

دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين

سونيا عبد الفتاح شحادة

قسم العلوم الإدارية والمالية- جامعة فلسطين التقنية خضوري- فرع رام الله- فلسطين

Sonia.shehadeh@ptuk.edu.ps

قبول البحث: 2022/2/16

مراجعة البحث: 2022/1/27

استلام البحث: 2021 /12/25

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.2.5>



This file is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين

سونيا عبد الفتاح شحادة

قسم العلوم الإدارية والمالية- جامعة فلسطين التقنية خضوري- فرع رام الله- فلسطين

Sonia.shehadeh@ptuk.edu.ps

استلام البحث: 2021/12/25 مراجعة البحث: 2022/1/27 قبول البحث: 2022/2/16 DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.2.5>

الملخص:

هدفت الدراسة التعرف إلى دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، وبحثت في دور متغيرات: الدرجة العلمية، ومكان السكن، والمستوى الدراسي في تحديد وجهة نظر الطلبة حول موضوع الدراسة. ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي، حيث قامت الباحثة بتطوير استبانة مكونة من (30) فقرة تقيس دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين. وتكون مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة فلسطين التقنية خضوري/ فرع رام الله في الفصل الثاني للعام الدراسي 2018-2019، إذ بلغ عددهم (1200) طالباً وطالبة، وتم اختيار عينة طبقية تكونت من (250) طالباً وطالبة، بينت نتائج الدراسة أن وعي الطلبة الجامعيين حول دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين جاءت بدرجة متوسطة، كما دلت على عدم وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغيري النوع والمستوى الدراسي، في حين دلت على وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير الدرجة العلمية ولصالح مستوى البكالوريوس، وعلى وجود فروق دالة إحصائية تعزى لمتغير مكان السكن بين طلبة المدينة والقرية والمخيم ولصالح طلبة المخيم، في ضوء نتائج الدراسة أوصت الباحثة بضرورة إشغال الوظائف بما يناسبها من الكوادر البشرية من ناحية علمية ومهنية، كذلك العمل على محاربة الفساد الإداري للقضاء على المحسوبية والوساطة لضمان التوظيف بناء على الكفاءة، والعمل على تحسين مستوى الدخل وتقدير دور الكفاءات البشرية في عملية التنمية.

الكلمات المفتاحية: دواعي هجرة؛ الموارد البشرية؛ الطلبة الجامعيين؛ الجامعة؛ فلسطين.

1. المقدمة:

تعد هجرة الموارد البشرية من الدول العربية إلى الدول الغربية من أخطر أنواع الهجرات على تطور المجتمعات العربية وتقدمها، وتزايدت هذه الهجرات بشكل ملحوظ في العقدين الأخيرين نتيجة عوامل متعددة: سياسية، واقتصادية، وعلمية، واجتماعية، في حين تعد هذه الظاهرة مظهرًا من مظاهر الخلل الاجتماعي؛ لذا لا بد من دق ناقوس الخطر للتحذير من الآثار السلبية لاستمرار ظاهرة الهجرات حيث أسهم تزايدها إلى حد كبير في عرقلة جهود التنمية الاقتصادية، وتسببت في ارتفاع معدلات البطالة التي صاحبها مشاكل اجتماعية واقتصادية ونفسية كبيرة، فضلاً عن ذلك فإن هجرة الموارد البشرية نجم عنها اتساع الفجوة بين الدول المتقدمة والدول العربية، بحيث أصبحت مشكلة هجرة الكفاءات على درجة من الأهمية جعلها أحد القضايا الهامة التي تواجهها عملية التنمية، إذ إنه من أجل تحقيق تنمية شاملة لا بد من معالجة مشكلة هجرة الموارد البشرية من خلال تشخيص الأسباب الحقيقية التي أدت إلى هذه الظاهرة وإيجاد حلول جذرية لها. (مرسلي، 2015)

ولعل من أهم أسباب هجرة الموارد البشرية ضعف المردود المادي الذي تتلقاه الموارد البشرية في الدولة الأم، مع انعدام الاستقرار السياسي أو الاجتماعي، والإشكاليات التي تعترى الأنظمة العربية، والتي تؤدي في بعض الأحيان إلى شعور بعض أصحاب الخبرات بالغربة في أوطانهم أو تضطربهم إلى الهجرة سعياً وراء ظروف معيشية أفضل، إلى جانب ذلك قد توجد عوامل أخرى موضوعية أو ذاتية، تدفع أصحاب الخبرات والموارد البشرية إلى الهجرة، كالبيروقراطية الإدارية وأنظمة الخدمة المدنية، وبعض التشريعات، إلى جانب أسباب شخصية فردية أو عائلية في بعض الأحيان. (أبو عجمية، 2016)

ولعل من أهم الآثار السلبية لهجرة الموارد البشرية هو انتقال الطاقات المنتجة من الدول العربية النامية إلى الدول المتقدمة تؤدي إلى أضرار مباشرة وغير مباشرة بمصالح الدول المهاجر منها، ويحقق بالوقت نفسه مكاسب ومنافع إلى الدول المهاجر إليها، ذلك أنها تحقق من وراء الهجرة إليها مزايا عديدة

كسرعة استكمال احتياجاتها من القوى العاملة في كافة التخصصات دون أن تبذل الوقت والجهد والمال للحصول عليها، حيث إنها تحصل على أفضل العناصر التي يتم انتقاؤها بأساليب متعددة من خلال إغرائهم بكل الوسائل الممكنة للبقاء فيها وعدم العودة إلى أوطانهم الأصلية. (رؤوف والعسكري، 2007)

ولا زالت ظاهرة هجرة الموارد البشرية تشكل هاجساً خطيراً وأحد أهم المشاكل التي تعاني منها الدول النامية على العموم؛ لكونها تؤثر بشكل مباشر على عجلة التنمية في المنطقة، وذلك لأن ما تسعى إليه المجتمعات عن طريق النشاط التنموي إنما هو بالدرجة الأولى تطوير نحو وضع أفضل، ولن يتحقق ذلك إلا بتطوير الأفكار والمفاهيم وهو دور الموارد البشرية في المجتمع، ولا تعتبر ظاهرة هجرة الموارد البشرية ظاهرة حديثة النشأة والتداول، بل تمتد على امتداد التاريخ البشري، حيث تشير الشواهد التاريخية أن بناء الحضارة الانسانية عبر العصور والأزمنة إنما كان نتيجة انتقال الموارد البشرية من منطقة إلى أخرى. (سنوسي، 2011)

1.1. مشكلة الدراسة:

تعد مشكلة هجرة الموارد البشرية من أخطر المشاكل التي تواجه البلدان العربية خاصة، فهي ظاهرة سلبية على هذه البلدان من الناحيتين العلمية والمادية، كما أنها تؤثر سلباً على تطور خططها التنموية، إضافة إلى حرمان هذه الدول من الاستفادة من خبرات ومؤهلات كفاءاتها التي قامت بتطوير مهاراتها وتأهيلها على مدى سنوات طويلة، وفي كفة أخرى فإن المستفيد الأول من هذه الظاهرة هي الدول المتقدمة التي تقوم من خلال وسائل عديدة على جذب الخبرات والكفاءات من مواقعها الأصلية في فلسطين وانتقالها إلى مؤسسات علمية متطورة في البلدان المتقدمة، حيث يعد هذا الانتقال مفيداً في تطور العلم ومساعداً في رفع عجلته نحو الأمام من خلال توفير خبرات جديدة للبلاد، والمشكلة التي تنشأ بعد ذلك هي عدم قدرة الكفاءات المهاجرة على ترك مواطنهم الجديدة والعودة إلى مواطنهم الأصلية بعد امتلاكهم الخبرات والمهارات التي من شأنها أن تؤدي إلى رفعة مواطنهم الأصلية، من هنا جاءت فكرة هذه الدراسة ومن هنا جاءت فكرة البحث في محاولة التعرف على دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، وذلك من خلال الإجابة على السؤالين التاليين:

- ما دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين؟
- هل تختلف تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين باختلاف متغيرات الدراسة: النوع، ومكان السكن، والدرجة العلمية، والمستوى الدراسي؟

2.1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف إلى دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.
- التعرف إلى تقديرات أفراد عينة الدراسة حول دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين باختلاف متغيرات الدراسة: النوع، الدرجة العلمية، ومكان السكن، والمستوى الدراسي.

3.1. فرضيات الدراسة:

تتمثل فرضيات الدراسة في التالية:

- الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير النوع.
- الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن.
- الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير الدرجة العلمية.
- الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

4.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط الآتية:

- كونها تتعلق بمشكلة تواجه المجتمعات العربية وهي هجرة الموارد البشرية من فلسطين.
- الدور البالغ الأهمية للموارد البشرية أداء أعمال المنظمات بمختلف أنواعها، وضرورة الاهتمام بهذا المورد ومحاولة التعرف على أسباب هجرته وإيجاد حلول جذرية لهذه المشكلة.

- تعد هذه الدراسة الأولى على هذا المستوى، التي تهتم التعرف إلى دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين على حد علم الباحثة.
- قد يستفيد من هذه الدراسة رؤساء الجامعات الفلسطينية والباحثون المهتمون بهجرة الموارد البشرية.

5.1. حدود الدراسة ومحدداتها:

تتمثل في التالية:

- المحدد الزمني: الفصل الثاني للعام الدراسي 2018-2019.
- المحدد المكاني: جامعة فلسطين التقنية خضوري - فرع رام الله.
- المحدد البشري: جميع طلبة الجامعة للفصل الثاني.
- المحدد المفاهيمي: المفاهيم والمصطلحات الواردة في الدراسة.
- المحدد الإجرائي: الأداة، والمعالجات الإحصائية المستخدمة فيها.
- المحدد الموضوعي: التعرف إلى دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

6.1. مصطلحات الدراسة:

- الموارد البشرية: هي "جميع العناصر البشرية من المديرين، والعاملين الذين يؤدون عملاً في المؤسسة". (التويجري وآخرون، 1993)
- هجرة الموارد البشرية: هي "نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي بين الدول يتسم بالتدفق في اتجاه واحد (ناحية الدول المتقدمة) أو ما يعرف بالنقل العكسي للتكنولوجيا؛ لأن هجرة العقول هي نقل مباشر لأحد أهم عناصر الإنتاج وهو العنصر البشري".
- الطلبة الجامعيين: هم "الطلاب الذين سمحت لهم كفاءتهم العلمية الوصول إلى الجامعة". (فضيل وآخرون، 2006)

7.1. الدراسات السابقة:

- وإن الدراسات التي بحثت في موضوع هجرة الكفاءات ضئيلة نسبياً، وقد تم العثور على بعضها ومنها:
- دراسة الفراء وفوجو (2014) التي هدفت إلى التعرف على دور استراتيجيات التنمية البشرية في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين، وذلك من خلال التعرف على مدى الحاجة للتحسين في كل مجال من مجالات (تحسين الوضع الاقتصادي، تأهيل وتطوير الكوادر البشرية، الاهتمام بالبحث العلمي، إيجاد بيئة مشجعة للقطاع الخاص، تحسين الأوضاع السياسية والإدارية والقانونية)، وأوضحت الدراسة أن 75% من المبحوثين خارج فلسطين يفكرون بالعودة لأرض الوطن، في حين أن 31% من المبحوثين داخل فلسطين يفكرون بالهجرة من أجل التطور العلمي في مجال التخصص، وقد أبدى كل من الكفاءات في الداخل والخارج موافقة عالية على ضرورة تطوير الجهود المبذولة في كافة المجالات السابقة لتحسين مستويات التنمية البشرية في الأراضي الفلسطينية.
- أما دراسة إبراهيم (2013) فقد جاءت لتبحث في الهجرة الخارجية ولا سيما تسرب الكفاءات والعناصر الشابة كونها ظاهرة خطيرة أخذت تقلق المجتمع يومياً، فهي ليست خطيرة فقط على المهاجرين أنفسهم بل أخذت تطال حياة المجتمع ككل باعتبارها متغيراً ثقافياً رئيسياً في المجتمع العراقي، ولا تقتصر آثار الهجرة على الناحية الاجتماعية والثقافية فحسب بل إن آثارها السلبية المترتبة على الحياة الاقتصادية والديموقراطية أيضاً، وهي من أهم التحديات التي تواجه المجتمع العراقي في الوقت الراهن، وقد اعتمدت الباحثة على المنهج الوظيفي في تحليل عوامل ودوافع الهجرة مستندة إلى الأسس النظرية والمنهجية في الانثروبولوجيا وعلم الاجتماع، وقد توصلت إلى العديد من النتائج أهمها أن الهجرة الخارجية تعد استنزافاً خطيراً للموارد البشرية ولا سيما أصحاب المؤهلات العلمية الأمر الذي أفرغ البلد من قدرته على التطور.
- أما دراسة الخلايلة (2010) فقد هدفت إلى بحث وتقصي واقع هجرة الكفاءات العلمية العربية فيما يطلق عليه بهجرة الأدمغة والبحث في أسبابها ونتائجها في الدول العربية، وكان من أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة اتخاذ السياسات المشجعة للكفاءات العلمية للعمل في بلادها وتعزيز قيم الحرية والديموقراطية والمساواة.
- في حين سعت دراسة الكواكي (2010) إلى معرفة الأسباب التي تسهم في هجرة الكفاءات العلمية، وذلك بهدف محاولة إيجاد استراتيجية فاعلة لإعادة هيكلة مؤسسات المجتمع بما يحقق استجابة فاعلة لعملية التنمية، ومن أهم نتائج الدراسة أن العامل الاقتصادي يعد من أهم العوامل المحركة لهجرة الكفاءات.
- في حين هدفت دراسة البدراني (2009) إلى إيجاد مجموعة من الوسائل التي من شأنها معالجة مشكلة هجرة الكفاءات من أوطانها الأصلية، وقد خلصت الدراسة إلى أن الحد من هجرة الكفاءات هي مسؤولية تاريخية تقع على عاتق الجميع ومن ضمنهم الكفاءات المهاجرة ذاتها، وأكدت على ضرورة إنشاء بنك معلوماتي يضم معلومات عن كافة الكفاءات في داخل البلد أو خارجها بهدف دوام التواصل معها.

- وأما دراسة مطرية وآخرون (2008) فقد هدفت إلى إلقاء الضوء على ظاهرة هجرة الأدمغة في قطاعي الصحة والتعليم في فلسطين، وخلصت إلى أن 30% من عينة الدراسة أكدوا رغبتهم بالهجرة وكان السبب الرئيسي وراء ذلك هو الوضع السياسي والأمني المحلي السيئ.
- أما دراسة (Burns and Mohapatra, 2008) فقد هدفت التعرف إلى آثار هجرة الكفاءات على نقل التكنولوجيا من الدول الأجنبية إلى الدول الأصلية للمهاجرين، وخلصت إلى أن استفادة الدول الأصلية للكفاءات المهاجرة تكون أكبر في حال كانت الهجرة مؤقتة، كما أن احتمالية عودة الكفاءات إلى بلدانها الأصلية ترتفع في حال ارتفاع مستوى الدخل في البلد الأم.
- في حين هدفت دراسة (Cao, 2008) التعرف إلى أسباب تردد الأكاديميين الصينيين المغتربين في العودة إلى بلادهم في حين أن الصين بحاجة ماسة لكفاءاتها لتحويل نفسها إلى مجتمع يعتمد على الابتكار، وكان من أهم نتائج الدراسة أن الاستقرار السياسي وسيادة القانون والبيئة التنافسية العادلة هي من أكثر العوامل الحاسمة في تشجيع الكفاءات على البقاء وعدم الهجرة.

2. إجراءات الدراسة:

1.2. منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي.

2.2. مجتمع الدراسة وعينتها:

تكوّن مجتمع الدراسة من جميع طلبة جامعة فلسطين التقنية خضوري فرع رام الله للفصل الأول البالغ عددهم (1200) طالبًا وطالبة، وذلك للعام الدراسي 2020/2019. وقامت الباحثة بتطبيق الدراسة على عينة عشوائية طبقية تكونت من (250) طالبًا وطالبة، أي بنسبة (20%) من مجتمع الدراسة الكلي، والجدول رقم (1) يوضح خصائص أفراد عينة الدراسة.

جدول (1): خصائص أفراد عينة الدراسة

المتغير	مستويات المتغير	العدد	النسبة المئوية
النوع	ذكر	55	22%
	أنثى	195	78%
	المجموع	250	100%
مكان السكن	مدينة	83	33.2%
	قرية	142	56.8%
	مخيم	25	9%
	المجموع	250	100%
الدرجة العلمية	دبلوم	148	59.2%
	بكالوريوس	102	40.8%
	المجموع	250	100%
المستوى الدراسي	سنة أولى	123	49.2%
	سنة ثانية	97	38.8%
	سنة ثالثة	28	11.2%
	سنة رابعة	2	0.8%
	المجموع	250	100%

3.2. أداة الدراسة:

قامت الباحثة بإعداد استبانة أولية لقياس دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، بالاستعانة بالأدب التربوي والدراسات السابقة، وقد تكونت الاستبانة في جزئها الأول من معلومات عامة، وتكون الجزء الثاني من مجموعة من الفقرات التي لها علاقة بهجرة الموارد البشرية، وقد صيغت الفقرات بحيث يتم الاستجابة لها حسب مقياس ليكرت الخماسي الذي يتكون من خمس درجات، وقد أعطيت الاستجابة بدرجة كبيرة جدًا (5) درجات، بدرجة كبيرة (4)، بدرجة متوسطة (3)، بدرجة قليلة (2)، وبدرجة قليلة جدًا (1). وقد تكونت الاستبانة من (30) فقرة تقيس دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

4.2. صدق أداة الدراسة وثباتها:

تأكدت الباحثة من صدق أداة الدراسة بعرضها على مجموعة من المحكمين من ذوي الاختصاص والخبرة والكفاءة من مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية، حيث تم حذف بعض الفقرات وتعديل بعضها الآخر. أما فيما يتعلق بالثبات، فقد تم حسابه بوساطة معادلة كرونباخ ألفا حيث بلغ معامل

الثبات للأداة (86.4%). وهي قيمة مقبولة لأغراض البحث. وتكونت الاستبانة في صورتها النهائية من (30) فقرة تقيس دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

5.2. متغيرات الدراسة:

تم اعتماد المتغيرات التالية كمتغيرات مستقلة:

- النوع: وهو بمستويين (ذكر، أنثى).
 - مكان السكن: وهو بثلاثة مستويات (مدينة، قرية، مخيم).
 - الدرجة العلمية: وهي بمستويين (دبلوم، بكالوريوس).
 - المستوى الدراسي: وهو بأربعة مستويات (سنة أولى، سنة ثانية، سنة ثالثة، سنة رابعة).
- المتغير التابع تمثل في: دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين.

6.2. المعالجة الإحصائية:

تم جمع البيانات من أفراد مجتمع الدراسة، وتم معالجتها إحصائياً من خلال برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات أفراد الدراسة، وفحص فرضيات الدراسة، باستخدام اختبار ت (t-test) واختبار تحليل التباين الأحادي (One-Way ANOVA) لمعرفة الدلالة الإحصائية بين المتوسطات الحسابية تبعاً للمتغيرات المستقلة، واختبار (LSD) لقياس اتجاهات الفروق.

3. نتائج الدراسة ومناقشتها:

لتحديد دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين، ومن أجل تفسير النتائج اعتمدت المتوسطات الحسابية والنسب المئوية الآتية:

متوسط حسابي (1.8 – 2.59) أو (36 – 51.9%) يدل على درجة منخفضة.

متوسط حسابي (2.60 – 3.39) أو (52 – 67.9%) يدل على درجة متوسطة.

متوسط حسابي (3.40 – 4.19) أو (68 – 83.9%) يدل على درجة عالية.

1.3. نتائج السؤال الأول: ما دواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين؟

للإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين لكل فقرة من فقرات الأداة وللدرجة الكلية، والجدول (2) يبين ذلك.

جدول (2): المتوسطات الحسابية والانحرافات لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين من وجهة نظر الطلبة الجامعيين (مرتبة تنازلاً)

الرقم في الاستبانة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
15	صعوبة إيجاد عمل يناسب تخصصي العلمي	3.60	1.15	كبيرة
24	الفساد الإداري والمحسوبية والوساطة	3.60	1.15	كبيرة
17	المردود المادي المتميز لأصحاب الكفاءات بالخارج	3.50	1.21	كبيرة
26	عدم كفاية العائد المادي في الوطن	3.50	1.21	كبيرة
8	غياب الأمن والاستقرار بسبب الوضع السياسي	3.42	1.23	كبيرة
16	تعقيد الإجراءات والروتين في المؤسسات الحكومية	3.32	1.34	متوسطة
25	تدني مستوى تقدير الكفاءات البشرية ودورها في عمليات التنمية	3.32	1.34	متوسطة
2	غياب الحرية وعدم احترام حرية المواطنين	3.30	1.13	متوسطة
14	غياب الحوافز والتشجيعات الضريبية	3.22	1.25	متوسطة
23	تدني مستوى الأمن الوظيفي	3.22	1.25	متوسطة
7	حرية ممارسة المهنة في الدول المتقدمة	3.21	1.14	متوسطة
6	احترام كرامة الإنسان وسيادة القانون في الدول المتقدمة	3.13	1.27	متوسطة
3	وفرة الثروات المادية في دول المهجر	3.12	1.17	متوسطة
12	الريادة العلمية والتكنولوجيا للدول المتقدمة	3.10	1.19	متوسطة
1	الصعوبات الاقتصادية التي تواجه الدولة	3.09	1.20	متوسطة
10	سوء تقدير النظم السياسية الحاكمة للموارد البشرية المتميزة	2.99	1.15	متوسطة
13	استخدام الكفاءات الأجنبية على حساب الكفاءات المحلية	2.80	1.28	متوسطة
19	غياب الهيكلية الاقتصادية اللازمة للتكامل بين القطاع الخاص والحكومي	2.77	1.29	متوسطة
28	غياب دور القطاع الخاص في اتخاذ القرارات الاقتصادية	2.77	1.29	متوسطة
18	تدني مستوى التنسيق بين الحكومة ومؤسسات المجتمع المدني	2.68	1.41	متوسطة

27	تطور البنية التحتية الداعمة للاستثمار واستقطاب رؤوس الأموال	2.68	1.41	متوسطة
4	غياب دور الجمعيات الخيرية الإغاثية عن الاهتمام بالمشاريع الانتاجية	2.61	1.24	متوسطة
21	صعوبة الحصول على قروض تمويلية استثمارية من البنوك بشروط جيدة	2.57	1.23	متوسطة
30	تقادم قوانين العمل والتعاقد	2.57	1.23	متوسطة
20	غياب الإطار القانوني اللازم لتمكين الموارد البشرية من أداء دورها في المجتمع	2.44	1.31	متوسطة
29	تقادم قوانين تشجيع الاستثمار	2.44	1.31	متوسطة
22	تدني مستوى ظروف بيئة العمل المادية	2.40	1.33	متوسطة
9	الخلل في هيكل القوى العاملة الحالي ما يزيد من ظاهرة البطالة	2.25	1.21	متوسطة
11	غياب تخطيط القوى العاملة ليتناسب مع احتياجات سوق العمل	2.14	1.14	متوسطة
5	العلاقات السيئة مع الإدارة في العمل	2.05	1.27	متوسطة
	الدرجة الكلية	2.93	0.08	متوسطة

يبين الجدول السابق أن تقدير الطلبة الجامعيين لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين كان متوسطاً، إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.93) بانحراف معياري (0.08) وهي درجة متوسطة؛ وقد رتبت فقرات الاستبانة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية للفقرات، حيث جاء في مقدمتها الفقرتان "صعوبة إيجاد عمل يناسب تخصصي العلمي" و "الفساد الإداري والمحسوبية والوساطة" بمتوسط حسابي (3.60) وانحراف معياري (1.15)، تبعهما الفقرتان "المردود المادي المتميز لأصحاب الكفاءات بالخارج" و "عدم كفاية العائد المادي في الوطن" بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (1.21). في حين كانت أقل التقديرات للفقرتين "العلاقات السيئة مع الإدارة في العمل" بمتوسط حسابي (2.05) وانحراف معياري (1.27)، سبقتها الفقرة "غياب تخطيط القوى العاملة ليتناسب مع احتياجات سوق العمل" بمتوسط حسابي (2.14) وانحراف معياري (1.14)، وقبلها الفقرة "الخلل في هيكل القوى العاملة الحالي ما يزيد من ظاهرة البطالة" بمتوسط حسابي (2.25) وانحراف معياري (1.21)؛ وقد تُعزى هذه النتيجة إلى الفجوة الموجودة بين التخصصات في الجامعة وحاجة سوق العمل الفلسطيني، حيث يوجد ضعف في التوفيق بين متطلبات السوق من الوظائف والتخصصات التي تدرس في الجامعات، حيث أن عدد خريجي التخصصات العلمية أعلى بكثير من حاجة السوق، إضافة إلى غياب التخطيط الفعال من قبل الجامعات وغياب الدراسات الميدانية من قبل دائرة الإحصاء الفلسطيني لبيان التخصصات المفقودة في سوق العمل والمطلوب من الجامعات تغطيتها، وجاءت الفقرة عدم كفاية العائد المادي لأن معظم المؤسسات الخاصة القائمة في فلسطين هي مؤسسات تعتمد على العائلية وبالتالي يتم تشغيل معظم أفراد العائلة في مشروعاتهم، وفيما يخص المؤسسات العامة الحكومية فإن الدخل فيها منخفض المستوى لا يكاد يلبى حاجة الفرد للعيش الكريم، فقر الطلبة للمعلومات وقلة الخبرة لديهم في فهم العلاقة بين الموظفين والإدارة في المؤسسة، ولم يسبق لهم ممارسة العمل داخل المؤسسات ليتسنى لهم فهم آلية عملها، كذلك عدم إدراكهم لهيكلية القوى العاملة، ما يؤدي إلى تدني تقديرهم لتأثير الخلل في هيكلية القوى العاملة على ظاهرة البطالة وبالتالي الهجرة.

- نتائج الفرضية الأولى: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير النوع.

من أجل فحص الفرضية الصفريّة الأولى قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent t-Test) لإيجاد الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير الدرجة العلمية، والجدول (3) يوضح ذلك.

جدول (3): نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير النوع				
الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"
ذكر	55	2.96	0.52	0.65
أنثى	195	2.92	0.57	

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوي (0.46) ومستوى الدلالة (0.65) وهي أكبر من مستوى الدلالة $(\alpha \leq 0.05)$ أي أنه لا توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير النوع، وبذلك تم قبول الفرضية الصفريّة الأولى؛ وقد تُعزى هذه النتيجة إلى إدراك الطلبة ذكوراً كانوا أم إناثاً لدواعي هجرة الموارد البشرية؛ ذلك أنهم ينتمون لنفس البيئة، ويستطيعون رؤية إيجابياتها وسلبياتها، خاصة بعد الانفتاح الذي طال المجتمع وإتاحته الفرصة للإناث الالتحاق بسلك التعليم والعمل، ما أدى إلى ارتفاع قدرة التمييز والإدراك لمشاكل المجتمع المختلفة لدى الذكور والإناث على حد سواء، إضافة إلى أن الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي يواجهها الشعب الفلسطيني، لا تنحصر على النوع، حيث أن المعاناة التي يواجهها الطلبة بعد تخرجهم هي معاناة عامة لكل فئات الشعب الفلسطيني، وأن طموح الطلبة بعد تخرجهم موجه نحو تحصيل حياة كريمة وأن المرأة في فلسطين أصبحت مشارك فعال في بناء الأسرة الفلسطينية، لذلك غاب الفرق بين تقدير الطلبة الذكور والإناث للدواعي التي تدفع الموارد البشرية إلى الهجرة.

- نتائج الفرضية الثانية: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير مكان السكن

من أجل فحص الفرضية الصفرية الثانية قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجال الكلي بحسب متغير مكان السكن، والجدول (4) يوضح ذلك.

جدول (4): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابة أفراد عينة الدراسة على فقرات الاستبانة بحسب متغير مكان السكن

مكان السكن	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
مدينة	83	2.96	0.59
قرية	142	2.85	0.53
مخيم	25	3.20	0.51

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرة في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير مكان السكن، ولمعرفة دلالة الفروق قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-way Anova) كما يظهر في الجدول (5).

جدول (5): نتائج تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير مكان السكن

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الانحراف	قيمة (ف)	α
بين المجموعات	2.788	2	1.394	4.55	0.01
داخل المجموعات	75.663	247	0.306		
المجموع	78.450	249			

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ف" تساوي (4.55) ومستوى الدلالة (0.01) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير مكان السكن.

ومن أجل تحديد مصدر الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات الدراسة الثلاثة (مدينة، قرية، مخيم)، والتعرف على أي المجموعات كانت أكثر إدراكاً لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين، استخدمت الباحثة اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة البعدية كما هو موضح في الجدول (6).

جدول (6): نتائج المقارنة في اختبار (LSD) لتحديد مصدر الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير مكان السكن

I	J	I - J	α
مدينة	مخيم	0.25	0.05
قرية	مخيم	0.35	0.00

يتبين من الجدول السابق أن الفروقات الدالة إحصائياً كانت بين استجابات طلبة المدينة وطلبة المخيم؛ ولصالح طلبة المخيم، وبين استجابات طلبة القرية والمخيم؛ ولصالح طلبة المخيم؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى الظروف الصعبة التي يرزخ تحتها طلبة المخيم، من حيث الوضع السياسي الذي يحملونه معهم منذ ولادتهم كونهم لاجئين، وكذلك من حيث الظروف الحياتية لبعض الأسر التي تجد نفسها معها أمام خيار الهجرة إلى الخارج بهدف تحسين ظروف الحياة والمعيشة والوضع الاجتماعي والاقتصادي، وهذا الأمر يجعل طموح الطلبة من المخيمات الفلسطينية مبني على الحصول على تعليم أكاديمي عالي، حيث أنه الطريق الوحيد أمامهم لتحسين مستوى حياتهم وأحوالهم الاجتماعية والاقتصادية، إضافة إلى الممارسات السياسية الموجهة ضدهم والتي ترغمهم في كثير من الأحيان على التفكير بالهجرة والعمل خارج الوطن، بهدف تحسين أحوالهم.

• نتائج الفرضية الثالثة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير الدرجة العلمية

من أجل فحص الفرضية الصفرية الثالثة قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للعينات المستقلة (Independent t-Test) لإيجاد الفروق بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير الدرجة العلمية، والجدول (7) يوضح ذلك.

جدول (7): نتائج اختبار (ت) (t-test) للفروق بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير الدرجة العلمية

الدرجة العلمية	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "ت"	α
دبلوم	148	2.86	0.55	2.217	0.03
بكالوريوس	102	3.02	0.55		

نلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ت" تساوي (2.217) ومستوى الدلالة (0.03) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير الدرجة العلمية، ولصالح درجة البكالوريوس، وبذلك تم رفض الفرضية الصفرية الثالثة؛ وقد تُعزى هذه النتيجة إلى أن طلبة البكالوريوس ينخرطون في سلك التعليم لسنوات أطول منها لدى طلبة الدبلوم، ويدرسون مساقات أكثر من طلبة الدبلوم، كذلك يتعمقون في الحياة الدراسية والعملية والاجتماعية بشكل أكبر وأوسع، بالتالي فإن إدراكهم ووعيمهم لقضايا المجتمع ومشاكله يصل إلى درجة أعلى منها لدى طلبة الدبلوم، علاوة على أن طلبة البكالوريوس لديهم آمال وأحلام بالحصول على

وظيفة تكفيهم وتقدم لهم الحياة الكريمة، وأن معظم المؤسسات خارج الوطن تعتمد درجة البكالوريوس كحد أدنى لقبول الموظفين لديها، في حين أن طلبة الدبلوم تأهيلهم العلمي لا يؤهلهم إلى التفكير بالهجرة خارج البلاد، لعدم وجود فرص عمل كبيرة لهم في الخارج.

- نتائج الفرضية الرابعة: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

من أجل فحص الفرضية الصفرية الثالثة قامت الباحثة بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية على المجال الكلي بحسب متغير المستوى الدراسي. والجدول (8) يوضح ذلك.

المستوى الدراسي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
سنة أولى	123	2.96	0.59
سنة ثانية	97	2.89	0.53
سنة ثالثة	28	2.88	0.53
سنة رابعة	2	3.12	0.07

يلاحظ من الجدول السابق وجود فروق ظاهرة في متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي، ولمعرفة دلالة الفروق قامت الباحثة باستخدام تحليل التباين الأحادي (One-Way Anova) كما يظهر في الجدول (9).

مصدر التباين	مجموع مربعات الانحراف	درجات الحرية	متوسط الدرجات	قيمة (ف)	α
بين المجموعات	0.428	3	0.143	0.450	0.01
داخل المجموعات	78.022	246	0.317		
المجموع	78.450	249			

يلاحظ من الجدول السابق أن قيمة "ف" تساوي (0.450) ومستوى الدلالة (0.01) وهي أقل من مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) أي أنه توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد العينة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير المستوى الدراسي.

ومن أجل تحديد مصدر الفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعات الدراسة الأربعة (سنة أولى، سنة ثانية، سنة ثالثة، سنة رابعة)، والتعرف على أي المجموعات كانت أكثر إدراكاً لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين، استخدمت الباحثة اختبار أقل فرق معنوي (LSD) للمقارنة البعدية كما هو موضح في الجدول (10).

جدول (10): نتائج المقارنة في اختبار (LSD) لتحديد مصدر الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير

I	J	I - J	α
أولى	رابعة	0.21	0.04
ثالثة	رابعة	0.33	0.02

يتبين من الجدول السابق أن الفروقات الدالة إحصائياً كانت بين استجابات طلبة السنة الأولى وطلبة السنة الرابعة؛ ولصالح طلبة السنة الرابعة؛ وقد تعزى هذه النتيجة إلى تقدم المستوى التعليمي لطلبة السنة الرابعة ما يعطيهم قدرة أكبر على إدراك مشاكل المجتمع الذي ينتمون إليه والأسباب التي أدت إلى حدوثها وكذلك دواعيها وآثارها على الأفراد في المجتمع، كذلك فإن طلبة السنة الرابعة هم على مشارف التخرج، وبالتالي يكون شغلهم الشاغل هو التفكير للحصول على عمل، والمؤسسات التي ستتيح لهم فرص العمل لديها، ومن خلال التدريب الميداني الذي تلقوه خلال دراستهم، أدركوا الفرص القليلة المتوفرة داخل المؤسسات الحكومية والخاصة في فلسطين، وأيضاً أدركوا مدى حجم البطالة التي تواجه من سبقوهم في التخرج من الجامعات المختلفة.

4. النتائج والتوصيات:

1.4. نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- أن تقدير الطلبة الجامعيين لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين كانت متوسطة؛ إذ بلغ المتوسط الحسابي للدرجة الكلية (2.93) بانحراف معياري (0.08) وهي درجة متوسطة.
- عدم وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير النوع.

- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير مكان السكن؛ بين طلبة المدينة وطلبة المخيم ولصالح طلبة المخيم، وبين طلبة القرى وطلبة المخيم ولصالح طلبة المخيم.
- وجود توجد فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقدير أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين تعزى لمتغير الدرجة العلمية، ولصالح درجة البكالوريوس.
- وجود فروق دالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة لدواعي هجرة الموارد البشرية في فلسطين بحسب متغير المستوى الدراسي؛ بين استجابات طلبة السنة الأولى وطلبة السنة الرابعة؛ ولصالح طلبة السنة الرابعة، وبين استجابات طلبة السنة الثالثة وطلبة السنة الرابعة؛ ولصالح طلبة السنة الرابعة.

2.4. توصيات الدراسة:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة، توصي الباحثة بالتوصيات التالية:
- ضرورة إشغال الوظائف بما يناسبها من الكوادر البشرية من ناحية علمية ومهنية.
 - العمل على محاربة الفساد الإداري للقضاء على المحسوبية والواسطة لضمان التوظيف بناء على الكفاءة.
 - العمل على تحسين مستوى الدخل وتقدير دور الكفاءات البشرية في عملية التنمية.
 - العمل على إيجاد الهيكلية الاقتصادية اللازمة للتكامل بين القطاع الخاص والحكومي.
 - ضرورة تحقيق الانسجام مع التغيرات التكنولوجية السريعة من خلال اعتماد أساليب أكثر حداثة ومرونة في ممارسات إدارة الموارد البشرية.
 - العمل على وضع خطط تطويرية بعيدة المدى ورصد ميزانيات مناسبة لها، وذلك بهدف تحقيق مبدأ التدريب المستمر للموارد البشرية.
 - الوقوف على مشاكل تقادم مهارات الموارد البشرية بهدف التخلص منها من خلال التدريب المناسب.
 - دراسة خصائص الموارد البشرية قبل وضع الخطط التطويرية الاستراتيجية.
 - ضرورة إكساب الموارد البشرية المهارات اللازمة لكل فرد في مكان عمله وبما يتناسب مع احتياجاته.

المراجع:

أولاً: المراجع العربية:

1. إبراهيم، ذكرى. (2013). الهجرة الخارجية وتحدياتها الثقافية والتنموية على المجتمع العراقي. جامعة بغداد كلية الآداب، مجلة الآداب: (106): 581-608.
2. البدراني، عبد الناصر. (2009). هجرة الكفاءات العربية الأسباب والنتائج (العراق أنموذجاً). رسالة ماجستير غير منشورة، الأكاديمية العربية المفتوحة، الدانمارك.
3. التويجري، محمد وآخرون. (1993). معجم المصطلحات الإدارية. ط1، مكتبة العبيكان.
4. الخلايلة، هدى أحمد وعبيدات، أسامة محمد. (2010). هجرة الكفاءات العلمية والفكرية العربية. أسبابها ونتائجها، مجلة اتحاد الجامعات العربية: (55): 149 - 171.
5. دليو، فضيل وآخرون. (2006). المشاركة الديموقراطية في تسيير الجامعة. مخبر علم الاجتماع والاتصال، جامعة منتوري قسنطينة، ط2، مخبر التطبيقات التربوية والنفسية.
6. رؤوف، إبراهيم والعسكري، كفاح. (2007). دراسة ظاهرة هجرة العقول. أسبابها، علاجها من وجهة نظر التدريسيين والتدريسيات في كلية التربية جامعة المستنصرية، مجلة كلية التربية: (2): 215 - 295.
7. سنوسي، شيخاوي. (2011). هجرة الكفاءات الوطنية وإشكالية التنمية في المغرب العربي دراسة حالة الجزائر "1999/2010". رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد، ص 37.
8. أبو عجمية، نصر الدين محمد. (2016). هجرة العقول العربية "مقترحات ورؤى مستقبلية للمواجهة". مجلة الدراسات المستقبلية: (1): 17-25.
9. الفرا، ماجد و فوجو، ميسون. (2014). استراتيجيات التنمية البشرية ودورها في الحد من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية في فلسطين (دراسة حالة قطاع غزة). مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية: (1): 22-29.
10. الكواكبي، سلام. (2010). هجرة العقول والكفاءات في المشرق العربي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا، الإسكوا.
11. مرسل، زهرة. (2015). هجرة الكفاءات وإشكالية التنمية في المغرب العربي دراسة حالة الجزائر "2000/2014". رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة لكلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولاي الطاهر سعيدة، ص 10.

12. مطرية، عوض وآخرون. (2008). هجرة الأدمغة من المجتمع الفلسطيني مع دراسة استكشافية لقطاعي الصحة والتعليم العالي. معهد أبحاث السياسات الاقتصادية الفلسطيني (ماس).

ثانيًا: المراجع الأجنبية:

1. Andrew Burns and Sanket Mohapatra (2008). International Migration and Technecal Progress, *Migration and Development Brief; No. 4*. World Bank, Washington, DC. <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/11021> License: CC BY 3.0 IGO."
2. Bhagwati and Partington (1976). Taxing the Brain Drain, *World Development*, 4(8),709-710
3. Cong Cao (2008). China's Brain Drain at the high end (why government policies have failed to attract first rate academics to return, *Asian Population Studies*, 4(3), 331-345. <https://doi.org/10.1080/17441730802496532>

The Reasons of Immigration of Human Resources in Palestine from University Students Perspective

Sonia A. I. Shehadeh

Department of Administrative and Financial Sciences, Palestine Technical University Kadoorie
Ramallah Branch- Palestine
Sonia.shehadeh@ptuk.edu.ps

Received: 25/12/2021

Revised: 27/1/2022

Accepted: 16/2/2022

DOI: <https://doi.org/10.31559/GJEB2022.12.2.5>

Abstract: The study aimed to identify the reasons behind the migration of human resources in Palestine from the point of view of university students. In order to achieve the objectives of the study, the descriptive method was used. The study population consisted of all the students of Palestine Technical University Khadouri / Ramallah branch in the second semester of the academic year 2019-2018, where they had the number of (850) students. A class sample was made up of (250) students. The results of the study showed that the awareness of students on the subject of migration of human resources in the Arab world came to a medium degree, also showed that there are no statistically significant differences attributed to the variables of gender and academic level; while indicating the existence of statistically significant differences attributed to the degree variable for the benefit of the bachelor level, and the existence of statistically significant differences attributed to the variable place of residence between the students of the city and the village in light of the results of the study. The researcher recommended the need to occupy jobs with the appropriate human cadres in terms of academic and professional skills, as well as work to combat administrative corruption to eliminate cronyism and mediation to ensure employment based on efficiency, and work to improve the level of income and appreciation of the role of human competencies in the development process.

Keywords: Human Resources; Human Resources Migration; University Students.

References:

1. Ebrahym, Dkra. (2013). Alhjrj Alkharijy Wthdyatha Althqafyh Waltnmwyh 'la Almjtm' Al'raqy. Jam't Bghdad Klyt Aladab, Mjlt Aladab: (106): 581-608.
2. Albdary, 'bd Alnasr. (2009). Hjrj Alkfa'at Al'rbyh Alasbab Walnta'j (Al'raq Anmwdjaan). Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Alakadymy Al'rbyh Almfthwh, Aldanmark.
3. Altwjry, Mhmd Wakhrwn. (1993). M'jm Almslhat Aledaryh. T1, Mktbt Al'bykan.
4. Alkhlaylh, Hda Ahmd W'bydat, Asamh Mhmd. (2010). Hjrt Alkfa'at Al'lmyh Walfkryh Al'rbyh. Asbabha Wnta'jha, Mjlt Athad Aljam'at Al'rbyh: (55): 149 - 171.
5. Dlyw, Fdyl Wakhrwn. (2006). Almsharkh Aldymwqratyh Fy Tsyyr Aljam'h. Mkhbr 'lm Alajtma' Walatsal, Jam't Mntwry Qsntynh, T2, Mkhbr Alttbyqat Altrbyh Walnsy. (2006).
6. R'wf, Ebrahym W Al'skry, Kfah. (2007). Drash Zahrh Hjrj Al'qwl. Asbabha, 'lajha Mn Wjht Nzr Altdrysyn Waltdrysyat Fy Klyt Altrbyh Jam't Almsnsryh, Mjlt Klyt Altrbyh: (2): 215 - 295.
7. Snwsy, Shykhawy. (2011). Hjrt Alkfa'at Alwtnyh Weshkalyh Altnmyh Fy Almghrb Al'rby Drash Halh Aljza'r "1999/2010". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Mqdmh Lklyh Alhqwq Wal'lwmsyasyh, Jam't Abw Bkr Blqayd, S37.
8. Abw 'jmyh, Nsr Aldyn Mhmd. (2016). Hjrt Al'qwl Al'rbyh "Mqtrhat Wr'a Mstqbyh Llmwajhh". Mjlt Aldrasat Almsqbyh: 17(1):1-25.
9. Alfra, Majd W Fwjw, Myswn. (2014). Astratyjyat Altnmyh Albsryh Wdwrha Fy Alhd Mn Zahrt Hjrt Alkfa'at Al'lmyh Fy Flstyn (Drash Halh Qta' Ghzh). Mjlt Aljam'h Alaslmyh Lldrasat Alaqtadyh Waledaryh: 22(1):1-29.
10. Alkwakby, Slam. (2010). Hjrt Al'qwl Walkfa'at Fy Almshrq Al'rby, Alljnh Alaqtadyh Walajtma'yh Lghrby Asya, Aleskwa.
11. Mrsly, Zhrh. (2015). Hjrt Alkfa'at Weshkalyh Altnmyh Fy Almghrb Al'rby Drast Halt Aljza'r "2000/2014". Rsalt Majstyr Ghyr Mnshwrh, Mqdmh Lklyt Alhqwq Wal'lwmsyasyh, Jam't Mway Althar S'ydh, S10.
12. Mtryh, 'wd Wakhrwn. (2008). Hjrt Aladmghh Mn Almjtm' Alflstyny M' Drash Astkshafyh Lqta'y Alshh Walt'lym Al'aly. M'hd Abhath Alsasyat Alaqtadyh Alflstyny (Mas).