



هجرة الكفاءات الليبية دوافعها واستراتيجيات الحد منها

ناجية سليمان عبدالله

قسم العلوم السياسية- كلية الاقتصاد العجيلات / جامعة الزاوية

N.suliman@zu.edu.ly

The Migration of Libyan Talents: Its Motivations and Strategies to Reduce It

Najia suliman Abdallah

Faculty of Economics - Al -Ajailat / University of Zawia

HTTPS:ORCID. ORG:0009-0003 --9707--7791

تاريخ الاستلام: 2026/05/06 - تاريخ المراجعة: 2026/05/28 - تاريخ القبول: 2026/06/08 - تاريخ النشر: 2026/06/30

الملخص:

تهدف الدراسة للكشف عن دوافع هجرة الكفاءات الليبية، وتحديد الاستراتيجيات اللازمة للحد منها، واعتمدت في ذلك على المنهج الوصفي باستخدام الملاحظة والاستبيان. ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة: وجود عوامل قوية تدفع الكفاءات نحو الهجرة، أبرزها ضعف الاستقرار السياسي، وتدني الوضع الاقتصادي، وضعف المردود المادي، وسوء البيئة الإدارية. وتوفر بيئة جاذبة للكفاءات تتسم بالاستقرار السياسي والأمني، وتنوع الفرص، ودعم البحث العلمي، والتحفيز المادي والمعنوي. وأنه يوجد وعي بأهمية تحسين البيئة المهنية والعلمية، مثل دعم البحث العلمي، ورفع الرواتب، وتوفير فرص التمكين للكفاءات. وأخيرا أن قرار هجرة الكفاءات هو نتيجة تفاعل بين عوامل طرد داخلية قوية وعوامل جذب خارجية مغرية، إضافة إلى الحاجة لتطوير الإجراءات الوطنية.

الكلمات المفتاحية:

الهجرة-ليبيا- الكفاءات- عوامل الطرد- عوامل الجذب- استراتيجيات الحد من هجرة الكفاءات

Abstract:

The study aims to identify the motivations behind the migration of Libyan skilled professionals and to determine the strategies required to mitigate this phenomenon. The study adopted a descriptive approach using observation and questionnaires as data collection tools.

The findings revealed the presence of strong factors driving skilled professionals to migrate, most notably political instability, economic decline, low financial returns, and a poor administrative environment. The results also indicated that an attractive environment for skilled professionals is characterized by political and security stability, diverse opportunities, support for scientific research, and both material and moral incentives.

Furthermore, there is an increasing awareness of the importance of improving the professional and academic environment through supporting scientific research, increasing salaries, and providing empowerment opportunities for skilled professionals. Finally, the study concludes that the decision to migrate is the result of an interaction between strong internal push factors and attractive external pull factors, in addition to the need to develop national policies and procedures.

Keywords:

Migration – Libya – Skilled Professionals – Push Factors – Pull Factors – Strategies to Reduce Brain Drain

المقدمة

الهجرة هي مغادرة أفراد أو مجموعات من موطنهم الأصلي إلى بلدان أخرى بحثاً عن فرص حياة أفضل أو لغرض التعليم وأحياناً لأسباب سياسية أو أمنية تختلف من زمان إلى آخر، وبين بيئة وأخرى، وهي ظاهرة اجتماعية ملازمة للوجود الإنساني، ساهمت في تكوين المجتمعات وأوجدت تنوع وتعدد ثقافي، بها تناقلت الثقافات وتمازجت فتطورت الكثير من مناحي الحياة. ولها عديد الصور منها الفردية أو الجماعية داخلية أو خارجية دائمة أو مؤقتة ومنها القسرية وأيضاً هناك القانونية وغير القانونية، ولا تقتصر على فئة عمرية محددة ولا على مستوى علمي أو معرفي.

ومن الأنواع التي لها بالغ الأثر من الهجرة في المجتمعات هي هجرة الكفاءات، والتي تعددت مسمياتها حيث أطلق عليها هجرة الأدمغة أو هجرة العقول، ويقصد بها نزوح حملة الشهادات العلمية المختلفة من مواطنهم الأصلية إلى بلدان المهجر، وتعتبرها منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) أنها نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي غيرانه يتميز بالتدفق باتجاه واحد من الدول الأكثر تقدماً نحو الدول الأقل تقدماً، وهو ما يطلق عليه البعض النقل المباشر للتكنولوجيا. (1) بل والأخطر فيها أن العديد من مهاجري هذا النوع يقطعون إي صلة لهم ببلدانهم الأصل، والتي استخلصت عديد الدراسات إنها استنزاف للموارد البشرية للدول، وهو ما يشكل خطراً بعيد المدى على الدول وتطورها، ويساهم في تراجع التنمية بها. والدول العربية من الساحات التي تعاني من هذه الظاهرة حيث انتقلت منها مختلف أنواع الكفاءات إلى الدول الأكثر تطوراً، فكانت الوجهة الغالبة إلى أوروبا وأمريكا والتي لم تقتصر جهداً في جذبهم والاحتفاظ بهم من خلال ما تقدمه لهم من متطلبات، وبذلك لم يشكل وجودهم بها إي عائق بل ساهموا في رقيها.

ففي دراسة صادرة عن إدارة السياسة السكانية والهجرة بالقطاع الاجتماعي لجامعة الدول العربية استعرضتها في فبراير 2008 بينت فيها أن مجموع الكفاءات العلمية العربية المهاجرة إلى الخارج وصل إلى 1.090.282 كفاءة، في وقت أن هناك بعض المناطق العربية تعيش أوضاعاً يمكن إن نصفها بالفريدة والمتميزة في بعض مناحي الحياة، ولكن كفاءاتها فضلوا المهجر عن بلدانهم، فلماذا هاجروا إذاً؟

لقد تناولت عديد الدراسات هجرة الكفاءات العربية محاولة تحديد دوافعها وأثارها المختلفة، وكانت دراسات عن المنطقة العربية عامة أو عن دولاً محددة، والتي منها دراسة معايير جذب الكفاءات العلمية خارج البلد من وجهة نظر الكفاءات العلمية داخل البلد (ويشير هنا للعراق) أ.م.د عبد الحسين السلطاني م.د نعمة عبد الصمد الاسدي. وهي دراسة اهتمت بهجرة الكفاءات العراقية والتي هدف منها تحديد المعايير اللازمة لجذب الكفاءات العراقية المهاجرة، (2) ودراسة شيخاوي سنوسي التي تضمنت هجرة الكفاءات الوطنية وإشكالية التنمية في المغرب العربي دراسة حالة الجزائر 1999-2010، (3) وأيضاً استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة). (4) تلك الدوافع والآثار التي استخلصها الباحثين في اعمالهم البحثية كانت تخص دولاً بعينها، وهو ما لا يمكن تعميمه على كل الدول العربية لان بعض الظروف مختلفة.

ولكن هجرة الكفاءات الليبية غابت عن تلك الكتابات، وهو ما يلفت الانتباه ويدعو للبحث فيه، فكما هو معلوم أن هناك آلاف الكفاءات الليبية المهاجرة، والتي تصلنا أخبارها عبر وسائل الإعلام المختلفة، ولكن دون وجود احصائيات موثقة أو أرقام معلومة، فهناك الأطباء وأساتذة الجامعات ورجال القانون والاقتصاد والساسة بالخارج، يساهمون في بناء أمم أخرى وبلادهم في اشد الحاجة لهم، وهو ما جعلها تقتصر للعديد من الكوادر المؤهلة ما يعكس على المجتمع يوم بعد يوم. هذه الهجرات اختلفت دوافعها باختلاف الفترات الزمنية وكذلك وفق الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تزامنت مع كل فترة.

ما يثير التساؤل هنا أن ليبيا دولة غنية الموارد قادرة على تنمية قدراتها البشرية بأعلى الإمكانيات فلماذا يغادرها اصحاب الكفاءة، وفيما تتحدد الآثار التي تخلفها هذه الهجرة، وهل يمكن وضع استراتيجيات معينة للحد منها؟ من هنا جاءت فكرة البحث في أثر هجرة الكفاءات الليبية على المجتمع واستراتيجيات الحد منها، علها تقف على العوامل الرئيسية لهذه الهجرة، وتحدد آثارها، وتقدم تصوراً لأهل الاختصاص يحمل استراتيجيات لجذب الكفاءات الوطنية والحفاظ عليها طبقت في دولاً حققت بها الهدف، ويمكن أن يجعل من ليبيا دولة جذب للكفاءات لا دولة طاردة لهم، وتم الاعتماد في هذا البحث على تعميم استطلاع للموضوع من خلال استبانة تم نشرها إلكترونياً تضمنت البحث في العوامل المسببة لهجرة الكفاءات الليبية وفق وجهة نظر الكفاءات، والآثار المترتبة عليها.

ولتحقيق ذلك سنتناول الدراسة توضيحاً لمفهوم هجرة الكفاءات أولاً، وثانياً تحديد العوامل المؤدية لهجرة الكفاءات من خلال تحليل الاستبيان، ثم الآثار التي تترتب عليها، لتضع في النهاية تصوراً للاستراتيجيات التي يمكن وضعها للحد من الظاهرة.

مشكلة البحث

ليبيا من الدول التي فتحت أبوابها لتعليم الكثير من أبنائها، وكلفت خزينة الدولة الكثير لأجلهم سواء كان محلياً أو دولياً، ولكنها بمجرد انتهاء فترتهم التعليمية تجد نفسها عاجزة عن إعادة بعضهم لخدمة الوطن والمحافظة على الموجودين بالداخل، وأيضاً مرت ليبيا في بعض الفترات الزمنية بأوضاعاً سياسية مضطربة خلفت تردياً في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، وقد رأى أولئك الذين هاجروا أن تلك الأوضاع يستحيل العيش فيها لمن هم مثلهم، وينتج عن هذا قصوراً في وفرة الموارد البشرية الكفؤ التي تتحقق بهم التنمية الشاملة، مع غياب تام لأي استراتيجيات للحد من هذه الظاهرة، ويجعلها تقع تحت طائلة طلب الكفاءة الأجنبية التي تجد في ذلك فرصة مواتية لها وهو ما يزيد من وقوع البلاد تحت رحمة الكفاءة الوافدة.

من هنا تتحدد مشكلة الدراسة في سؤال رئيس وهو: ما هي دوافع هجرة الكفاءات الليبية وكيف يمكن الحد منها؟

وتترتب عن هذا السؤال التساؤلات الفرعية الآتية:

- ما المقصود بهجرة الكفاءات؟
- ما هي عوامل الطرد والجذب للكفاءات الليبية؟
- كيف تساهم الكفاءات الليبية في تنمية المجتمع؟
- أي المجالات التي شكل غياب الكفاءات الليبية المهاجرة فيها عجزاً للدولة ولم تسطع تعويضهم؟
- ما هي الاستراتيجيات الواجب العمل بها للحد من هجرة الكفاءات الليبية؟

هدف الدراسة:

يهدف البحث في موضوع هجرة الكفاءات الليبية إلى الخارج والآثار المترتبة عليها إلى:

- 1- توضيح مفهوم هجرة الكفاءات.
- 2- تحديد أبرز العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الليبية.
- 3- تحديد تخصصات الكفاءات الليبية المهاجرة للوقوف عن مصدر الخلل الحاصل.
- 4- الكشف عن الآثار المترتبة عن هجرة الكفاءات الليبية.
- 5- وضع مجموعة من الاستراتيجيات التي يمكن أن تواجه به ليبيا استمرار هذه الظاهرة للحد منها.

أهمية الدراسة:

لكل عمل بحثي أهمية ينطلق منها وأهمية البحث في آثار هجرة الكفاءات الليبية على المجتمع واستراتيجيات الحد منها تتمثل في:

- 1- لفت انتباه الجهات ذات الاختصاص لظاهرة هجرة الكفاءات من خلال حصر أثارها على المدى القريب والبعيد على ليبيا.
- 2- محاولة لتوعية الكفاءات المهاجرة بمخاطر هجرتهم على موطنهم الأصلي، وإشعارهم بمدى مساهمتهم في بناء أمة أخرى.
- 3- ستكون نتائج الدراسة بمثابة الوسيلة للتعريف بظاهرة هجرة الكفاءات الليبية وإبرازها للمجتمع لإدراك ما تشكله ما أثار عليهم.
- 4- تقديم تصور لبعض الاستراتيجيات التي تساهم في الحد من هجرة الكفاءات.

فرضية الدراسة:

تتطلق الدراسة من فرضية رئيسة تقول: كلما زادت هجرة الكفاءات الليبية انخفضت معدلات التنمية بالمجتمع الليبي. وتتنبأ منها الفرضيات الفرعية الآتية:

- تشكل بعض الأوضاع السياسية والاقتصادية والاجتماعية في ليبيا عوامل طرد لأصحاب الكفاءات.
- تمتلك دول المهجر من المزايا ما يجعلها لان تكون بيئة جاذبة للكفاءات الليبية.

حدود الدراسة:

الحد الموضوعي:

يتمثل في حدود موضوع البحث وهي عوامل هجرة الكفاءات (الطاردة-الجاذبة)، والآثار التي تخلفها على المجتمع، وأيضا تناول الاستراتيجيات التي يمكن أن تضعها الدولة الليبية للنهوض بالمجتمع للحد من هجرة الكفاءات منها.

الحد الزمني:

هجرة الكفاءات الليبية ظاهرة عرفتتها الدولة منذ سبعينيات القرن الماضي، وأثارها تمتد حتى تاريخ كتابة هذه الدراسة، ولان الباحثة اعتمدت في دراستها على استبانة تم إعدادها وتوزيعها في الثلث الأول من العام 2026 لذلك فإن الحد الزمني للدراسة هو العام 2026م.

الحد المكاني:

الحد المكاني الذي تغطيه الدراسة هو الدولة الليبية وبعض دول المهجر في أوروبا وأمريكا.

الحدود المجتمعية:

كفاءات مختلفة التخصص من المجتمع الليبي داخل ليبيا أو خارجها.

منهج البحث:

سيتم استخدام المنهج الوصفي وذلك لوصف الظاهرة وتحديد عواملها وأثارها، وفيه يتم الاعتماد على الأدوات الآتية:

- **الملاحظة:** ومن خلالها استطاعت الباحثة جمع معلومات عن ظاهرة هجرة الكفاءات الليبية من خلال جمع المعلومات عن بعض المهاجرين ومحاولة معرفة أسباب هجرتهم، وأيضا ما لمستته من اثر ناجم عن غياب الكفاءات في بعض المرافق الحيوية بالدولة.

- **الاستبانة:** حيث قامت الباحثة بإعداد استبانة جاءت في محورين تضمن المحور الأول العوامل الدافعة لهجرة الكفاءات الليبية، وتم تقسيمها إلى جزئين عوامل طرد من البيئة الليبية، وعوامل جذب بدول المهجر. والمحور الثاني حاولت فيه الباحثة الكشف عن الآثار التي خلفتها هجرة الكفاءات على المجتمع الليبي وفق اراء عينة الدراسة.

هذه العينة التي لم تقتصر على تخصص معين إنما وزعت الكترونيا عبر صفحات التواصل الاجتماعي.

أولاً: الإطار النظري

مفهوم هجرة الكفاءات وانماطها:

تعد هجرة الكفاءات من أحد الظواهر المستمرة التي تعاني منها بعض الدول خاصة دول العالم الثالث، وتشكل خطر عليها وعلى تنميتها وتقدمها. وهي ليست بالجديدة حيث تعددت المصطلحات التي تشير إليها منها: هجرة الأدمغة أو نزيف الأدمغة، هجرة العلماء، وإهدار الطاقات، واستنزاف الكفاءات. كما تعددت تعريفاتها ومن أبرزها:

- انها نزوح حملة الشهادات الجامعية العلمية والتقنية والفنية كالأطباء، والعلماء والمهندسين والتكنولوجيين والباحثين والمرضى والاختصاصيات والاختصاصيين في علوم الاقتصاد والرياضيات والاجتماع وعلم النفس والتربية والتعليم والآداب والفنون والزراعة والكيمياء والجيولوجيا، وكذلك يشمل الكتاب والمؤرخين وأصحاب المهارات والموهبين والمخترعين أي أصحاب الكفاءات والمهارات الجامعية والتقنية. (5)
- وتعرفها منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) انها نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي غير انه يتميز بالتدفق باتجاه واحد من الدول الأكثر تقدماً نحو الدول الأقل تقدماً، وهو ما يطلق عليه بالنقل المباشر للتكنولوجيا. (6)
- أما منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية فتعتبر هجرة الكفاءات أنها ظاهرة تشمل خريجي الجامعات والكليات الذين يذهبون على الخارج لفترة محددة من الزمن للدراسة والتخصص وكذلك الزائرين الذين يمددون فترة زيارتهم وأقامتهم بالخارج. (7)
- كما تعرف بانها سفراً أو نزوحاً أو هجرة الرجال والنساء المؤهلين تأهيلاً جامعياً سواء داخل البلاد أو خارجها بمحض إرادتهم أو طلبوا أو قصدوا ذلك طلباً للعمل والاستيطان أو الدراسة وعدم عودتهم بعد إتمام الدراسة. (8).

أنماط هجرة الكفاءات:

لهجرة الكفاءات نمطين أساسيين هما: (9)

1- الهجرة الخارجية للكفاءات وتنقسم إلى:

- النمط الاستنزافي للكفاءات: وهو النوع الذي يحدث بين دول نامية ودول متقدمة، وتكون فيه الهجرة باتجاه واحد أي من المناطق الأقل نمواً إلى المناطق الأكثر نمواً وتكون فيها المنفعة للمناطق الأكثر نمواً. ومن المجالات التي تعاني من هذا النوع من الاستنزاف: البحث العلمي ويشمل الطلبة والباحثين من ذوي الشهادات العليا. والتعليم حيث يسعى الطلاب للحصول على شهادات عالية يدفعهم إلى الهجرة للدول الأكثر نمواً. كذلك الصحة حيث يهاجر الأطباء والكفاءات المتخصصة وأكبر مثال على ذلك هجرة الأطباء الأفارقة إلى دول أوروبا.
- نمط تبادل الكفاءات: وهو النمط الذي تتبادل فيه العقول والمهارات الكفوية ما بين الدول وغالباً ما يكون هذا النمط بين الدول المتقدمة بهدف التكامل المعرفي والاشتراك في المشاريع البحثية التي تعود بالنفع المعرفي على الطرفين.
- 2- الهجرة الداخلية للكفاءات: وهي الهجرة التي تكون داخل الوطن الواحد وفيها تقتصر هجرة الكفاءة على الأبحاث والمعرفة فقط دون تحقيق أي تنمية لمجتمعاتهم ويكتفوا بتحقيق امتيازات شخصية.

ثانياً: دوافع هجرة الكفاءات

تتداخل مجموعة من الظروف والدوافع الداخلية والخارجية لتجعل خيار الهجرة هو الحل الأخير امام الكفاءات أصحاب العقول ومغادرة بلدانهم لتستفيد منهم دولاً أخرى لا تربطهم بها أي روابط سوا الرغبة في تحقيق حياة أفضل منها (10) :

- عدم الاستقرار السياسي والقمع والاستبداد والاضطهاد وانعدام الحقوق السياسية والحروب الاهلية.
- انتشار الفساد السياسي، والمحسوبة في تيو المناصب حيث تسند الوظائف المرموقة لأبناء المسؤولين وأصحاب المناصب وهو ما يترتب عليه استبعاد أصحاب الكفاءات والمهارات العلمية والمهنية ما يجعلهم يشعرون بالغربة داخل اوطانهم ويبحثون عن ظروف تحقق لهم طموحاتهم.
- الممارسات البيروقراطية الإدارية المعقدة والتشريعات التي تحد من الحريات والحقوق كحرية البحث العلمي التي ترتبط ارتباط مباشر بحرية التفكير.
- ضعف الرواتب وانخفاض دخل الفرد من الناتج المحلي مقارنة بنظيرها في الدول المتقدمة، وهو ما يترتب عليه تدني في مستوى المعيشة وعدم القدرة على تلبية احتياجاتهم، وهو ما يعزز الشعور عند الكفاءات بمدى الفرق بين نمط حياتهم وحياة الدول المتقدمة ما يجعلهم يدركون انه من المستحيل تحقيق طموحهم المادي.
- انتشار البطالة بين أصحاب الشهادات العليا في دول ذات اقتصادات متذبذبة وعليه فان الفقر والبطالة والبحث عن مستوى معيشي افضل هي دوافع كفيلة بهجرة أصحاب الكفاءات وغيرهم.
- التهميش والاعتماد على الكفاءات الأجنبية على حساب الكفاءات المحلية رغم وجود كفاءات وطنية ذات تخصص أكاديمي ما يدفعهم للبحث عن فرص في أماكن أخرى.
- وعلى الصعيد التعليمي والثقافي فان القيود المفروضة على البحث العلمي وانخفاض امكانيات البحث العلمي وعدم الاهتمام به، وعدم نجاعة الأنظمة التعليمية في بعض الدول ووضع استراتيجيات ملائمة جعلها تعاني من عدم التوافق بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل.
- هذه العوامل يقابلها في الجانب الاخر (في دول المهجر) استقرار سياسي وحرية فكر يوفر بيئة مناسبة للبحث العلمي بالإضافة للاهتمام بتطوير التعليم والبحث العلمي مع ارتفاع في الأجور بما يحقق مستوى معيشي مناسب.

الاثار المترتبة على هجرة الكفاءات:

- هجرة الكفاءات ظاهرة ذات أبعاد مركبة، ورغم أنها قد توفر فرصاً لبعض الأفراد والدول، إلا أن الاثار السلبية على الدول النامية تكون أكثر وضوحاً وخطورة تشكل الاثار السلبية النسبة الأكبر من انعكاسات هجرة الكفاءات للدول المهاجر منها ولكنها في ذات الوقت لها اثار إيجابية كبيرة على الدول المضيفة للمهاجرين ومن أبرزها:
- خسارة الدول المصدرة للكفاءات المهاجرة يؤدي إلى تخفيض الرصيد المعرفي وتناقص في أساتذة الجامعات مما يؤثر على مستويات مخرجات الجامعات والمعاهد والمؤسسات التعليمية، وعجز في الكوادر العلمية اللازمة لرفع ونيرة التطور الاقتصادي والاجتماعي.
- يسبب فقدان الكفاءات ذات الخبرة في قلة جودة الإدارة والخدمات العامة، ويزداد الاعتماد على الخبرات الأجنبية واستيراد التكنولوجيا دون تطور محلي.
- مع هذه الاثار السلبية هناك بعض الإيجابيات منها: (11)
- مساهمة الكفاءات المهاجرة في دعم اقتصاد بلدانها من خلال التحويلات المالية الخاصة بهم من بلدان المهجر، كما تسهل بفعل العلاقات التي تكونها من بناء شراكات وتعاون اكاديمي لدولهم مع الدول الأكثر تطوراً.
- اما الدول المضيفة للكفاءات فأنها تستفيد من العقول المهاجرة في تعزيز الابتكار والنمو الاقتصادي وتوفير الكفاءات الأجنبية حلولاً لنقص المهارات المحلية، خاصة في قطاعات حيوية. اي سد فجوات في سوق العمل مع تحقيق تنوع ثقافي ومعرفي.

الجانب العملي

1.3 مجتمع وعينة الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة كفاءات ليبية حاصلة على مؤهلات علمية عليا داخل ليبيا وخارجها، باعتبارهم الفئة الأكثر ارتباطاً بظاهرة هجرة الكفاءات. وقد تم اختيار هذه الفئة لأنهم: يمثلون رأس المال البشري الذي تعتمد عليه عملية التنمية الوطنية، ويمتلكون القدرة على تقييم الظروف العلمية والمهنية والاقتصادية المؤثرة في قرار الهجرة أو البقاء داخل الوطن.

وعليه يشتمل مجتمع الدراسة على: الكفاءات الليبية المقيمة في الخارج أو من عاد إلى ليبيا، والباحثون الأكاديميون الليبيون، والمهنيون الحاصلون على درجات علمية عليا بالإضافة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الليبية، وقد تم اختيار عينة عشوائية بالاعتماد على توزيع استبيان إلكتروني لصعوبة الوصول على جميع مفردات الدراسة.

2/3 أداة جمع البيانات اللازمة للدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة، تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات، حيث اشتمل على ثلاثة محاور أساسية: وقد تضمن المحور الأول (15) عبارة بينما تضمن المحور الثاني (10) عبارات، فيما شمل المحور الثالث (10) عبارات. وتم توزيع استمارة الاستبيان إلكترونياً، حيث بلغ عدد الاستمارات الصالحة للتحليل الإحصائي (68) استمارة.

3.3 التحليل الإحصائي ومعالجة البيانات:

استخدم الترميز الرقمي لترميز إجابات أفراد العينة وفق مقياس ليكرت الخماسي حيث أعطيت درجة واحدة للإجابة (غير موافق بشدة)، ودرجتان للإجابة (غير موافق)، وثلاث درجات للإجابة (موافق إلى حد ما)، وأربع درجات للإجابة (موافق) وخمس درجات للإجابة (موافق بشدة)، كما تم تحديد مستوى الموافقة لكل فقرة من فقرات الاستبيان ولكل محور من خلال مقارنة المتوسط الحسابي المرجح للاستجابات مع طول فئة المقياس الخماسي، والذي تم حسابه بقسمة المدى (4) على الفئات (5). ويوضح جدول (1) ذلك:

جدول (1) ترميز بدائل الإجابة وطول فئة تحديد اتجاه الإجابة

الإجابة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	أوافق	أوافق بشدة
الترميز	1	2	3	4	5
طول الفئة	1 إلى أقل من 1,8	1.8 إلى أقل من 2.6	2.6 إلى أقل من 3.4	3.4 إلى أقل من 4.2	4.2 إلى 5
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جداً

المصدر: النجار وآخرون، 2018

1.3.3 أساليب التحليل الإحصائي للبيانات:

تم استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية الوصفية لتحليل بيانات الدراسة، بهدف اختبار فرضياتها. حيث تم الاعتماد على الأساليب الإحصائية الوصفية، والتي تمثلت في المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية وذلك لوصف استجابات أفراد العينة وتحديد اتجاهاتها، ومعامل الفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة، ومعامل الصدق حيث يعد ذلك مؤشراً

تقريباً لمدى صدق الأداة في قياس ما وضعت لقياسه. وفيما يتعلق بالأساليب الإحصائية الاستدلالية، فقد تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة لاختبار فرضيات الدراسة.

2.3.3 صدق فقرات الاستبيان: وتم ذلك من خلال:

صدق المحكمين:

حيث أن صدق المحكمين يعد من الشروط الضرورية واللازمة لبناء الاختبارات والمقاييس. والصدق يدل على مدى قياس العبارات للظاهرة المراد قياسها، وإن أفضل طريقة لقياس الصدق هو الصدق الظاهري وهو عرض عبارات المقياس على مجموعة من الخبراء للحكم على صلاحيتها. وقد تحقق صدق المقياس ظاهرياً من خلال عرض العبارات على مجموعة من المحكمين المتخصصين في المحاسبة، وقد تم أخذ جميع الملاحظات التي قدمت من قبل المحكمين بعين الاعتبار.

3.3.3 الثبات:

يقصد بثبات المقياس مدى اتساق نتائجه، عند تطبيقه أكثر من مرة، وقد تم قياسه باستخدام معامل ألفا كرونباخ باعتباره من أكثر أساليب قياس الاتساق الداخلي شيوعاً، وتُعد قيمته مقبولة إذا بلغت (0.6) فأكثر (Sekaran,2003). بلغ معامل ألفا كرونباخ للمحور الثاني (0.503)، وهي قيمة منخفضة. وبعد فحص معاملات الاتساق الداخلي تبين أن الفقرة (8) تؤثر سلباً على ثبات المحور. وعليه تم حذفها. وبعد إعادة التحليل ارتفعت قيمة معامل ألفا كرونباخ إلى (0.908)، مما يدل على تحسن كبير في الاتساق الداخلي. وقد تراوحت قيم معامل ألفا لمحاور الدراسة بين (0.804-0.951)، بينما بلغت قيمة الثبات للاستبيان ككل (0.919)، مما يدل على ارتفاع درجة الثبات والاتساق الداخلي. كما هو موضح في جدول (2).

جدول (2) يوضح معامل ألفا كرونباخ للثبات ومعامل الصدق

ت	للمحاور	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
1	عوامل الطرد للكفاءات من الدولة الليبية	15	.804
2	عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر	9	.908
3	الإجراءات التي تتبع من الدولة للحد من هجرة الكفاءات	10	.951
	للاستبيان ككل	35	.919

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS

4.3.3 عرض وتحليل البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة

أولاً: خصائص العينة (العمر، التخصص، البلد)

تكونت عينة الدراسة من (68) مفردة من حملة الشهادات العليا الليبيين، وتم تحليل خصائصهم الديموغرافية والعلمية بهدف التعرف على السمات العامة للمستجيبين، وذلك وفق متغيرات العمر والتخصص العلمي ودولة الدراسة أو الإقامة.

أولاً: التوزيع العمري لعينة الدراسة

أظهرت نتائج التحليل الإحصائي أن الفئة العمرية السائدة بين أفراد العينة تمثلت في الفئة الواقعة بين 30 وأقل من 40 سنة بنسبة بلغت (35.3%)، تلتها الفئة العمرية من 40 إلى أقل من 50 سنة بنسبة (30.9%).

كما بلغت نسبة الأفراد الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة نحو (19.1%)، في حين مثلت الفئة العمرية 50 سنة فأكثر ما نسبته (14.7%).

وتشير هذه النتائج إلى أن غالبية أفراد العينة ينتمون إلى الفئات العمرية النشطة مهنيًا وعلميًا، وهي الفئات الأكثر ارتباطاً بقرارات الهجرة أو الاستقرار الوظيفي، الأمر الذي يعزز ملاءمة العينة لموضوع الدراسة المتعلق بهجرة الكفاءات.

ثانياً: التوزيع حسب التخصص العلمي

بينت نتائج الدراسة تنوعاً واضحاً في الخلفيات العلمية للمستجيبين، حيث شملت العينة تخصصات متعددة في مجالات:

- العلوم القانونية،
- العلوم الاقتصادية والإدارية،
- العلوم السياسية،
- التخصصات الطبية والصحية،
- الهندسة والتخصصات التقنية،
- العلوم الإنسانية والاجتماعية .

وقد استحوذت التخصصات القانونية على النسبة الأكبر من المشاركين، تلتها تخصصات العلوم السياسية والاقتصاد والإدارة، إضافة إلى حضور ملحوظ للتخصصات الطبية والهندسية.

ويعكس هذا التنوع العلمي طبيعة الكفاءات الليبية المهاجرة أو المؤهلة للهجرة، والتي لا تقتصر على مجال علمي واحد، بل تشمل مختلف القطاعات الحيوية المرتبطة بعملية التنمية الوطنية.

ثالثاً: التوزيع حسب دولة الدراسة أو الإقامة

أوضحت النتائج أن غالبية أفراد العينة أجروا دراستهم أو يقيمون داخل ليبيا بنسبة بلغت (75%) من إجمالي المستجيبين، بينما توزعت النسبة المتبقية بين عدد من الدول العربية والأجنبية، من بينها مصر وماليزيا وفرنسا وصربيا وسوريا وبريطانيا وأوكرانيا وإندونيسيا.

وتشير هذه المعطيات إلى أن ظاهرة هجرة الكفاءات الليبية لا تقتصر على وجهة جغرافية واحدة، بل تتسم بالتنوع بين البيئتين العربية والدولية، وهو ما يعكس اتساع نطاق فرص التعليم والعمل أمام الكفاءات الليبية خارج البلاد.

ثانياً: الوصف الاحصائي لمحاوَر الدراسة وفق إجابات المبحوثين.

لتحديد درجة الاتفاق على كل عبارة من عبارات الاستبيان وعلى إجمالي كل محور من المحاور، تم الاعتماد على البيانات في جدول (1) المبين سابقاً.

تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمحاوَر الدراسة وفقاً لإجابات المبحوثين كالتالي:

1. المحور الأول: عوامل الطرد للكفاءات من الدولة الليبية

ويبين جدول (2) التحليل الوصفي لها كالتالي:

جدول (2) نتائج التحليل الوصفي لعبارات محور عوامل الطرد للكفاءات من الدولة الليبية
من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	تراجع جودة التعليم	4.03	.846	مرتفعة جدا
2	انتهاك الحريات الاكاديمية	3.90	.917	مرتفعة جدا
3	QA3	4.47	.634	مرتفعة جدا
4	جمود النظم التعليمية	4.18	.809	مرتفعة
5	ضعف الاستقرار السياسي	4.74	.536	مرتفعة جدا
6	سوء الإدارة والسيطرة البيروقراطية	4.50	.680	مرتفعة جدا
7	إتوظيف بعض الكفاءات في وظائف لا توافق تخصصاتهم	4.49	.611	مرتفعة جدا
8	عدم تقدير الكفاءات من طرف الحكومة	4.51	.782	مرتفعة جدا
9	العلاقات المضطربة مع المرؤوسين	4.03	.897	مرتفعة
10	صعوبة التكيف مع المجتمع الأصلي بعد العودة من التعليم بالخارج	3.43	1.308	مرتفعة
11	تفضيل الكفاءات الأجنبية عن المحلية	3.65	1.324	مرتفعة
12	تدهور الوضع الاقتصادي بالدولة	4.31	.935	مرتفعة جدا
13	صعوبة الحصول على وظيفة	4.19	.918	مرتفعة
14	ضعف المردود المادي	4.65	.567	مرتفعة جدا
15	تدهور الوضع الأمني بالدولة	4.62	.599	مرتفعة جدا
	المتوسط الكلي	4.25	.443	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من نتائج جدول(2) أن مستوى عوامل الطرد للكفاءات من الدولة الليبية جاء بصفة عامة مرتفعاً جداً، حيث بلغ المتوسط الكلي للمحور (4.25) بانحراف معياري (0.443)، مما يدل على اتفاق كبير بين أفراد العينة حول وجود هذه العوامل وتأثيرها القوي في دفع الكفاءات نحو الهجرة. وعلى مستوى الفقرات، أظهرت النتائج أن معظم العوامل سجلت درجات أهمية مرتفعة جداً، حيث تصدّر ضعف الاستقرار السياسي المرتبة الأولى بمتوسط (4.74) وانحراف معياري (0.536)، مما يعكس اعتباره من أهم الدوافع الطاردة للكفاءات. كما برزت عوامل أخرى ذات تأثير قوي مثل: ضعف المردود المادي (4.65)؛ تدهور الوضع الأمني (4.62)؛ عدم تقدير الكفاءات من طرف الحكومة (4.51)؛ سوء الإدارة والسيطرة البيروقراطية (4.50).

وهي نتائج تشير إلى أن العوامل المؤسسية والاقتصادية والأمنية تمثل مجتمعةً أبرز أسباب الهجرة. في المقابل، جاءت بعض الفقرات بدرجة مرتفعة فقط وليست مرتفعة جداً، مثل: صعوبة التكيف مع المجتمع الأصلي بعد العودة (3.43)؛ العلاقات المضطربة مع المرؤوسين (4.03). مما يدل على أن تأثيرها أقل نسبياً مقارنة بالعوامل السياسية والاقتصادية.

تشير النتائج إجمالاً إلى أن عوامل الطرد للكفاءات في ليبيا تتميز بحدة مرتفعة، خاصة ما يتعلق ب: الاستقرار السياسي، الوضع الاقتصادي، بيئة العمل المؤسسية. وهو ما يعزز فكرة أن الهجرة ليست قراراً فردياً فقط، بل نتيجة تراكم عوامل هيكلية تدفع الكفاءات إلى البحث عن بيئات أكثر استقراراً وجاذبية.

2. المحور الثاني: عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر

ويبين جدول (3) التحليل الوصفي لها كالتالي:

جدول (3) نتائج التحليل الوصفي لعبارات محور عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر

من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	جودة التعليم وتطوره	4.28	1.020	مرتفعة جدا
2	إتاحة الفرص المختلفة أمام الكفاءات	4.51	.819	مرتفعة جدا
3	الاهتمام بالبحث العلمي	4.46	.888	مرتفعة جدا
4	حرية البحث العلمي	4.29	.830	مرتفعة جدا
5	تشجيع الباحثين وتقديم حوافز لهم	4.46	.937	مرتفعة جدا
6	استقرار الأوضاع السياسية والأمنية	4.54	.742	مرتفعة جدا
7	الاحترام والانضباط في العمل	4.51	.763	مرتفعة جدا
9	ارتفاع المردود المادي الممنوح للكفاءات	4.40	.813	مرتفعة جدا
10	توفر الاحتياجات وبأسعار مناسبة	4.21	.986	مرتفعة جدا
	المتوسط الكلي	4.41	.662	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من نتائج جدول (3) أن عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر جاءت بدرجة مرتفعة جداً بشكل عام، حيث بلغ المتوسط الكلي للمحور (4.41) بانحراف معياري (0.662)، مما يدل على وجود اتفاق مرتفع بين أفراد العينة حول قوة وجاذبية هذه العوامل في دول المهجر.

وعلى مستوى الفقرات، أظهرت النتائج أن جميع العبارات سجلت درجات أهمية مرتفعة جداً، مما يعكس توفر بيئة جاذبة للكفاءات تقوم على مجموعة من العوامل العلمية والمهنية والاقتصادية.

وقد تصدرت عبارة استقرار الأوضاع السياسية والأمنية المرتبة الأولى بمتوسط (4.54) وانحراف معياري (0.742)، مما يشير إلى أن الاستقرار يعد العامل الأكثر تأثيراً في جذب الكفاءات.

كما برزت مجموعة من العوامل المهمة ذات التأثير العالي، من أبرزها: إتاحة الفرص المختلفة أمام الكفاءات (4.51)؛ الاحترام والانضباط في العمل (4.51)؛ الاهتمام بالبحث العلمي (4.46)؛ تشجيع الباحثين وتقديم الحوافز لهم (4.46). وتعكس هذه النتائج أن البيئة المهنية والعلمية في دول المهجر تتسم بدرجة عالية من التنظيم والدعم، مما يعزز من قدرتها على استقطاب الكفاءات.

كما أظهرت النتائج أهمية العوامل الاقتصادية والمعيشية، حيث سجلت عبارة ارتفاع المردود المادي الممنوح للكفاءات متوسطاً قدره (4.40)، بالإضافة إلى عبارة توفر الاحتياجات وبأسعار مناسبة بمتوسط (4.21)، مما يدل على دور الجانب المعيشي في تعزيز الجذب رغم كونه أقل نسبياً من بقية العوامل.

وبشكل عام، تشير النتائج إلى أن عوامل الجذب في دول المهجر تتكامل بين الاستقرار السياسي، والتحفيز العلمي، والبيئة المهنية، والمردود الاقتصادي، وهو ما يفسر قدرتها العالية على استقطاب الكفاءات من الدول الأخرى.

3. المحور الثالث: الإجراءات التي تتبع من الدولة للحد من هجرة الكفاءات

وبيين جدول (4) التحليل الوصفي لها كالتالي:

جدول (4) نتائج التحليل الوصفي لعبارات محور الإجراءات التي تتبع من الدولة للحد من هجرة الكفاءات

من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة

ت	العبارات	المتوسط	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
1	حرية البحث العلمي	4.13	.913	مرتفعة
2	تخصيص ميزانيات للبحث العلمي والباحثين	4.41	.950	مرتفعة جدا
3	توفير ادوات وأجهزة متطورة لخدمة البحث العلمي	4.44	.937	مرتفعة جدا
4	وضع الكفاءات في الامكان التي تناسب مؤهلاتهم وامكانياتهم	4.51	.855	مرتفعة جدا
5	منح اصحاب الكفاءات الفرصة لتولي المناصب القيادية بالدولة	4.44	.920	مرتفعة جدا
6	[اتباع نظام سياسي يمنحهم المشاركة في صنع القرار]	4.25	.952	مرتفعة جدا
7	عدم تسييس التعليم	4.49	.763	مرتفعة جدا
8	رفع الرواتب المخصصة	4.54	.871	مرتفعة جدا
9	تخصيص مكافآت مالية عن كل اعمال بحثية تنجز	4.28	1.104	مرتفعة جدا
10	إشراك اصحاب الكفاءات في المؤتمرات الدولية	4.60	.740	مرتفعة جدا
	المتوسط الكلي	4.41	.756	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

يتضح من نتائج جدول (4) أن الإجراءات التي تتبعها الدولة للحد من هجرة الكفاءات جاءت بصفة عامة بدرجة مرتفعة جداً، حيث بلغ المتوسط الكلي للمحور (4.41) بانحراف معياري (0.756)، مما يشير إلى اتفاق واضح بين أفراد العينة على أهمية هذه الإجراءات وفعاليتها في دعم واستبقاء الكفاءات.

وعلى مستوى الفقرات، أظهرت النتائج أن معظم العبارات جاءت بدرجة أهمية مرتفعة جداً، مما يعكس إدراك أفراد العينة لأهمية مجموعة من الإجراءات التحفيزية والتنظيمية في الحد من الهجرة. وقد تصدرت عبارة إشراك أصحاب الكفاءات في المؤتمرات الدولية المرتبة الأولى بمتوسط (4.60) وانحراف معياري (0.740)، مما يدل على أهمية الانفتاح العلمي وتعزيز المشاركة الدولية في دعم الكفاءات.

كما برزت مجموعة من الإجراءات ذات أهمية مرتفعة جداً، من أبرزها: رفع الرواتب المخصصة للكفاءات (4.54)؛ وضع الكفاءات في الأماكن التي تناسب مؤهلاتهم (4.51)؛ عدم تسييس التعليم (4.49)؛ توفير أدوات وأجهزة متطورة للبحث العلمي (4.44)؛ منح الكفاءات فرص تولي المناصب القيادية (4.44). وتشير هذه النتائج إلى أن تحسين البيئة المهنية والعلمية والمادية يمثل محوراً أساسياً في السياسات الكفيلة بالحد من هجرة الكفاءات.

في المقابل، جاءت عبارة حرية البحث العلمي بأقل متوسط نسبي (4.13) رغم بقائها ضمن مستوى مرتفع، مما يشير إلى أنها أقل تأثيراً نسبياً مقارنة ببقية الإجراءات، لكنها تظل عنصراً مهماً ضمن منظومة الدعم. وبشكل عام، تعكس النتائج أن فعالية الإجراءات تتطلب تكاملاً بين الجوانب المالية (الرواتب والمكافآت)، والعلمية (البحث والمؤتمرات)، والتنظيمية (تولي المناصب وصنع القرار)، بما يسهم في تعزيز استبقاء الكفاءات داخل الدولة.

ثالثاً: اختبار الفرضيات

1. اختبار الفرضية الأولى: يوجد مستوى مرتفع من عوامل الطرد للكفاءات من الدولة الليبية من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وللتحقق من الدلالة الإحصائية للنتائج واختبار الفرضية الأولى، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة. والتي يبينها جدول (5).

جدول (5) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المشاركين في الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بالعوامل

الطاردة للكفاءات من الدولة الليبية

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	اختبار t	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
وجهة نظر المشاركين في الدراسة حول العبارات المتعلقة بالعوامل الطاردة للكفاءات من الدولة الليبية.	4.25	.443	23.183	67	.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

يبين جدول (5) نتائج اختبار الفرضية، حيث بلغ المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة (4.25) بانحراف معياري (0.443)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3). كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (23.183) عند درجات حرية (67)، وبمستوى دلالة إحصائية ($p < 0.005$)، مما يدل على وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح متوسط العينة. وبناءً على ذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود مستوى مرتفع من عوامل الطرد للكفاءات من الدولة الليبية.

2. اختبار الفرضية الثانية: يوجد مستوى مرتفع من عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة. وللتحقق من الدلالة الإحصائية للنتائج واختبار الفرضية الثانية، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة. والتي يبينها جدول (6).

جدول (6) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المشاركين في الدراسة على جميع

العبارات المتعلقة بعوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	اختبار t	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
وجهة نظر المشاركين في الدراسة حول العبارات المتعلقة بعوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر .	4.41	.662	17.536	67	.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

تشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة حول عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر بلغ (4.41) بانحراف معياري (0.662)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من عوامل الجذب من وجهة نظر أفراد العينة. كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (17.536) عند درجات حرية (67)، وبمستوى دلالة إحصائية ($p < 0.005$)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح متوسط العينة. وبناءً على ذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود مستوى مرتفع من عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر .

3. اختبار الفرضية الثالثة: يوجد مستوى مرتفع من الإجراءات التي تتبعها الدولة للحد من هجرة الكفاءات من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة.

وللتحقق من الدلالة الإحصائية للنتائج واختبار الفرضية الثالثة، تم استخدام اختبار (T) لعينة واحدة. والتي يبينها جدول (7).

جدول (7) نتائج اختبار (t) حول المتوسط العام لإجابات المشاركين في الدراسة على جميع العبارات المتعلقة بالإجراءات التي تتبع من الدولة للحد من هجرة الكفاءات

البيان	المتوسط العام	الانحراف المعياري	اختبار t	درجات الحرية	الدلالة المحسوبة
وجهة نظر المشاركين في الدراسة حول العبارات المتعلقة بالإجراءات التي تتبع من الدولة للحد من هجرة الكفاءات.	4.41	.756	15.377	67	.000

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على البرنامج الإحصائي SPSS.

تشير نتائج الجدول إلى أن المتوسط الحسابي العام لإجابات أفراد العينة حول الإجراءات التي تتبعها الدولة للحد من هجرة الكفاءات بلغ (4.41) بانحراف معياري (0.756)، وهو أعلى من المتوسط الفرضي (3)، مما يدل على وجود مستوى مرتفع من هذه الإجراءات من وجهة نظر أفراد العينة.

كما بلغت قيمة (t) المحسوبة (15.377) عند درجات حرية (67)، وبمستوى دلالة إحصائية ($p < 0.005$)، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح متوسط العينة. وبناءً على ذلك يتم رفض الفرضية الصفرية وقبول الفرضية البديلة، أي وجود إجراءات تتبعها الدولة للحد من هجرة الكفاءات.

النتائج والتوصيات

أولاً: النتائج:

في ضوء التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة، توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج يمكن تلخيصها فيما يلي:

- 1- أظهرت النتائج أن مستوى عوامل الطرد للكفاءات من الدولة الليبية جاء مرتفعاً جداً، حيث بلغ المتوسط الكلي (4.25)، مما يدل على وجود عوامل قوية تدفع الكفاءات نحو الهجرة، أبرزها ضعف الاستقرار السياسي، وتدني الوضع الاقتصادي، وضعف المردود المادي، وسوء البيئة الإدارية.

- 2- أظهرت النتائج أن عوامل الجذب للكفاءات بدول المهجر جاءت أيضاً بدرجة مرتفعة جداً بمتوسط كلي (4.41)، مما يدل على توفر بيئة جاذبة للكفاءات تتسم بالاستقرار السياسي والأمني، وتنوع الفرص، ودعم البحث العلمي، والتحفيز المادي والمعنوي .
- 3- أظهرت النتائج أن الإجراءات التي تتبعها الدولة للحد من هجرة الكفاءات جاءت مرتفعة جداً بمتوسط (4.41)، مما يعكس وجود وعي بأهمية تحسين البيئة المهنية والعلمية، مثل دعم البحث العلمي، ورفع الرواتب، وتوفير فرص التمكين للكفاءات .
- 4- أظهرت نتائج اختبار الفرضيات باستخدام اختبار T لعينة واحدة وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات والقيمة المحايدة (3)، مما يدل على: ارتفاع مستوى عوامل الطرد؛ ارتفاع مستوى عوامل الجذب؛ ارتفاع مستوى الإجراءات المتبعة
- 5- تشير النتائج مجتمعة إلى أن قرار هجرة الكفاءات هو نتيجة تفاعل بين عوامل طرد داخلية قوية وعوامل جذب خارجية مغرية، إضافة إلى الحاجة لتطوير الإجراءات الوطنية .

ثانياً: التوصيات

في ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، توصي الدراسة بما يلي:

- 1- ضرورة العمل على تعزيز الاستقرار السياسي والأمني باعتباره العامل الأكثر تأثيراً في الحد من هجرة الكفاءات .
- 2- تحسين البيئة الاقتصادية والمادية للكفاءات من خلال رفع الرواتب وتوفير حوافز مالية تنافسية .
- 3- تطوير بيئة العمل الأكاديمية والعلمية من خلال دعم البحث العلمي وتوفير التجهيزات الحديثة .
- 4- اعتماد سياسات واضحة لتقليل البيروقراطية وسوء الإدارة داخل المؤسسات العامة .
- 5- تمكين الكفاءات من خلال إشراكهم في صنع القرار وتولي المناصب القيادية.
- 6- تعزيز التعاون بين المؤسسات الأكاديمية والبحثية بما يسهم في توفير بيئة محفزة لبقاء الكفاءات داخل الدولة.
- 7- وضع استراتيجية وطنية شاملة للحد من هجرة الكفاءات تقوم على التنسيق بين الجوانب السياسية والاقتصادية والتعليمية.

المراجع:

- 1- عصام خوري، الهجرة الكفاءات العلمية العربية مع إشارة للجمهورية السورية، دراسة بحثية عن مركز البحوث والدراسات الاستراتيجية دمشق، سوريا، 2008.
- 2- أ.م.د عبد الحسين السلطاني، م.د نعمة عبد الصمد الاسدي، معايير جذب الكفاءات العلمية خارج البلد من وجهة نظر الكفاءات العلمية داخل البلد، المؤتمر الأول لضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي الذي تقيمه جامعة الكوفة، للفترة 15-16 /12 /2009،
- 3- شيخاوي سنوسي، هجرة الكفاءات الوطنية وإشكالية التنمية في المغرب العربي دراسة حالة الجزائر 1999-2010، رسالة ماجستير، جامعة ابوبكر بلقايد، 2010-2011.
- 4- ميسون زكي، استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة)، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، 2012.
- 5- ألياس زين، هجرة الامدعة العربية، بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، 1972، ص(13-14).
- 6- عصام خوري، هجرة الكفاءات العلمية العربية مع إشارة للجمهورية السورية، مركز الدراسات والبحوث الاستراتيجية، دمشق، سوريا).

- 7- ابتسام الخافي المبروك البوعيشي. (2025). تأثير التغيرات المناخية على أنماط الهجرة البشرية في شمال غرب ليبيا. *مجلة العلوم الشاملة*, 10 (ملحق 38), 1220-1231.
- 8- رزيق المخادمي عبدالقادر، هجرة الكفاءات العربية دوافعها واتجاهاتها، الجزائر، وزارة الثقافة والاتصال، 2002، ص 13).
- 9- بهاء الدين أحمد، المتقنون والسلطة في عالما العربي، مجلة العربي، الكويت، أكتوبر 1999.
- 10- مليكة بكير، هجرة الكفاءات العلمية العربية والعولمة، مجلة دفاتر البحوث العلمية، ع4، ص228.
- 11- ملكية بكير، هجرة الكفاءات العلمية العربية والعولمة، مجلة دفاتر البحوث العلمية، ع 4، 2014. وراضي عبيد نعميش، ظاهرة هجرة الكفاءات من البصرة، مجلة الاقصادي الخليجي، مركز دراسات الخليج، ع18، ص 216.
- 12- زينب علي الدوكالي. (2025). تعرُّ تحقيق الذات كعامل محوري في توجه الشباب الجامعي نحو الهجرة غير النظامية: دراسة تحليلية في السياق الليبي. *مجلة العلوم الشاملة*, 9(36), 530-537.
- 13- هدى احمد الخلايل، أسامة محمد عبيدات، هجرة الكفاءات العلمية والفكرية والعربية: أسبابها ونتائجها، مجلة اتحاد الجامعات العربية، اتحاد الجامعات العربية، الأمانة العامة، ع55، ص163.
- 14- نوال علي دخان. (2025). الهجرة غير الشرعية (اسبابها-اثارها-المعالجة). *مجلة العلوم الشاملة*, 9(36), 248-258.