصص، إضافة إلى تمكينهم من تحسين ظروفهم المادية. ويرى الباحث أن الظروف الاقتصادية والسياسية التي تمر بها مصر حالياً كانت سبباً في تأصيل تلك النظرة لدى أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل والمعارين على حد سواء.

محددات الدراسة

أُجريت الدراسة في ضوء المحددات الآتية:

١ - اختبار عينة غير عشوائية من أعضاء هيئة التدريس المعارين بالخارج بسبب عدم وجود إطار بأعدادهم يمكن الاعتماد عليه في اختيار عينة عشوائية.

٢ - اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس المعارين بالدول العربية، ولم تتناول أعضاء هيئة التدريس الذين استمروا بالجامعات الأجنبية بعد استكمال دراستهم العليا، بسبب عدم وجود إطار لهم. وفي الوقت نفسه صعوبة الاتصال بهم؛ لذلك اعتمد الباحث على أخذ عينة ميسرة من أعضاء هيئة التدريس المعارين بالجامعات السعودية لسهولة الاتصال بهم بسبب وجوده بالمملكة العربية السعودية خلال فترة إجراء الدراسة.

٣ - اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية في مصر.

توصيات الدراسة وأبعادها الإدارية

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج؛ يمكن اقتراح مجموعة من التوصيات:

توصيات للقائمين على اتخاذ القرار في

الدولة:

١ - زيادة ميزانية البحوث والتطوير بالجامعات المصرية؛ حيث أشارت نتائج الدراسة إلى تدني المخصصات الموجهة للبحث العلمي في مصر إذا ما قورنت بالدول النامية أو الدول المتقدمة؛ وهذا بلا شك يُعد من أهم عوامل الطرد للكفاءات العلمية بالجامعات المصرية ولاسيما من نوى التخصصات التطبيقية.

٢ - تهيئة المناخ بالجامعات ليكون جاذباً؛ مع الحفاظ على الكفاءات العلمية وتقديم الحوافز المادية والمعنوية التي تحد من هجرتهم للعمل بالجامعات الأجنبية، إضافة إلى الحفاظ على استقلال الجامعات مادياً وإدارياً؛ وتقدير الأساتذة؛ واعتماد ضوابط ومعايير واضحة لترقية الأساتذة تعتمد على الموضوعية والشفافية والقدرة والكفاءة.

٣ - نظراً لما أظهرته نتائج الدراسة من زيادة تأثير لعوامل الطرد في هجرة الكفاءات العلمية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية؛ يجب إجراء مسح شامل لأعداد الكفاءات العلمية المهاجرة بهدف التعرف إلى حجمها واختصاصاتها وظروف عملها؛ بهدف تهيئة الظروف الملائمة لاستيعاب طموحاتهم العلمية والبحثية والمعيشية.

العمل بالجامعات المصرية وزملائهم المغتربين بالجامعات المعارين إليها؛ وذلك من خلال الاستمرار في تنظيم مؤتمرات ولقاءات علمية دورية للمغتربين من الكفاءات العلمية، وطلب مساعداتهم والاستفادة من خبراتهم، سواء في ميادين نقل التكنولوجيا أو المشاركة في تنفيذ المشروعات البحثية والتطويرية.

٧ - نظراً لضعف ثقافة البحث العلمي في مصر؛ بل تسببها في جعل الجامعات بيئة طاردة للكفاءات العلمية؛ فإنه يجب احترام الحريات الأكاديمية وصيانتها؛ وذلك بإعطاء أعضاء هيئة التدريس حرية الوصول إلى مختلف علوم المعرفة والتطورات العلمية وتبادل المعلومات والأفكار والدراسات والبحوث والتأليف والمحاضرات، وفي استعمال مختلف وسائل التطور الحديثة من دون تعقيد بالشكل الذي يعيد البحث العلمي في مصر إلى سابق عهده من التميز والتفرد.

٨ - زيادة الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، سواء من ناحية تحسين أوضاعهم المادية ومستوى معيشتهم، وتأمين جميع المستلزمات اللازمة للقيام بالبحث العلمي. أو من ناحية توفير الحد الأدنى من الاستقرار النفسي والذهني للباحثين ومنحهم حرية

٤ - نظراً لما أظهرته نتائج الدراسة من تأثير سلبي لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في معدلات تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية؛ يجب صياغة مجموعة من البرامج لمواجهة هجرة الكفاءات العلمية؛ وإنشاء مراكز للبحوث التنموية والعلمية التي تستوعب خبرات تلك الكفاءات ومعارفها. وفي الوقت نفسه تمنحهم مردوداً يقارب ما يحصلون عليه في الدول الأخرى.

٥ - نظراً للتأثير السلبي الحاد لعوامل الجذب والطرْد المرتبطة بظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في تنمية رأس المال المتجدد في الجامعات المصرية؛ فإنه يجب حث الجهات المعنية على تكوين الجمعيات والروابط لاستيعاب أصحاب الكفاءات المهاجرة، وإزالة جميع العوائق التي تعوق ربطهم بالوطن الأم، حتى يمكن الاستفادة من خبراتهم العلمية والبحثية في تحديث البحث العلمي وتطويره بالجامعات المصرية حال استحالة عودتهم للوطن، أو منحهم الحوافز المادية المناسبة وتسهيل إجراءات عودتهم للمشاركة في عملية التنمية والتحديث.

٦ - رغبة في تنمية رأس المال البشري بالجامعات المصرية؛ يجب المحافظة على تقوية أواصر الصلة بين الكفاءات الموجودة على رأس

مؤثر في تنمية رأس المال المتجدد لدى أعضاء هيئة التدريس من خلال مجموعة من الآليات التي تضمن تنشيط البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، ومن أهم الآليات التي يمكن تبنيها في هذا الصدد:

- زيادة اهتمام الجامعات بإنشاء مراكز للفكر والمشروعات البحثية Think Tanks؛ على أن تضم تلك المراكز النخب المتميزة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة - خاصة ممن تلقوا دراساتهم العليا بالجامعات العالمية الرائدة - على أن تضطلع المراكز بالآتي:

- رسم السياسات التعليمية بالجامعة وفق متطلبات الجودة والاعتماد الأكاديمي؛ وفي الوقت نفسه تلبية احتياجات المجتمع المحلي في حل مشكلاته بأسلوب علمي.

- المساهمة في دعم وترشيد قرارات القيادات الجامعية في مختلف النواحي التعليمية والبحثية.

- وضع آلية لإنتاج البحوث والدراسات الأكاديمية بجودة عالية مطابقة للمعايير الدولية.

- توطيد علاقة الجامعة بجميع الأطراف ذات المصلحة في وجودها.

- تشجيع إدارة الجامعات أعضاء هيئة التدريس على تداول الأفكار العلمية والبحثية؛ سواء في التخصص الواحد أو بين التخصصات المختلفة؛ ويتحقق ذلك من خلال توقيع كثير من الاتفاقيات البحثية والتعاون البحثي

التحرك والتنقل والاتصال بمعزل عن العوامل السياسية.

٩ - إعادة النظر جذرياً في سلم الأجور والرواتب التي تمنح للكفاءات العلمية من أعضاء هيئة التدريس، وتقديم حوافز مادية ترتبط بالبحث والإنتاج العلمي، ورفع الحدود العليا للأجور لمكافأة المتميزين من ذوي الكفاءات وتقديم الحوافز التشجيعية للوفاء بالاحتياجات الأساسية، وبخاصة منها المساعدات التي تضمن توفير السكن المناسب وتقديم الخدمات اللازمة لقيامهم بأعمالهم بصورة مرضية.

١٠ - استحداث مراكز البحث والتطوير وتفعيلها؛ والتي يشار لها اختصاراً (R&D) سواء في الجامعات أو في المؤسسات الإنتاجية والخدمية؛ والتي يمكن أن تستقطب الكفاءات المهمة وتوفر ظروف العمل الملائمة لها. ويتأتى ذلك من خلال زيادة حصة ميزانيات البحث العلمي والتطوير من الناتج المحلي الإجمالي لتصبح مقاربة لمثيلاتها، سواء في الدول المتقدمة أو الدول النامية؛ وهذا يساعد على تأمين البنية التحتية اللازمة للبحث العلمي.

توصيات للقائمين على إدارة الجامعات

يجب على القائمين على إدارة الجامعات: رؤساء الجامعات؛ وعمداء الكليات، ورؤساء الأقسام أن يقوموا بدور

عضو هيئة تدريس بنشر جزء من إنتاجه العلمي في دوريات إقليمية أو عالمية ذات معامل تأثير مرتفع؛ وعلى الرغم مما يتطلبه هذا النشر من جهد فإنه يرفع من القيمة العلمية للباحث والجامعة في آن واحد؛ وبذلك تستطيع الجامعات المصرية تحقيق مراكز متقدمة ضمن تصنيف الجامعات المتقدمة على مستوى العالم.

- تأكيد أهمية وضع خطط بحثية في إطار مشروعات الجودة والاعتماد الأكاديمي بالجامعات؛ بحيث تركز على معالجة مشكلات فعلية بالمجتمع تعتمد على الإبداع العلمي والتفرد في مناقشة قضايا المجتمع.

- تطوير أساليب التعلم ببرامج الدراسات العليا؛ بحيث تمس المشكلات الحقيقية التي تعاني منها القطاعات الاقتصادية المختلفة بالدولة، ومن ثم ربط الجامعة بخدمة قضايا البيئة والمجتمع المحيط بها.

توصيات لأعضاء هيئة التدريس

١ - لعلاج أوجه الضعف والقصور في البرامج الرسمية للتدريب والتنمية يجب على أعضاء هيئة التدريس تبني إستراتيجيات فعالة للتعلم الذاتي وتطوير المهارات العلمية والبحثية؛ حتى يستطيع كل عضو أن يبتكر في أبحاثه العلمية وفي طرق وأنوات تقديم خدماته التعليمية للطلاب والدارسين ببرامج الدراسات العليا.

المشترك بين التخصصات المناظرة من ناحية وبين التخصصات التي تخدم التخصصات الدقيقة من ناحية أخرى.

- حرص إدارة الكلية على ضرورة تبني أعضاء هيئة التدريس لثقافة التحسين المستمر في الأساليب التعليمية والبحثية، وتقديم الدعم المادي والمعنوي اللازم لنشر هذه الثقافة مثل منح مكافآت للنشر الأجنبي في دوريات ذات معامل تأثير مرتفع؛ أو التشجيع على ترجمة المراجع الأجنبية المتخصصة وحضور المؤتمرات والندوات العالمية ذات العلاقة بمجال التخصص.

- حرص لجان الترقية على حث أعضاء هيئة التدريس على التفرد والتميز في إجراء الأبحاث العلمية والبعد عن التقليد والمحاكاة للأبحاث الأجنبية، وتحقيق ذلك من خلال وضع معايير جديدة لتقييم الإنتاج العلمي لعضو هيئة التدريس.

- قيام كل قسم علمي بوضع خطة سنوية لعقد سيمينارات دورية لمناقشة الأفكار البحثية الجديدة؛ وبما يتيح لأعضاء القسم فرصة التعرف إلى ما هو جديد في مجال التخصص.

- تشجيع إدارة الكلية أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في عضوية الجمعيات العلمية المحلية والدولية للتعرف إلى كل جديد في مجال التخصص؛ وفي الوقت نفسه توفير آليات التواصل بين الروابط العلمية والبحثية العالمية وأعضاء هيئة التدريس.

- اشتراط لجنة الترقيات ضرورة قيام كل

الذي يتفق وطموحاته العلمية والوظيفية.

- المعاونة الصادقة من الأساتذة للباحثين
- ولا سيما ممن هم في بداية مسارهم البحثي - وتوجيههم نحو اختيار النقاط البحثية التي تعود عليهم بالفائدة العلمية والتطبيقية.

مقترحات لبحوث مستقبلية

- في ضوء مناقشة نتائج الدراسة؛ يمكن الكشف عن بعض الفجوات البحثية التي تحتاج لمزيد من البحث والدراسة، مثل:
- آليات تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية في ظل الاستفادة من الكفاءات العلمية المهاجرة Brain Gain.
- دراسة أثر اختلاف مجال التطبيق على النتائج؛ بغرض التوصل إلى معرفة ما إذا كانت النتائج ستختلف فيما لو طبقت على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الخاصة المصرية؟ أو طبقت على المبتعثين بالجامعات الأجنبية؟

٢ - تشير نتائج الدراسة إلى ضعف التوجه نحو تبني الأبحاث الجماعية والتركيز على الفردية في البحث العلمي؛ لذا يجب تشجيع ثقافة فرق العمل البحثية من تخصصات مختلفة حتى يمكن أن يغطي البحث وجهات نظر شاملة للمشكلة البحثية التي تجري دراستها؛ وهذا هو التوجه البحثي في معظم الجامعات - إن لم يكن كلها - والتي تتبوأ الصدارة ضمن تصنيف أفضل جامعات العالم.

٣ - لتحسين الصورة الذهنية للجامعة لدى المتعاملين معها؛ يجب على كل عضو هيئة تدريس أن يكون مثلاً يُحتذى به في التعامل مع شكاواهم ومقترحاتهم، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال ما يأتي:

- حسن التعامل مع الطلاب والرد على استفساراتهم وتوجيه جزء من الوقت للإرشاد والتوجيه الأكاديمي لهم؛ بحيث يُحسن الطالب اختيار التخصص العلمي

المراجع

العربي، السنة/٢٢، العدد ٨٢: ٣.
اتحاد الجامعات العربية، ٢٠١٢، الموقع الرسمي للاتحاد.

بشار دنون الشكرجي ومصعب صالح محمود، ٢٠١٠، قياس رأس المال الفكري وأثره في ربحية المصارف، مجلة تكريت

إبراهيم قويدر، ٢٠٠٤، فقدان المواهب لصالح بلدان أخرى (وقف هجرة الكفاءات العلمية العربية)، نسخة إلكترونية.

الاتحاد البرلماني العربي، ٢٠٠١، جوهر الأدمغة العربية وضع سياسة واضحة لاستيعاب الكفاءات العربية والحد من هجرتها إلى الخارج، مجلة البرلمان

القاهرة، مركز بحوث ودراسات الدول النامية.
علي يوسفاتي وهاجر بوزيان الرحماني،
٢٠٠٨، دور المؤسسات الجامعية في بناء
الرأس المال الفكري مع الإشارة إلى تجربة
معاهد التكنولوجيا الهندية (IIT)، بحث
مقدم لملتقى دولي بعنوان: "إدارة وقياس
رأس المال الفكري في منظمات الأعمال
العربية"، جامعة البليدة (الجزائر)،
يومي ١٣ و ١٤ مايو ٢٠٠٨.

محمد عبد الكريم الشوبكي، ٢٠١٢، نزيف
الأدمغة العربية ... إلى متى؟، مجلة الرأي،
عدد يوم الاثنين ٣٠/٤/٢٠١٢.

محمد عبد الله المنصوري، وعبد العالي
بوحيوش الداخ، ٢٠١٠، هجرة الكفاءات
العلمية العربية: أسبابها وآثارها الاقتصادية،
مؤسسة الفكر العربي، الموقع الإلكتروني.

محمد عزت الحلالمة وسامي فياض
العزاوي، ٢٠٠٩، رأس المال المعرفي وأثره
في أسباب النجاح الإستراتيجي لمنظمات
الأعمال: دراسة استكشافية في شركات
الاتصالات الأردنية، مجلة كلية بغداد
للعلوم الاقتصادية الجامعة، ع ١٩.

محمد عواد الزيات، ٢٠٠٨، اتجاهات
معاصرة في إدارة المعرفة، دار صفاء
للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

محمد فلاق وجنات بوقجاني، ٢٠١١،
تطوير أنموذج لقياس أثر رأس المال
الفكري على كفاءة الأداء في منظمات
الأعمال، بحث مقدم في الملتقى الدولي:
رأس المال البشري في منظمات الأعمال

للعلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة
تكريت، كلية الإدارة والاقتصاد، م ٦، ع ٢٠٦:
٢٩-٤٧.

التقرير الإقليمي لهجرة العمل العربية،
٢٠٠٨، هجرة الكفاءات العربية نزيف أم
فرص؟، إدارة السياسات السكانية
والهجرة/القطاع الاجتماعي، جامعة الدول
العربية.

الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء،
٢٠١٠، الكتاب الإحصائي السنوي.

الخطة الإستراتيجية لجامعة القاهرة
٢٠١٠-٢٠٢٠، النسخة الإلكترونية على
الإنترنت.

زيتوني كمال، وجابر كريم، ٢٠١١،
أخلاقيات رأس المال الفكري كمدخل
لتعزيز إدارة المعرفة في منظمات الأعمال
العربية، الملتقى الدولي حول رأس المال
البشري في المنظمات العربية في
الاقتصاديات الحديثة، الفترة من ١٣-١٤
ديسمبر.

عبد الحسين السلطاني؛ ونعمة عبد الصمد
الأسدي، ٢٠٠٩، معايير جذب الكفاءات
العلمية خارج البلد من وجهة نظر الكفاءات
العلمية داخل البلد، المؤتمر الأول لضمان
الجودة والاعتماد الأكاديمي، جامعة الكوفة،
الفترة ١٥-١٦ ديسمبر.

عبد السلام نوير، ٢٠٠٣، سياسة البحث
العلمي وهجرة الكفاءات في مصر، مؤتمر
هجرة الكفاءات والتنمية في دول الجنوب،
كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة

الكفاءات العلمية البشرية من الدول العربية إلى الدول المتقدمة: الأسباب والنتائج؛ دراسة خاصة عن مصر، بحث منشور على الإنترنت.

نداء مطشر صادق، ٢٠٠٧، هجرة الكفاءات العلمية العربية: صرخة ألم تزلزل الأوطان، مجلة المجال، فصلية تصدر عن جامعة عمر المختار، البيضاء، ص ٢٤.

العربية في الاقتصاديات الحديثة، الفترة من ١٣ - ١٤ ديسمبر.

مصطفى التحضيتي، ٢٠٠٦، العقول المهاجرة ودورها في التنمية في العالم العربي: دول المغرب العربي نموذجاً، مؤتمر البحث العلمي والتطوير التكنولوجي في العالم العربي، دمشق، سوريا.

منى محمد الحسيني عمار، بت، هجرة

- Abdelbaki, H.H. 2009. Estimation of the Economic Impact Of Brain Drain On The Labor Expelling Country. *International Business & Economics Research Journal*, 8 (12): 53- 66.
- Benedict, O.H. and Ukpere, W.I. 2012. Brain Drain and African Development: Any Possible Gain from the Drain? *African Journal of Business Management*, 6 (7): 2421-2428.
- Biondo, A.E., Monteleone, S., Skonieczny, G. and Torrisi, B. 2012. *Economic Letters*, 115: 359- 362.
- Bollard, A., Mc Kenzie, D., Morten, M. and Rapoport, H. 2011. Remittances and the brain Drain Revisited: The Micro Data Show that More Educated Migrants Remit More, *The World Bank Economic Review*, 25 (1): 132- 156.
- Bontis, N. 1998. Intellectual Capital: An Exploratory Study that Develops Measures and Models. *Management Decision*, 36 (2): 63-76.
- Brunold, J. and Durst, S. 2012. Intellectual Capital Risks and Job Rotation, *Journal of Intellectual Capital*, 13 (2): 178 - 195.
- Byra, L. 2013. Rethinking the Brain Drain: Dynamics and Transition, *International Review of Economics and Finance*, doi: 10.1016/j.iref.2013.05.004.
- Chaichian, M. 2010. The New Phase of Globalization and the Brain Drain: Migration of Educated Iranians to the US, *Conference on "Transatlantic Perspectives on International Migration: Cross Border Impacts, Border Security, and Socio Political Responses"*, March 4.
- Chatzkel, J. 2004. "Moving Through the Crossroads", *Journal of Intellectual Capital*, 5 (2): 337-939.
- Chimboza, A. 2012. From Brain Drain to Brain Gain: Addressing Human Capital Needs for Post Crisis Zimbabwe's Capacity Building, *Master of Philosophy Theses*, University of Pennsylvania.
- Chompalov, I. 2006. Birds of Passage: Patterns of Brain Drain from Bulgaria before and after the Transition to Democracy. *Sociological Viewpoints*.
- Churchill, G. A. 1979. A Paradigm for Developing Better Measures of Marketing Constructs. *Journal of Marketing Research*, 16 (1): 64-73.
- Corecoles, Y.R., Penalver, J.F.S. and Ponce, A.T. 2011. Intellectual Capital in Spanish Public Universities: Stakeholders' Information Needs. *Journal of Intellectual Capital*, 12(3): 356- 376.
- De Haas, H. 2007. Migration and Development: A Theoretical Perspective, Paper Presented at the Conference on 'Transnationalisation and Development(s): Towards a North-South Perspective', Center for Interdisciplinary Research, Bielefeld, Germany, May 31 - June 01.
- De la Croix, D. and Docquier, F. 2012. Do Brain Drain and Poverty Result

- from Coordination Failures? *Journal of Economic Growth*, 17: 1-26.
- Docquier, F.; Lohest, O. and Marfouk, A. 2007. Brain Drain in Developing Countries. *The World Bank Economic Review*, 21 (2): 193-218.
- Driouchi, A.; Boboc, C.; Kadiri, M.; piqan, E. and Zouag, N. 2012. *Brain Drains or Brain Gains in Physicians Emigration? Evidence from MENA and East European Countries*, D. Zeng (Ed.): Advances in Computer Science and Engineering, AISC 141: 675-682.
- Drucker, P.F. 1995. *Managing in a Time of Great Change*, New York: Truman Talley Books/ Dutton.
- Dumay, J. 2012. "Grand Theories as Barriers to Using IC Concepts". *Journal of Intellectual Capital*, 13 (1): 4-15.
- Dumay, J. and Garanina, T. 2013. Intellectual Capital Research: A Critical Examination of the Third Stage. *Journal of Intellectual Capital*, 14 (1): 10 -25.
- Fan, X. and Yakita, A. 2011. Brain Drain and Technological Relationship Between Skilled and Unskilled Labor: Brain Gain or Brain Loss? *Journal of Population Economic*, 24: 1359-1368.
- Gaiduck, R., Gaiduck, J. and Fields, D. 2009. Limiting the Brain Drain: Determinants of Employee Organizational Attachment in Lithuania. *Baltic Journal of Management*, 4(2): 132- 156.
- Grigolo, M.; Lietaert, M. and Lietaert, R. 2010. Shifting from Academic 'Brain Drain' to 'Brain Gain' in Europe, *European Political Science*, 9: 118- 130.
- Guthrie, J., Ricceri, F. and Dumay, J. 2012. "Reflections and Projections: a Decade of Intellectual Capital Accounting Research". *British Accounting Review*, 44 (2): 70.
- Hafez, H. and Ghaly, A. 2012. The Effect of the Arab Spring on Migration Flows in Egypt, Migration Policy Centre (MPC), American University in Cairo, *Center for Migration and Refugee Studies*.
- Hagander, L.E.; Hughes, C.D.; Nash, K.; Ganjawalla, K.; Linden, A.; Martins, S.Y.; Casey, K.M. and Meara, J.G. 2012. Surgeon Migration Between Developing Countries and the United States: Train; Retain; and Gain from Brain Drain, *World Journal of Surgery*.
- Halim, S. 2010. "Statistical Analysis on the Intellectual Capital Statement". *Journal of Intellectual Capital*, 11 (1): 61-73.
- Harnoss, J.D. 2011. Economic Costs of the Malaysian Brain Drain: Implications from an Endogenous Growth Model, *Malaysian Journal Of Economic Studies*, 48 (2): 117- 130.
- Hernandez, J.G. and Noruzi, M.R. 2010. How Intellectual Capital and Learning Organization Can Foster Organizational Competitiveness?

- International Journal Of Business and Management*, 5 (4): 183- 193.
- Hourani, G. 2005. "Emigration, Brain Drain and Remittances: Sample of the Public Discourse in Lebanon," *unpublished Paper Presented to the Florence Summer School on International Migration*.
- Huang, F. 2004. *Social Science Statistics- Structural Equation Modeling*, WuNan, Taipei.
- Imran, N., Azeem, Z., Haider, I., Amjad, N., and Bhatti, M.R. 2011. Brain Drain: Post Graduation Migration Intentions and the Influencing Factors Among Medical Graduates From Lahore; Pakistan, *BMC Research Notes*, 4 (417): 1-5.
- Islamic Development Bank. 2006. Brain Drain in IDB Countries: Trends and Development Impact, *IDB Occasional*, paper No.12, Rabi Thani 1427H.
- Jang, S.H. 2013. The offensive framework of Resource Based View (RBV): Inhibiting Others from Pursuing their Own Values, *Journal Of Management and Strategy* 4 (1), Available at: www.sciedu.ca/jns.
- Kianto, A.; Laukkanen, P.H.; and Ritala, P. 2010. Intellectual Capital in Service - and Product- Oriented Company. *Journal Of Intellectual Capital*, 11 (3): 305- 325.
- Kline, R.B. 1998. *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, Guilford Press, New York, NY.
- Lee, E. and Moon, M. 2013. Korean Nursing Students' Intention to Migrate Abroad, *Nurse Education Today xxx (2013) xxx-xxx*, Retrieved Online on 27 July 2013 from: <http://dx.doi.org/10.1016/j.nedt.2013.04.006>.
- Malhotra, Y. 2003 *Measuring Knowledge Assets of a Nation: Knowledge Systems for development*, United Nations Advisory Meeting of the Department of Economic and Social Affairs: Division of Public Administration and Development Management, New York, 4 - 5 September 2003.
- Marr, B. and Chatzkel, J. 2004. "Intellectual Capital at the Crossroads: Managing, Measuring, and Reporting of IC", *Journal of Intellectual Capital*, 5 (2): 224-229.
- Mouritsen, J. 2006. "Problematising Intellectual Capital Research: Ostensive Versus Performative IC", *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 19 (6): 820-841.
- Mouritsen, J. and Roslender, R. 2009. "Critical Intellectual Capital", *Critical Perspectives on Accounting*, 20 (7): 801-03.
- Nature Publishing Group, 2013. Retrieved Online on 25 January 2013 from: <http://www.nature.com/nmiddleeast/2013/130125/full/nmiddleeast.2013.12.html>.
- Olalekan, A.W.; Adeniran, O. O. and Adebukola, A.M. 2011. Health care

- providers migration and brain drain phenomenon: Perception of Health Care Workers in Lagos State in South Western Nigeria, *Continental Journal Tropical Medicine*, 5 (1): 24- 27.
- Osaretin, I. and Akpomera, E. 2012. Reversing Brain Drain in Africa by Engaging the Diaspora: Contending issues, *Inkanyiso, Jnl Hum & Soc Sci*, 4(1): 17- 24.
- Pieretti, P. and Zou, B. 2009. Brain Drain and Factor Complementarily, *Economic Modeling*, 26: 404- 413.
- Roslender, R. and Stevenson, J. 2009. "Accounting for People: A Real Step Forward or More a Case of Wishing and Hoping?", *Critical Perspectives on Accounting*, 20 (7): 855-69.
- Salmani, D.; Taleghani; G. and Taa-tian, C. 2011. Perception of Social Justice Implication in Brain Drain Management in Iranian Educational Institutions, Education, *Business and Society: Contemporary Middle Eastern Issues*, 4 (1): 19-32.
- Schwab,K. 2012. The Global Competitiveness Report 2011-2012, *World Economic Forum*, Geneva, Switzerland.
- Semela, T. 2011. Vulnerability to Brain-Drain Among Academics in Institutions of Higher Learning in Ethiopia, *Asian Social Science*, 7(1): 3- 18.
- Stark, O. and Dom, A. 2013. International Migration, Human Capital Formation, and Saving, *Economic Letters*, 118 (3): 411- 414.
- The World Bank.2011. *Migration and Remittances Fact Book 2011*, 2nd Edition: 13- 15.
- Tyson,A.D.; Tyson,D.; Sivapragasam, V. and Azlan, H.N. 2011. Ethnicity, Education and the Economics of Brain Drain in Malaysia: Youth Perspectives, *Malaysian Journal Of Economic Studies*, 48 (2): 174- 185.
- Woldetensae, Y. 2007. Optimizing the African Brain Drain: Strategies for Mobilizing the Intellectual Diaspora Towards Brain-Gain, *Paper Submitted to Association of African Universities (AAU)*.
- Wright, D. Flis, N. and Gupta, M. 2008. The 'Brain Drain' of Physicians: Historical Antecedents to an Ethical Debate, c. 1960-79, Philosophy, *Ethics, and Humanities in Medicine*, 3: 24.
- Yan PAN, S. 2011. Education Abroad, Human Capital Development, and National Competitiveness: China's Brain Gain Strategies, *Front. Educ China*, 6(1): 106-138.
- Zhatkanbaeva, A., Zhatkanbaeva, J. and Zhatkanbaeva, E. 2012. The Impact of Globalization on "Brain drain" in Developing Countries, *Procedia- Social and Behavioral Sciences*, 47: 1490- 1494.
- Zikmond,W.G. 1991. *Business Research Methods*, The Dryden Press, New York.

قائمة الاستقصاء

(١) فيما يأتي مجموعة من عوامل الجذب والطرء المرتبطة بهجرة الكفاءات العلمية للخارج؛ برجاء تحديد درجة موافقتك على مدى توافر تلك العوامل.

عوامل الجذب والطرء	موافقي تماماً	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماماً
(١) عوامل الجذب:	٥	٤	٣	٢	١
١ - ارتفاع الأجور بالجامعات الأجنبية.	٥	٤	٣	٢	١
٢ - توافر بيئة مهياة للبحث العلمي.	٥	٤	٣	٢	١
٣ - الرغبة في الحصول عل وضع وظيفي متميز مقارنة بالدولة الأم.	٥	٤	٣	٢	١
٤ - تطبيق تكنولوجيا المعلومات المتقدمة في التدريس والبحث العلمي.	٥	٤	٣	٢	١
٥ - تقديم فرص التعليم المتميز لأبناء أعضاء هيئة التدريس.	٥	٤	٣	٢	١
٦ - ارتفاع مستوى المعيشة بالدول المضيفة.	٥	٤	٣	٢	١
٧ - الشعور بالأمان الوظيفي.	٥	٤	٣	٢	١
٨ - تيسير إجراءات الهجرة إلى بعض الدول.	٥	٤	٣	٢	١

(٢) عوامل الطرد:

١ - لا توجد شفافية لما يُتخذ من قرارات.	٥	٤	٣	٢	١
٢ - لا تؤمن القيادات الجامعية بأهمية المشاركة في اتخاذ القرارات.	٥	٤	٣	٢	١
٣ - يوجد توتر في العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية.	٥	٤	٣	٢	١
٤ - لا يُعتبر معظم القادة بالجامعات قدوة حسنة يُقتدى بها.	٥	٤	٣	٢	١
٥ - ما أحصل عليه من راتب لا يكفي احتياجاتي الأساسية.	٥	٤	٣	٢	١
٦ - أشعر بعدم الرضاء عن راتي بسبب انخفاضه مقارنة بالآخرين.	٥	٤	٣	٢	١
٧ - ضعف الاستقرار السياسي لا يشجع على البحث العلمي.	٥	٤	٣	٢	١
٨ - عدم توافر مقومات البحث العلمي بالجامعات المصرية.	٥	٤	٣	٢	١

(٢) إلى أي مدى تؤثر عوامل الجذب والطرود السابقة في تنمية رأس المال الفكري

بالجامعات المصرية؟

أنواع رأس المال الفكري	مؤثرة تماماً	مؤثرة	محايد	غير مؤثرة	غير مؤثرة تماماً
(١) رأس المال المتجدد:	٥	٤	٣	٢	١
١ - تفتقد الجامعة ثقافة التحسين المستمر لمختلف عملياتها.	٥	٤	٣	٢	١
٢ - تدنى ميزانية البحث والتطوير (R&D) بالجامعة.	٥	٤	٣	٢	١
٣ - تعتمد الجامعة على الأسلوب التقليدي في تقديم خدماتها ولا تشجع على الابتكار والتجديد.	٥	٤	٣	٢	١
٤ - لا تحرص الجامعة على تحديث موقعها الإلكتروني باستمرار.	٥	٤	٣	٢	١
٥ - لا ترتبط الجامعة بعلاقات مستدامة مع الجامعات العالمية ضمن سلسلة توليد ونقل المعرفة.	٥	٤	٣	٢	١
٦ - لا توجد آلية واضحة لتبادل المعارف بين أعضاء هيئة التدريس بمختلف الأقسام والكليات.	٥	٤	٣	٢	١
(٢) رأس المال البشري:	٥	٤	٣	٢	١
١ - لم تعد تحرص الجامعات على استقطاب الكفاءات العلمية المتميزة.	٥	٤	٣	٢	١
٢ - لا تبذل الجامعات أي جهد للحفاظ على ما لديها من كفاءات متميزة.	٥	٤	٣	٢	١
٣ - تواضع الإنجازات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	٥	٤	٣	٢	١
٤ - انخفاض مستوى الإبداع والابتكار لدى أعضاء هيئة التدريس.	٥	٤	٣	٢	١
٥ - لا يتوافر للقيادات الجامعية المهارات الإدارية بالمستوى المطلوب.	٥	٤	٣	٢	١
٦ - لم تعد تشكل براءات الاختراع الخاصة بأعضاء هيئة التدريس المتميزين نسبة عالية من مجمل نشاطات الجامعة.	٥	٤	٣	٢	١
٧ - معظم الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس يعتمد على التقليد ولا يعتمد على الإبداع.	٥	٤	٣	٢	١
٨ - تآكل مخزون المهارات المتوافر لدى الجامعات.	٥	٤	٣	٢	١
٩ - أصبحت الجامعات بيئة طاردة أكثر من كونها جاذبة للكفاءات العلمية.	٥	٤	٣	٢	١
١٠ - زيادة العبء الملقى على عاتق أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل.	٥	٤	٣	٢	١

(٢) إلى أي مدى تؤثر عوامل الجذب والطرْد السابقة في تنمية رأس المال الفكري بالجامعات المصرية؟

أنواع رأس المال الفكري	مؤثرة تماماً	مؤثرة	محايد	غير مؤثرة	غير مؤثرة تماماً
(٣) رأس المال الهيكلي:					
١ - تواضع مستوى البرمجيات التي تعتمد عليها الجامعات في تقديم خدماتها مقارنة بالجامعات المتقدمة.	٥	٤	٣	٢	١
٢ - لا توجد بالجامعات إجراءات محكمة لتقييم مستوى جودة خدماتها.	٥	٤	٣	٢	١
٣ - لا تتميز معظم نظم المعلومات الإدارية بالجامعة بالدقة والحدثة.	٥	٤	٣	٢	١
٤ - تتسم قواعد البيانات بالجامعة بالعشوائية وعدم التنظيم.	٥	٤	٣	٢	١
٥ - لا توجد آلية واضحة لحماية حقوق التأليف والنشر والاختراع بالجامعات.	٥	٤	٣	٢	١
٦ - ضعف قدرة الجامعة على توثيق تجاربها والاستفادة منها.	٥	٤	٣	٢	١
(٤) رأس المال العلاقتي:					
١ - اهتزاز صورة الجامعة في أذهان المتعاملين معها.	٥	٤	٣	٢	١
٢ - حرص الجامعة على تقديم حزمة تقليدية من الخدمات التعليمية.	٥	٤	٣	٢	١
٣ - ورش العمل التي تعقدها الجامعات لحل مشاكل المتعاملين معها أغلبها صورية.	٥	٤	٣	٢	١
٤ - افتقار الجامعة للجدية في التعامل مع مقترحات وشكاوى المتعاملين.	٥	٤	٣	٢	١
٥ - تساؤل دور الجامعة في الإسهام في حل مشكلات المجتمع المحلي.	٥	٤	٣	٢	١
٦ - ضعف حرص الجامعة على تطوير علاقاتها مع جميع الأطراف.	٥	٤	٣	٢	١

ABSTRACT

**THE IMPACT OF PULL AND PUSH FACTORS OF BRAIN
DRAIN ON THE DEVELOPMENT OF INTELLECTUAL
CAPITAL IN EGYPTIAN UNIVERSITIES**

MOSTAFA M. AL-KERDAWY

Damietta University

This study was conducted on two samples of Egyptian faculty members in public universities in Egypt and kingdom of Saudi Arabia. The first sample consisted of 384 who were on-the-job members and the second comprised 250 who were seconded to Saudi universities. The percentage of correct responses for the two samples were (77.08%) and (70.40%) respectively. The study aimed to measure the impact of pull and push factors of professors seconded on the development of intellectual capital in Egyptian public universities using Structural Equation Model (SEM) to analyze the relationships between the variables of the study. The results showed that push factors from Egyptian universities were more influential in brain drain compared with pull factors of Saudi Universities and that the renewal capital was the most common type of intellectual capital affected by brain drain. The statistical analysis demonstrates the existence of impact relations between different types of intellectual capital, renewal capital and other types of intellectual capital, human capital and both the structural capital and relational capital, and, finally, structural capital and relational capital.

مصطفى محمد الكرداوي (دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة المنصورة، جمهورية مصر العربية، ٢٠٠٧)، أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال، كلية التجارة، جامعة دمياط، جمهورية مصر العربية، يعمل حالياً أستاذاً مشاركاً بكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، المملكة العربية السعودية، له اهتمامات بحثية تتركز حول القضايا المتعلقة بالعنصر البشري داخل المنظمات.