تاريخ الاستلام: 2020/08/13 تاريخ القبول: 2020/09/06.

أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية وأثرها على التنمية دراسة ميدانية على عينة من الكفاءات المهاجرة بدول الخليج

The causes of the Algerian brain drain and its impact on development A field study on a sample of the emigrant competencies in the Gulf countries

د.لبيب لويزة*

louiza.labib@yahoo.fr

المركز الجامعي تيبازة (الجزائر)

ملخص:

تعد ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية إلى الدول المتقدمة من أهم المشكلات التي تواجه الدول النامية، لما تؤدى إليه هذه الظاهرة من استنزاف لثروات تلك الدول اللازمة لتحقيق تنميتها الاقتصادية والبشرية. الجزائر من البلدان التي تعاني من هجرة كفاءاتها ، مما يؤثرا سلبا على التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد ،وتعتبر بلدان الخليج العربي منطقة جديدة تستقطب العديد من الكفاءات في تخصصات مختلفة تدفعها عوامل إقتصادية ومشاكل إدارية .

الكلمات المفتاحية : الهجرة ، هجرة الكفاءات ، التنمية .

Abstract:

The phenomenon of the migration of scientific talent to the developed countries is one of the most important problems facing developing countries, as this phenomenon leads to a depletion of the wealth of those countries necessary to achieve their economic and human development. Algeria is one of the countries that suffer from the emigration of its talents, which negatively affects the economic and social development of the country. The Arab Gulf countries are considered a new region that attracts many talents in different specializations driven by economic factors and administrative problems.

Key words: immigration, brain drain, development.

* المؤلف المرسل.

. مقدمة:

أصبحت هجرة الكفاءات ظاهرة عالمية بفضل التطورات السريعة التي شهدها العالم منذ نهاية القرن العشرين وخصوصا في صناعة المعلومات والاتصالات، واستطاعت بعض الدول وخصوصا الأوروبية توظيف هذه الهجرة بما يخدم أهدافها الحالية والمستقبلية، من خلال تشجيع وتسهيل هجرة العلماء والباحثين والمتخصصين إليها وفق ما يعرف بالهجرة الانتقائية، بينما أغفلت كثير من الدول وخاصة العربية هذه الظاهرة، مما أدى إلى خسارتها الجسيمة لكفاءاتها. وقد شجع تفاوت التقدم الحضاري بين مختلف دول العالم على تفاقم ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية فتراكمت عوامل الطرد التي دفعت الأفراد إلى ترك أوطانهم، مقابل عوامل جذب مغرية تجذبهم إلى الدول الأكثر تقدما.

وتعاني الجزائر كغيرها من الدول العربية من آثار هذه الظاهرة حيث تأتي في مقدمة الدول العربية التي غادرتها كفاءاتها حسب (التقرير الإقليمي لهجرة الأدمغة العربية لسنة 2008) الذي أعدته الجامعة العربية بدعم من صندوق الأمم المتحدة للسكان. وقد بلغ عدد الكفاءات الجزائرية حسب التقرير، 215347 كفاءة علمية. وقد كانت الوجهة المفضلة لحراك الكفاءات الجزائرية منذ الستينيات هي أوربا بالدرجة الاولى خاصة فرنسا لأسباب تاريخية ثم الولايات المتحدة وكندا البلدان الأكثر جذبا للكفاءات في العالم نظرا للتطور العلمي والتكنولوجي الذي تميزت به هذه الدول. غير أنه في العقدين الأخيرين ظهرت وبشكل ملحوظ، وجهة أخرى لحراك الكفاءات الجزائرية وهي دول الخليج العربي الذي جذبت العديد من المتخصصين في مختلف المجلات، أبرزها قطاع الإعلام والتعليم العالي وقطاع المحروقات. وعليه سوف يتم التركيز على هجرة الكفاءات الجزائرية الى هذه المنطقة بصفة خاصة، لرصد أهم العوامل والأسباب الكامنة وراء هذه الظاهرة ولهذا ارتأينا تقسيم البحث الى ثلاثة محاول حيث تضمن المحور الأول الإطار العام للدراسة وشمل الثاني الدراسة الميدانية والثالث تم من خلاله عرض نتائج الدراسة.

المحور الأول: الإطار العام للدراسة

1- أهمية الدراسة

إن أهمية هذا الدراسة من أهمية الكفاءات العلمية الجزائرية التي يعول عليها في القيام بدور مهم وأساسي في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ولعل هذه النظرة هي التي أدت إلى انتهاج سياسة تكوين تهدف إلى توفير عدد هائل من الإطارات، ويتم ذلك التكوين داخل المؤسسات الجامعية والعلمية الوطنية وكذلك في الخارج، . مما يؤدي إلى القول بأن هجرة هذه الكفاءات تشكل خسارة للبلد وتؤثر سلباً على تنميته وتقدمه العلمي والاقتصادي.

وتكمن أهمية هذا البحث في كونه يتطرق الى ظاهرة حراك الكفاءات العالية، من حيث أنها نتيجة طبيعية وحتمية للتطور الذي يشهده العالم بفضل تكنولوجيا الاعلام والاتصال حيث أن المجتمعات أصبحت تعيش درجة عالية من التواصل الفوري مما يؤدي الى إمكانية عرض الكفاءة أو الخبرة في أي نقطة من العالم عن طريق هذه الوسائط الجديدة .

2- أهداف الدراسة:

يمكن فيما يلي الاشارة الى أهم الأهداف التي نسعى الى الوصول اليها من خلال هذه الدراسة:

أ- فهم ظاهرة هجرة الكفاءات الجزائرية الى منطقة الخليج العربي،

ب-صياغة آليات هذه الهجرة، صياغة سوسيولوجية لتوضيح العوامل المتسببة فيها،

ج - الكشف عن مواقف المهاجرين من المجتمع المضيف ومعرفة مدى قدرة اندماجهم في ذلك المجتمع،

د- المساهمة في توفير مادة علمية يمكن الاعتماد عليها في وضع سياسة واقعية لمعالجة هذه الظاهرة من أجل حث الكفاءات الجزائرية على العودة واستغلالها في المسيرة نحو التنمية الاجتماعية والاقتصادية

3- اشكالية الدراسة

أصبحت بلدان الخليج العربي وجهة جديدة لحراك الكفاءات الجزائرية نظرا لارتفاع وتيرة الهجرة نحو هذه المنطقة وذلك ما تؤكده الاحصائيات خاصة بعد سنة 2000 حيث شهدت هذه الفترة نزوح عددا كبيرا من المتخصصين في قطاع المحروقات والإعلام والتعليم العالي إلى دولتي الإمارات المتحدة وقطر على وجه التحديد . فما هي أسباب اختيار الكفاءات الجزائرية لمنطقة الخليج العربي؟ وما هي عوامل الجذب بها؟

- هل الظروف الاقتصادية هي التي تدفع الكفاءات الجزائرية إلى الهجرة إلى دول الخليج العربي؟
- هل العراقيل الإدارية والمضايقات المهنية تؤدي الى تهميش الكفاءات مما يدفعها الى الهجرة الى دول الخليج العربي؟
-هل للغة والدين والعادات المشتركة دور في اختيار الكفاءات الجزائرية، وجهة دول الخليج؟

4- فرضيات الدراسة

الفرضية الأولى: تدفع الظروف الاقتصادية المعيشية، الكفاءات الجزائرية إلى الهجرة إلى بلدان الخليج العربي.

الفرضية الثانية: تؤدي العراقيل الإدارية إلى تهميش الكفاءات وحرمانها من فرص التطور والنجاح مما يؤدي بها إلى الهجرة إلى دول الخليج.

الفرضية الثالثة: تميل الكفاءات الجزائرية إلى اختيار بلدان الخليج العربي بسبب عامل الدين واللغة والعادات الاجتماعية المتشابهة بين المجتمعين.

تحديد المفاهيم

4- هجرة الكفاءات المصطلح والمفهوم

تتعدّد المصطلحات بتعدد اللغات للدلالة على "هجرة الكفاءات" فنجد بعض العبارات مثل "هجرة الأدمغة" "نزيف العقول"، "إهدار الطاقات"، "هجرة العلماء" و"حركة الأطر"، وغير ذلك من المصطلحات، وكلها تعاريف متداولة لوصف ظاهرة هجرة الكفاءات وانتقالها من بلدها الأصل إلى بلدان أخرى . لظروف وأسباب معينة. وقد تناولت العديد من الدراسات هذه الظاهرة منذ مطلع الستينيات للقرن الماضي بمسميات مختلفة فالبريطانيون على سبيل المثال ابتدعوا مصطلح «Brain Drain» للتعبير عن فقدانهم الكثير من المهندسين والعلماء والأطباء بسبب هجرتهم إلى الولايات المتحدة الأمريكية.

أما منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) فتعتبر هجرة الكفاءات نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي، يتميز بالتدفق باتجاه واحدة من الدول الأكثر تقدما نحو الدول الأقل تقدما وهي ما يطلق عليها البعض النقل المباشر للتكنولوجيا وهي أيضا النقل المباشر لأحد عناصر الإنتاج والمتمثل في العنصر البشري.

ويعرف (إلياس زين، **1972**. ص69)، مفهوم "هجرة الكفاءات" بأنه تعبيرا عن نزوح حملة الشهادات الجامعية العلمية والتقنية والفنية، كالأطباء والعلماء والمهندسين والتكنولوجيين والباحثين والممرضات والمتخصصين في علوم الاقتصاد والرياضيات والعلوم الاجتماعية وعلم النفس والتربية والتعليم والآداب والفنون والزراعة والكيمياء والجيولوجيا. ويمكن أن يشمل هذا التحديد الفنانين والشعراء والكتاب والمؤرخين والسياسيين والمحامين وأصحاب المهارات والمواهب والمخترعين في كل الميادين، أي أصحاب الكفاءات والمهارات الجامعية العلمية والتقنية.

وفي تعريف آخر يقصد بهجرة الكفاءات، سفر أو نزوح أو هجرة الرجال والنساء المؤهلين تأهيلا جامعيا سواء في داخل البلاد أو خارجها بمحض إرادتهم طلبا للعمل والاستيطان أو الدراسة وعدم عودتهم بعد إتمام الدراسة. (سلمان،2001، ص89.) تعتبر منظمة التعاون و

التنمية الاقتصادية هجرة الكفاءات ظاهرة تشمل أيضا خريجي الجامعات و الكليات الذين يذهبون إلى الخارج لفترة محددة من الزمن للدراسة والتخصص وكذا الزائرين الذين يمددون فترة زيارتهم وإقامتهم بالخارج.

ويشير (عبد اللاوي،2010) الى أن المقصود من هجرة الكفاءات هو هجرة الأشخاص الذين تلقوا تكوينا عاليا، جامعيا أو ما يعادله سواء كان هذا التكوين قبل أو بعد الهجرة.

و يرى من جهته "جاك غيار" **(Gaillard1996 ; p12)** أن مصطلح هجرة الكفاءات يستعمل للتعبير عن هجرة " الأشخاص المؤهلين، من دولهم الأصلية نحو دول الاستقبال(هجرة الكفاءات الخارجية) وللتعبير أيضا عن هجرة الأشخاص العلميين والتقنيين نحو قطاعات غير علمية داخل نفس الدولة (الهجرة الداخلية للكفاءات). وتعرف الموسوعة البريطانية مفهوم "هجرة الأدمغة" أو "هجرة العقول" على أنه "انتقال أشخاص تلقوا تعليماً جامعياً أو مهنياً، اختاروا أن يغيروا البلد أو المجال الاقتصادي، عامة من أجل رفع راتبهم أو ظروف عيشهم، وبالنسبة لمنظمة "اليونسكو" فتعرّفه بأنه "شكل من أشكال التبادل العلمي الشاذ أو غير السليم بين الدول، حيث يتسم بالتدفق في اتجاه واحد ناحية الدول المتقدمة أو ما يعرف بالنقل العكسي للتكنولوجيا.

يمكن التمييز بين شكلين أساسيين لهجرة الكفاءات العلمية وذلك حسب المتغير الجغرافي وهما على التوالي الهجرة الداخلية التي تكون داخل الوطن والهجرة الخارجية وتشمل انتقال الكفاءات خارج الحدود الجغرافية لبلدانهم الأصلية وهو الشكل الأكثر شيوعا بين الدول ينقسم بدوره إلى نمطين:

أ- **النمط التبادلي للكفاءات** ويتمثل في تبادل الأفراد ذوي المهارات والكفاءات ما بين

الدول وعادة ما يكون هذا النوع من التبادل بين الدول المتقدمة قصد التكامل المعرفي من جهة

ثم العمل المشترك في مشاريع بحثية تحقيقا للمصلحة المشتركة في الحقل المعرفي والمعلوماتي، فهذا النمط من التبادل للكفاءات لا يقتضي الإقامة الدائمة بالبلد المستقبل بل يكون محددا بمدة التكامل و البحث وفقا للاتفاقيات بين الدول المصدرة والمستقبلة.(فرجاني، 1984، ص 123 .)

ب- **النمط الاستنزافي للكفاءات** وهو النوع السائد بين دول النامية والدول المتقدمة، حيث تأخذ الهجرة بهذا المفهوم اتجاها واحدا من المناطق الأقل نموا والأكثر فقرا إلى الدول الأكثر نموا وتقدما، ويكون بهذا توزيع الكفاءات في العالم غير متكافئ حيث تكون المنفعة القصوى لصالح الدول المتقدمة وذلك ما خلصت اليه دراسة حديثة عند اشارتها الى أنه من بين 150 مليون من الذين يتلقون أجورهم مقابل نشاطهم في مجال البحث العلمي والتكنولوجي عبر العالم، نجد 90% منهم يقطنون بالدول الأكثر تقدما، ويستقر منهم 20 % في الولايات المتحدة و كندا. وفي هذا الصدد، يمكن تحديد ثلاثة قطاعات تعاني أساسا من الاستنزاف تتمثل في:

* **قطاع البحث العلمي** وتشمل الطلبة والباحثين من ذوي الشهادات العالية (دكتوراه وماجستير) حيث يظهر من (تقرير اليونسكو سنة 2000) أن أكثر من 50 % من الباحثين من دول الجنوب يشتغلون في الولايات المتحدة، أوروبا واليابان، وهو العامل الذي يزيد من تمركز المعرفة والإنتاج العلمي في دول الشمال.

* **قطاع التعليم**، حيث يسعى الكثير من الطلبة إلى إتمام مشوارهم العلمي بدول الشمال سواء من أجل تنمية كفاءاتهم في اختصاص معين أو سعيا وراء الشهادات العليا، وغالبا ما تكون نحو الدول التي تمثل مستعمرات سابقة لدولهم وذلك لقابلية الاندماج اللغوي، ويكون ذلك عن طريق البعثات العلمية والتبادل بين الجامعات أو رغبة الطلبة لمواصلة الدراسة بالخارج على نفقتهم الخاصة.

* **قطاع الصحة** حيث أن تزايد هجرة الأطباء والكفاءات المتخصصة في هذا المجال، يعد ملفتا للانتباه، وفي هذا السياق، تفيد التقارير أن 60 % من الأطباء المكونين محليا في إفريقيا قد غادروا باتجاه دول الشمال خلال الثمانينيات والتسعينيات، وهو ما يجعل توزيع عدد الأطباء بالنسبة للكثافة السكانية منخفضا جدا (طبيب لكل 25000 ساكن).

* **النزيف الداخلي للكفاءات:** يتعلق هذا النمط بمحدودية نشاط الكفاءات داخل أوطانهم نتيجة ميلهم إلى اقتصار أبحاثهم على المعرفة في حد ذاتها دون أن تتعدى ذلك إلى تنمية مجتمعاتهم، وقد يكون الهدف من نشاطهم الحصول على امتيازات شخصية محدودة أو نتيجة لتهمشيهم من طرف الأنظمة القائمة وبالتالي عزلتهم وابتعادهم عن ميدان البحث العلمي.

المحور الثاني: الدراسة الميدانية

1- منهج الدراسة

تم الاعتماد في دراستنا هذه على المنهج الوصفي التحليلي وذلك من خلال تجميع البيانات والمعلومات المتعلقة بالظاهرة من مصادرها المختلفة ثم تحليلها واستخلاص النتائج.

2- مجالات الدراسة: أجريت الدراسة الميدانية بكل من دولة قطر والإمارات لأنهما تعتبران من أكثر دول الخليج استقطابا للكفاءات الجزائرية من دول الخليج الاخرى ،وشملت الدراسة عدد من الكفاءات الجزائرية التي هاجرت إلى كل من دولة الإمارات وقطر في الفترة ما بين 1990- 2010 ومن مجالات عمل مختلفة غلب عليها الموظفين بقطاع الإعلام والبحث العلمي وقطاع المحروقات بصفتها أكثر القطاعات جذبا للكفاءات الجزائرية في دول الخليج .

3- عينة الدراسة: اعتمدت الدراسة على العينة القصدية وفي هذا النوع من العينات يقوم الباحث باختيار مفرداتها بطريقة تحكمية لا مجال فيها للصدفة ويقوم شخصيا باختيارها. في هذا الصدد تم استهداف عينة من الكفاءات في العديد من المجالات بواسطة المعاينة بطريقة الكرة الثلجية مما مكننا من توزيع 100 استمارة تم استرجاع 70 منها، 38 كفاءة من الإمارات و32 من قطر .

سطح

4- أداة الدراسة: تم جمع المعطيات والبيانات بواسطة استمارة الإستبيان وذلك وفقا للمنهج الوصفي الذي تم اعتماده في الدراسة.

وقد تم إرسال الاستمارة إلى أفراد العينة عن طريق البريد الإلكتروني لكل مفردة تم الاتصال بها نظرا لصعوبة التنقل الى أماكن تواجدهم.

وقد ساعد موقع التواصل الاجتماعي –الفيسبوك –على معرفة الكثير منهم.

وقد تضمنت الاستمارة ثلاث محاور تمثلت في:

المحور الأول: شمل أسئلة متعلقة بالبيانات الأولية عن المبحوث أي الخصائص العامة لمجتمع البحث كالجنس، السن رتبة المبحوث في الأسرة، الدرجة العلمية – لأن المبحوثين كلهم من الكفاءات وأصحاب درجات علمية – والتخصص في الجامعة، وكذا حالته المدنية وعدد الأطفال في حالة الزواج، ومكان ولادتهم في الموطن الأصلي أو في بلد الاستقبال.

المحور الثاني الذي تم تخصيصه للكشف عن ظروف العمل قبل الهجرة، الراتب، المكانة المهنية، الظروف المعيشية قبل الهجرة، السكن بالإضافة إلى أسئلة مفتوحة تتعلق بسبب التفكير في الهجرة وكيفية الإعداد لمشروع الهجرة وعوامل اختياره لمنطقة الخليج.

وقد كان الهدف من خلال هذه الأسئلة، التعرف على المهاجر قبل اتخاذه قرار الهجرة من خلال التعرف على وضعه المهني وظروفه المعيشية حيث تمكننا هذه المعلومات من معرفة الدوافع والأسباب التي يرى المبحوث أنها كانت سببا في اتخاذه قرار الهجرة. ونربط أجوبة الشخص المبحوث بالقرائن الزمنية التي توفرها الأسئلة لكي نتمكن من وضع هذا القرار في سياق الظروف الاجتماعية الخاصة بالمجتمع الأصلي.

المحور الثالث: تضمن هذا المحور الخصائص الاجتماعية والاقتصادية للمبحوثين بعد الهجرة فقد تمحورت أسئلته حول أوضاع المبحوثين في بلد الاستقبال أو بلد المهجر فيما يخص ظروف الهجرة، تاريخها ونوع الهجرة من حيث أنها فردية أو عائلية، دافع الهجرة، ودوافع اختياره لإحدى الدولتين قطر أو الإمارات، أوضاع المهاجرين، ظروفهم المعيشية والاجتماعية الجديدة، ظروف العمل الجديد الراتب، والمكانة المهنية.

تساعد هذه المعلومات على التعرف على المستوى المعيشي الجديد للمهاجر ومقارنته بالمستوى السابق ودرجة استقراره المهني وتمسكه بمهنته مما يساعد على تحديد درجة اندماج الشخص في الحياة المهنية والحياة الاجتماعية مما قد يقلل من احتمال العودة، كما تبين إلى أي حد كان قرار الهجرة واضحا وإيجابيا وهل عادت عليه الهجرة بالنفع وهل يرى أن هذا النجاح مشجعا على العودة أم مشجعا على البقاء.

وقد تعمدنا في الأخير إقحام بعض الأسئلة المتعلقة بنية المهاجر في العودة إلى موطنه من خلال طرح بعض الأسئلة المتعلقة بالاتصال ببلده، بنية العودة، والشروط التي يتمنى توفرها في بلده من أجل العودة و لمعرفة درجة ارتباط المبحوث بمجتمعه الأصلي وكيف تتغير هذه العلاقة بتغير عوامل أخرى.

2- نتائج الدراسة

أسباب هجرة الكفاءات الجزائرية الى دول الخليج

أ- ضعف شبكة الأجور والرغبة في تحسين الظروف الاقتصادية

تؤكد نتائج الدراسة صحة الفرضية الأولى للبحث بكل وضوح، فهي تبين من خلال مختلف نسبها وعلاقاتها أن الكفاءات الجزائرية تهاجر إلى منطقة الخليج العربي مدفوعة بالظروف الاقتصادية وما يترتب عنها من نتائج. إن تلك الظروف تجعل الكفاءات في حال استعداد دائم للهجرة، كجيش احتياطي تستقطبه الدول المضيفة متى احتاجت إليه مستعملة مختلف وسائل الجذب، وتتمثل الظروف الاقتصادية في الراتب المحدود جدا إذا نظرنا إليه في إطار السوق العالمية، فالكفاءات تعيش حياة تزداد مع السنوات خضوعا للسوق العالمية، بالنسبة لأسعار الأدوية ووسائل النقل ومن الأغذية والملبوسات والعقارات السكنية، لكنها لا تتقاضى أجرها وفقا لمقاييس السوق العالمية. وهذا ما يجعل تلك الكفاءات، عندما تقارن وضعها بأمثالها في دول أخرى من العالم، تعيش في بلدان تتمتع بنفس الخصائص الطبيعية التي يتمتع بها بلدنا، فإنها تدرك أهمية الفارق وتدرك كم هو الطريق شاق – وربما مستحيل في المدى القريب أو المتوسط – نحو تحقيق درجة من التساوي الاقتصادي مع الآخرين.

لا يقتصر العامل الاقتصادي على الجانب المعيشي من حياة المواطن، بل هو مدخل لمختلف جوانب حياته، بمعنى أن الدخل الشهري هو المحدد الأول للمستوى الاجتماعي للمبحوث وهو المحدد لمكانته في المجتمع وأسلوب حياته وكلما كان الدخل بسيطا كلما كانت الحياة الاجتماعية صعبة. والمبحوث أمام هذا الوضع يجد صعوبة في ممارسة حياته الاجتماعية بصورة طبيعية، فهو في غالب الأحيان لا يستطيع توفير وسائل العمل البسيطة مثل الحاسوب وخدمة الإنترنت والمنشورات المتخصصة، ولا يستطيع الاستفادة من النشاطات العلمية والمتخصصة التي تتم عبر الوطن نظرا لصعوبة التنقل بواسطة الوسائل العمومية وصعوبة اقتناء وسيلة نقل خاصة. وإذا لم يكن هذا العامل معطلا للتطور الاجتماعي العادي للمبحوث فإنه يؤخره ويفوت عليه كثيرا من الفرص.

يؤدي الدخل المحدود إذن إلى غلق الآفاق المهنية والعلمية والاجتماعية للمبحوث، فهو يجد نفسه عاجزا ماديا، عن تطوير إمكانياته العلمية ومجاراة أقرانه في المهنة نفسها من مجتمعات أخرى، فلا يستطيع التخطيط للحصول على شهادات أعلى واكتساب خبرات تحتاج إلى أسفار وتنقلات، كما يجد صعوبة في ممارسة مختلف جوانب نشاطات الحياة، إذ يتأخر سن زواج الكفاءات ويتأخر حصولهم على

سكنات بسبب غيابهم عن معترك الحياة وانشغالهم بالدراسة، وهم دائما يلتحقون بالحياة المهنية في وضع أشد غلاء مما تستطيع مداخيلهم أن توفره، إذا كانت لهم مداخيل.

ب- تهميش الكفاءات والمحسوبية في التوظيف

يؤدي التعرض لعراقيل إدارية بالمصالح العمومية (إدارة، تعليم عالي، مؤسسات اقتصادية، ..) الى تهميش الكفاءات وحرمانها من فرص التطور والنجاح فتلجأ إلى الهجرة إلى دول الخليج."

تتعدد المؤشرات التي يمكن بواسطتها قياس العراقيل الإدارية، وقد أشرنا إليها في استمارة الاستبيان بمتغيرات محددة منها دوافع الهجرة ومدى التعرض لمشاكل إدارية، الحصول على الوظيفة بعد التخرج، مدى الرضا عن الوضعية المهنية قبل الهجرة، وتوافق الوظيفة مع التخصص المدروس.

وقد بينت الدراسة أن 60.7% من أفراد العينة لم يتحصلوا على منصب شغل مباشرة بعد التخرج مما يعبر عن صعوبة حقيقية في الحصول على منصب شغل بعد التخرج مباشرة مقابل 39.3% عملوا مباشرة بعد تخرجهم

إن عدم الحصول على عمل بعد التخرج يؤدي إلى الإحباط، فبعد سنوات طويلة من الدراسة والتكوين يجد المبحوث صعوبة في الحصول على وظيفة تؤمن له الاستقرار الذي يصبو إليه أي متخرج من الجامعة والمتمثل في منصب عمل يتلاءم مع تخصصه العلمي وراتب مجز يمكنه من شق حياته باطمئنان. ومما يزيد من شعوره بالتهميش هو حصول من هم أقل كفاءة منه على عمل، بسبب المحسوبية في التوظيف الذي يتم في غالب الأحيان وفق معايير لا علاقة لها بكفاءة الأشخاص ومؤهلاتهم العلمية بل تتحكم فيها صلة القرابة والولاء والأقدمية وهذا ما يزيد الشعور بعدم الرضا لدى الكفاءات.

كل هذه العراقيل الإدارية تساهم في شعور الباحثين وذوي الاختصاص بالإحباط والتهميش وتدفعهم الى التفكير في الهجرة.

ج- بطالة الجامعيين

وتعتبر بطالة الجامعيين من أقوى الدوافع لهجرة الكفاءات الجزائرية، فقد تضاعف عدد العاطلين عن العمل خلال التسعينيات من خريجي الجامعات بصورة ظاهرة، وكان أغلبهم من المهندسين والحائزين على شهادات جامعية في العلوم الاجتماعية.

هذا ما يجعلنا نعتبر الفترة التي يقضيها الخريج بدون عمل بعد التخرج تلعب دورا في تحويله إلى مشروع مهاجر. وهي إذا لم تكن عاملا أساسيا في تحديد توجه هذه الفئة بالنسبة لموضوع الهجرة، لا يمكن الإنكار بأنها من العراقيل الإدارية المساعدة على اتخاذ قرار الهجرة.

وفي محاولة معرفة ما إذا كان للتخصص دور في عدم العثور على عمل بعد التخرج وجدنا أن العلاقة لا تختلف كثيرا بين العاملين في قطاع الصحافة وقطاع المحروقات، لكنها ضئيلة عند المشتغلين في قطاع التعليم العالي، الذين تحصل أغلبهم على منصب شغل مباشرة بعد التخرج.

د- مشروع العودة مرهون بما يوفره البلد الأصلي

أعرب أغلب المهاجرين عن نيتهم في العودة بنسبة 55 %دون تحديد للمدة التي ينوون قضاءها في بلد المهجر لكنهم ربطوها بشروط تتلخص في مجملها في زوال المشاكل والعراقيل الإدارية والبيروقراطية، وإعطاء الكفاءات دورها الحقيقي في البناء المؤسساتي والتغيير، وتحسين ظروف العمل من زيادة في الرواتب والتحفيز وتوفير العوامل المساعدة على الاستقرار منها وسائل العمل و السكن كما تطرق بعضهم إلى زوال الظلم وتغيير الأوضاع السياسية والاقتصادية وتوفر الأمن في البلاد .

يتضح جليا أن الأسباب التي تعلق عليها الكفاءات المهاجرة عودتها هي متشابهة لدى اغلبهم وتتمثل أساسا في الشفافية والعدالة الاجتماعية، الأمن والاستقرار، زيادة الأجور، القضاء على الفساد الإداري والتهميش والمحسوبية و"الحقرة"، وضع الكفاءات في

المناصب التي تستحقها" وضع الرجل المناسب في المكان المناسب" وتوفير وتسهيلات السكن والمرافق الضرورية للعيش الكريم

إنها شروط تصب في مجملها في تهيئة الظروف الإدارية المناسبة والقضاء على العراقيل الإدارية والمحسوبية وهو ما يؤكد صحة الفرضية الثانية بوضوح في أن تراكم المشاكل الإدارية تجعل الكفاءات تشعر بالتهميش وعدم التقدير فتفكر في الهجرة بحثا عن ظروف أحسن ومعاملة تستحقها من احترام وتقدير لكفاءتها.

تؤكد نتائج الدراسة الفرضية الثانية وتبين أن العراقيل الإدارية تتسبب في دفع الكفاءات إلى الهجرة إلى منطقة الخليج العربي وغيرها من مناطق الجذب. وليست تلك العراقيل مجرد عامل مساعد على اختيار الهجرة بل هي عامل أساسي في ذلك. فالعراقيل المقصودة هنا لا تقتصر على التأخر في توفير بعض الوثائق الإدارية أو تأخير بعض الترتيبات أو عدم تنفيذ بعض الإجراءات التي ترتبط بحياة الفرد الاجتماعية أو المهنية. بل هي عراقيل يمكن أن تحرم صاحب الشهادة من الشغل مدة طويلة بعد تخرجه، دون أن توفر له سياسة التشغيل والسياسة الاقتصادية أي مخرج لكسب قوته بطريقة خاصة أو مؤقتة وإن حصل على الوظيفة فإنها في الغالب لا تضعه في المكانة التي تمكنه من التأثير في صنع القرار ويعاني من التهميش والإقصاء.

كما تتمثل هذه العراقيل في حرمان الفرد من الحصول على سكن لائق – وفي كثير من الأحيان على أي سكن – ومن ارتقائه المهني وتحسين دخله، مما يجعله يعيش في وضع مسدود الأفق، بل إن هذه الفئة من المواطنين، خاصة عندما تكون المناصب والوظائف العادية محتلة من طرف نسبة كبيرة من غير المؤهلين، يشعر أفرادها بأنهم يتعرضون للإساءة ويحرمون من حقهم في عيش حياتهم بالمستوى الذي أعدوا أنفسهم له، فتكون الهجرة وسيلة لإعادة الانسجام لحياتهم والخروج من حالة الفوضى.

هـ - العوامل الثقافية ليست دافعا أساسيا للهجرة

لا تؤكد نتائج البحث الفرضية الثالثة في أن" المتخرجين الجدد من الكفاءات يميلون إلى اختيار بلدان الخليج العربي بسبب عامل الدين واللغة والعادات الاجتماعية المتشابهة بين المجتمعين".

بل هو توفر فرصة العمل بالدرجة الأولى وبنسبة 84.6% بالنسبة للذين هاجروا بعد سنة 2000 وهم يشكلون الفئة الأكبر في العينة مما يعني بأن الوجهة في حد ذاتها ليست محفزا على اختيار الهجرة ولا موجها للاختيار بل إن توفر فرص العمل براتب محترم هو العامل الحاسم، كما أن اختيار الهجرة إلى دول الخليج بسبب سهولة التأقلم كان دافعا لنسبة قدرت40.1%موزعة على الفئات الثلاث مما يعني أنها عاملا مساعدا لكنه ليس العامل الاساسي .

كما شكلت الدوافع الثقافية المشتركة من لغة ودين وعادات عاملا مساعدا لنسبة من المبحوثين 21.4 %، وهذا يبين لنا أن الهجرة التي نتحدث عنها ليست ناتجة بالدرجة الأولى عن عوامل جذب من طرف البلد المضيف، بقدر ما هي ناتجة عن عوامل داخلية خاصة بالبلد الأصلي. فيكون مجرد توفر فرصة العمل بالشروط المناسبة عاملا حاسما. ولا تهم الوجهة ولا إمكانية التأقلم. ، لذلك فمن الناحية العملية يمكن أن نعتبر الحصول على فرصة عمل مناسبة براتب مغري عاملا أساسيا في تحديد الوجهة وأن فكرة سهولة التأقلم عاملا مشجعا .ولم يكن لعامل الدين واللغة والعادات المشتركة الأثر الكبير في اختيار وجهة الهجرة.

خاتمة

لقد أوضحت نتائج الدراسة أن عوامل الطرد في الجزائر هي في مجملها عوامل اقتصادية فالكفاءات الجزائرية ترى في الهجرة طريقا للهروب من المشكلات الاقتصادية والبطالة بالنسبة لبعضهم، كما أوضحت الدراسة أن الأسباب الرئيسية وراء قرار الهجرة هي انخفاض الأجور والمرتبات في الجزائر عن مثيلاتها في دول المقصد وسوء الأحوال المعيشية وفقدان الأمل في الحصول على الحد الأدنى من التقدير والمكانة الاجتماعية بسبب المشاكل الإدارية والعراقيل التي تواجهها هده الفئة من المجتمع من أجل ضمان الحد الأدنى في العيش الكريم في بلدهم .

ليست الهجرة بهذا المعنى مسألة استبدال وسط اجتماعي بآخر أو استبدال وطن بآخر بل هي وسيلة تحرر من العراقيل الكثيرة التي تنجر عن تأخر التشغيل وعن التشغيل براتب هزيل. وبذلك نفهم الدافع الكبير الذي يؤدي إليها، بغض النظر عن وجود إغراءات أو تسهيلات، فهذه الإغراءات والتسهيلات لن يكون لها معنى بدون وجود المرشحين للتأثر بها وهم الذين تهيؤهم العوامل الدافعة في بلدهم لاختيار الهجرة.

إن ما تريده الكفاءات هو أن تتم معاملتها بطريقة تنسجم منطقيا مع أوضاعها:

- أنهم يريدون معاملة مناسبة من سوق العمل بحيث يرغبون في الحصول على مناصب شغل بعد التخرج بفترة معقولة.

- تتمثل هذه المعاملة المناسبة في الحصول على راتب يلبي متطلبات الحياة الطبيعية ويوفر نسبة من الرفاهية من باب التميز الاجتماعي المستحق شرعيا من اختيار درجة الكفاءة التي تتطلب سنوات من التضحية بالمقارنة مع المهن التقنية واليدوية التي يباشرها أصحابها في سن مبكرة وتسمح لهم في تلك السن بالشروع في تحسين أوضاعهم المادية والاجتماعية.

- فتح الحياة الاجتماعية والاقتصادية على التطور والنمو مثل بقية بلدان العالم، على أساس أن هذا هو الضامن الوحيد لفتح المجال لنجاح تلك الفئة وغيرها من أصحاب الطموح.

وقد تغيرت نظرة المهتمين بالظاهرة والمشتغلين عليها من دعوات المطالبة بضرورة عودة هذه الكفاءات إلى أوطانها لتشارك في عملية البناء، وظهرت محلها دعوات أخرى أكثر عقلانية تدعو إلى الاستفادة منها في أماكن تواجدها.

فالكفاءات والعقول المهاجرة تتواجد في أعرق المراكز العلمية من جامعات ومراكز للبحث ويتقلدون أعلى الرتب في المؤسسات الصناعية والإعلامية وهو ما يدعو إلى بناء شراكة مع هذه الكفاءات عن طريق تقديم دعوة صادقة لهم للمشاركة من مواقعهم في بعض البرامج التنموية والبحثية القائمة في بلدانهم.

التوصيات

من خلال نتائج هذه الدراسة يمكن صياغة بعض التوصيات:

- تشكيل مرصد وطني للهجرة يطور قواعد البيانات والمعلومات حول مجالات حراك الكفاءات الجزائرية وإحصاؤها في الدول المستقبلة، ومتابعه انشغالاتهم ووضع تقارير دورية عن حالة الهجرة

- العمل على إيجاد قوانين وتشريعات تتكفل بإزالة العوائق الإدارية أمام الكفاءات المهاجرة، وتسهيل تواصلهم ببلدهم وتوفير الدعم المادي والمعنوي لمن يرغبون في العودة إلى الوطن وذلك برفع مستواهم المعيشي ودخلهم المادي وتأمين حاجاتهم الإنسانية الضرورية وتقديم الحوافز التشجيعية.

- احترام الجانب الإنساني لهذه الكفاءات، توفير المزيد من الحريات فيما يتعلق بمجالات اختصاصاتهم العلمية والتقنية، وربط سلم الوظائف والمناصب بشرط الكفاءة والخبرة بعيدا عن المحسوبية والأهواء، أي وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

- معاملة الكفاءة الجزائرية بالقدر الذي نوليه للكفاءة الأجنبية لتعزيز الثقة فيهم وفي إمكانياتهم.

- دعم مراكز البحث العلمي والجامعات في الجزائر بالخبرات الموجودة خارج الوطن مما يسهم في استقطاب الخبرات الجزائرية وإشراكها في عملية التطوير والتنمية.

- إتاحة الفرصة للكفاءات الجزائرية بالمهجر للاطلاع على أهم المستجدات العلمية في تخصصاتهم من خلال دعوتهم لحضور الملتقيات والندوات للمساهمة فيها

-التنسيق بين سياسة التكوين في الجامعات مع سياسة التشغيل واحتياجات البلاد من التخصصات لتفادي بطالة الجامعيين.

قائمة المراجع

فرجاني نادر: الهجرة إلى النفط، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت ط3، 1984.

2. مجموعة: دراسات في علم الاجتماع "الهجرة النفطية والقيم الاجتماعية"، دار المعرفة الجامعية،بيروت، 2005.

3. المخادمي عبد القادر رزيق: هجرة الكفاءات العربية دوافعها واتجاهاتها، وزارة الاتصال والثقافة، الجزائر 2002.

4. المركز الوطني للدراسات والتحاليل الخاصة بالتخطيط: **la migration des algériens vers l'europe des douze**، الجزائر، ، (مخطوط).

5. النجار باقر سلمان: حلم الهجرة للثروة. مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 2001.

6. فريحة فاطمة الزهراء .عوامل هجرة الكفاءات في الجزائر ، هجرة الكفاءات العربية ، مركز الدراسات الوحدة العربية ، بيروت ، الطبعة الثالثة ، 1985.

7. المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل . هجرة العقول واليد العاملة العربية، مطبعة وزارة الشبيبة والرياضة ، الجزائر 1990.

8. المجلس الوطني الاقتصادي والإجتماعي.الجالية الجزائرية بفرنسا ، الدورة العامة العادية السادسة والعشرين ،2006.

9- التقرير الإقليمي لهجرة الأدمغة العربية، «هجرة الكفاءات.. نزيف أم فرص؟» جامعة الدول العربية بدعم من صندوق الأمم المتحدة للسكان.2008

10- خوري، عصام، هجرة الكفاءات العلمية العربية مع إشارة للجمهورية العربية السورية، دراسة بحثية عن مركز الدراسات والبحوث الإستراتيجية، دمشق، سوريا. 2008.

11-إلياس زين ، هجرة الأدمغة العربية ، بيروت : المؤسسة العربية للدراسات و النشر ، 1972

12- Abdelhafid, Hammouche ET Hocine Abdellaoui , Les migrations algériennes à l'étranger. Publication de la faculté des sciences humaines et sociales de l'université d'Alger 2008.

13-Ali Maziri kamel, L'émigration algériennes en France، histoire et problèmes culturels opu ،Alger 1992..

14-Musette mohamed said , les maghrébins dans la migration international , centre de recherche en économie appliquée pour le développement (CREAD) ,volume2,2006.

- 15-Abdellaoui Hocine, « Les dimensions sociopolitiques de la migration hautement qualifiée en Algérie », série CARIM AS, n° :24 /2010

16-JACQUeS GAILLARD ,coopérations scientifiques internationales , volume 7 'institut française de recherche scientifique et de developpement en coopération , Paris 1996