الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة عبد الحميد بن باديس – مستغانم –

كلية العلوم الإقتصادية، التجارية و علوم التسيير

قسم العلوم الإقتصادية

مذكرة تخرج ضمن متطلبات نيل

شهادة ماستر أكاديمي في العلوم الإقتصادية

تخصص: إقتصاد كمي

أثر البطالة على هجرة الرأس المال البشري في الجزائر للفترة 2000-2018 (دراسة قياسية)

من إعداد الطالب

حمودي محمد أمين

تحت إشراف الأستاذة

الأستاذة: د/ زرواط فاطمة الزهرة

أعضاء لجنة المناقشة

د. قصاص زكية .... أستاذة التعليم العالي..... جامعة مستغانم ..... * رئيسا

أ/د. زرواط فاطمة الزهرة..... أستاذ التعليم العالي..... جامعة مستغانم ..... * مقررا

د.حيمور مصطفى ..... أستاذ التعليم العالي..... جامعة مستغانم .. ... *مناقشا

السنة الجامعية 2019-2020

الإهداء

باسم الله الرحمن الرحيم

بدايـــة أحمد الله عز و جل على إنجاز هذا العمل،

و أهديه ...

إلى من تعجز الكلمات عن الوفاء بحقهما و الإشادة بفضلهما، إلى من كان يخفق قلبهما لنجاحي،

إلى والداي حفضهما الله و أطال في عمرهما

إلى من شاركتني فرحتي و ساندتني في دراستي إلى زوجتي الغالية،

و إلى قرة عيني ابني العزيز أدهم يحيى،

إلى عائلتي و إخوتي وأخواتي و أصدقائي و أقاربي،

و إلى كل من يحملهم قلبي و لم تحملهم مذكرتي...

كلمة شكر

الحمد لله ما تزايد من نعم، و الشكر على ما أولانا من الفضل و الكرم، و الصلاة و السلام على نبينا محمد سيد الخلق أجمعين.

أتقدم بخالص الشكر والتقدير وعظيم الإمتنان إلى أستاذتي الفاضلة الأستاذة الدكتورة ***زرواط فاطمة الزهراء،*** *التي تفضلت بالإشراف على هذه المذكرة، ولما قدمته لي من دعم وتشجيع وتوجيهات قيمة كان لها الأثر الأكبر في إتمام هذا العمل.*

كما أتقدم بالشكر والعرفان إلى أعضاء لجنة المناقشة الدكتورة ***قصاص زكية*** *و الدكتور* ***حيمور مصطفى*** *الذي طالما نفعنا بنصائحه القيمة خلال مسارنا الدراسي والذين شرفوني بقبول مناقشة هذه المذكرة.*

إلى كل الذين مهدوا لنا طريق العلم و المعرفة من الإبتدائي إلى ما وصلنا إليه...

إلى جميع أساتذتنا الأفاضل...

و كل طلبة ماستر إقتصاد كمي دفعة 2020/2019.

.

فجزى الله الجميـــع عنـــا كـــل خيـر.

الفـــهـــــرس

المقدمة العـــامة.....07

الفصل الأول: البطالة و هجرة رأس المال البشري

تمهيـد.....12

المبحث الأول: هجرة الكفاءات العلمية

المطلب الأول: مفهوم هجرة الكفاءات العلمية.....13

المطلب الثاني: أسباب هجرة الكفاءات، دوافعها و نتائجها 15

المطلب الثالث: النظريات المعالجة للهجرة السكانية على المستوى الكلي والمستوى الجزئي.....19

المبحث الثاني : مفاهيم حول البطالة

المطلب الأول: مفهوم ظاهرة البطالة و معدلها 32

المطلب الثاني: أنواع ظاهرة البطالة و أسبابها.....34

المطلب الثالث: النظريات المفسرة للبطالة.....39

المبحث الثالث : مفاهيم حول رأس المال البشري و مؤشراته

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري و أهميته.....45

المطلب الثاني: خصائص رأس المال البشري و مكوناته.....48

المطلب الثالث: هجرة الكفاءات و السياسة المنتهجة في الجزائر.....51

خلاصة الفصل الأول.....54

الفصل الثاني: دراسة قياسية لتأثير مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري باستخدام البيانات الإحصائية في الجزائر

تمهيـد.....56

المبحث الأول: أهم الدراسات السابقة لقياس مختلف المؤشرات على هجرة رأس المال البشري.

المبحث الثاني: الدراسة القياسية لأثر مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري.

المطلب الأول: صياغة و تقدير النموذج الإقتصادي.....61

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي و الإقتصادي و القياسي للنموذج.....68

خلاصة الفصل الثاني.....82

الخـاتمة العـامة..... 84

قائمة الجداول

الفصل الأول:

الجدول رقم 01: الهجرة، عوامل الطرد و عوامل الجذب.
الجدول رقم 02: نظريات الهجرة بحسب مستوى التحليل.
الجدول رقم 03: مكونات رأس المال البشري.

الفصل الثاني:

الجدول رقم 01: جدول المتغيرات الإقتصادية المستعملة في النموذج في الفترة 2000 – 2018.
الجدول رقم 02: تقدير النموذج الخطي لمعدل الهجرة خلال الفترة 2000-2018.
الجدول رقم 03: دوال الارتباط الذاتي البسيط والجزئي (correlogramme) للبواقي (1).
الجدول رقم 04: تقدير النموذج الخطي بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة AR(1).
الجدول رقم 05: تقدير النموذج الخطي بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة MA(1).
الجدول رقم 06: نتائج النموذج الثاني و النموذج الثالث بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة AR(1)، MA(1)
الجدول رقم 07: نتائج اختبار ستودنت للنموذج المقدر.
الجدول رقم 08: نتائج التقدير لاختبار وايت (white).
الجدول رقم 09: دوال الارتباط الذاتي البسيط والجزئي (correlogramme) للبواقي (2).
الجدول رقم 10: اختبار ARCH-LM لمربع البواقي.
الجدول رقم 11: دوال الإرتباط الذاتي البسيط و الجزئي (correlogramme) لمربع البواقي.

قائمة الأشكال

الفصل الأول:

الشكل 01: مكونات رأس المال البشري.

الفصل الثاني:

الشكل 02: تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018.
الشكل 03: تطور معدلات صافي الهجرة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018.
الشكل 04: مناطق القبول و الرفض لداربن واتسون.
الشكل 05: المدرج التكراري (Histogramme) لإعتدالية البواقي.

مقدمـــــة

عـــامـــة

مقـــــدمـة عـــــــــــامـة

مقدمـــــة:

تعد الهجرة عنصرا رئيسيا من عناصر الدراسة السكانية، ذلك لأنها فيما عدا الزيادة الطبيعية، تعتبر المصدر الوحيد لتغير حجم و عدد السكان، و مع هذا فدراستنا ليست ميسرة كدراسة المواليد و الوفيات، و ذلك لإختلاف البيانات بينهما اختلافا جوهريا، و إن كانت الهجرة عاملا مؤثرا في نمو السكان إلا أنها تؤثر كذلك في الخصائص الديمغرافية و الإقتصادية للبلد.

و قد أصبحت ظاهرة الهجرة من الظواهر الحساسة و المقلقة التي أضحت تهدد بلدان الوطن العربي بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة، لما لها من تأثيرات مباشرة على الإقتصاد الوطني و النواحي الإجتماعية و الثقافية.

إن جوهر المشكلة يتجلى في رغبة الكفاءات العمل في البلدان المتقدمة هربا من المشاكل و الضغوطات الإجتماعية و الإقتصادية من جهة ، و بسبب انخفاض عائد الإستثمار لرأس المال البشري في بلدانهم من جهة أخرى، أدى ذلك إلى هدر الجهود و الموارد المادية التي تكبدتها الدولة عليهم لكي يتحولوا إلى كفاءات تُستفاد منها لاحقا، حيث وضعت في خدمة الدول الأجنبية المستقبلة لهم، بالمقابل فقدان الدول و منها الجزائر لخبراتها و كفاءاتها.

و على ضوء هذا العرض، فإن محاولة معرفة إن كان أهم المتغيرات الاقتصادية التي تؤثر على الهجرة في المجتمع الجزائري هو عامل البطالة تستلزم استخدام طرق وأساليب كمية تساعد على قياس مسار حجم الهجرة و معدلها

إن من بين تلك الطرق الكمية نجد النماذج الاقتصادية القياسية التي تكتسي أهمية بالغة في دراسة وتفسير بعض المتغيرات الاقتصادية سواء كانت كلية أو جزئية حيث تعمل هذه الأخيرة على تبسيط الواقع وتسمح بالحصول على نتائج تفضي إلى تفسير مختلف المتغيرات محل الدراسة على أساس موضوعي غير متحيز، تعتمد النماذج الاقتصادية القياسية على التصورات النظرية التي تعكس العلاقة العامة لمتغيرات النماذج متخذين في ذلك اللغة الرياضية لصياغة موضوع النموذج على شكل معدلات تبسط العلاقة بين المتغيرات، وبهذا تعتبر النماذج

الاقتصادية وسيلة قياسية تحليلية لدراسة الأوضاع الاقتصادية المتعلقة والملموسة وتكون محلاً لدراسة مستقلة ينفرد بها علماء الاقتصاد، خاصة و أن هذه النماذج أخذت قسطاً وافراً من الدراسة والاهتمام نظراً لاستعمالاته الواسعة والمتعددة إذ تمكن من رصد التغيرات الكلية المستقبلية لوضع خططه الاقتصادية القصيرة و المتوسطة.

الكلمات المفتاحية: الهجرة، رأس المال البشري، البطالة، الدراسة السكانية.

من هذا المنطلق يمكن صياغة الإشكالية في السؤال الجوهري الآتي:

إشكالية البحث: يمكن صياغة مشكلة الدراسة من خلال الإشكالية الرئيسية التالية:

- ما أثر مؤشر البطالة على هجرة الرأس المال البشري ؟

و على إثر هذه الإشكالية يمكن طرح الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم هجرة الكفاءات العلمية، أسبابها، و دوافعها ؟
- ما هي أهم النظريات المفسرة لظاهرة الهجرة السكانية على المستوى الكلي و المستوى الجزئي ؟
- ما مفهوم ظاهرة البطالة ، أنواعها و أسبابها ؟
- ما أهم النظريات المفسرة للبطالة ؟
- ما مفهوم الرأس المال البشري، خصائصه و مكوناته ؟
- كيف يمكن تقدير نموذج قياسي للبطالة و تأثيرها على هجرة الرأس المال البشري ؟

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى التطرق لموضوع على جانب كبير من الأهمية، ألا و هو هجرة الرأس المال البشري في الجزائر، في حين تتجلى الفائدة العلمية للبحث بقياس أثر أهم عامل إجتماعي المتمثل في البطالة في هجرة الرأسمال البشري.

فرضيات البحث: على ضوء ما تم طرحه من تساؤلات حول موضوع البحث و أملاً في تحقيق أهداف البحث يمكن تحديد الفرضية الرئيسية التي نسعى لاختبارها و هي على النحو التالي:

- يؤثر معدل البطالة في معدل هجرة رأسمال البشري.

و منها الفرضية الثانوية التالية:

- يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية و تأثير معنوي لمعدل البطالة في هجرة الرأسمال البشري خلال فترة الدراسة 2000-2018.

نطاق البحث:

تختلف الأوضع الإقتصادية و الإجتماعية من دولة لأخرى حسب النظم الإقتصادية و الإجتماعية السائدة في كل دولة، و منه لا يمكن أن نقدم دراسة واحدة صالحة لكل النظم ، و عليه ارتأينا أن تكون الدراسة التطبيقية على الجزائر، أما فيما يخص الإطار الزمني فيمتد من 2000 إلى 2018.

منهجية البحث: أعتمد في هذا البحث على المنهج التحليلي الوصفي، الذي ينطلق من ظاهرة موجودة في المجتمع، و هو يقوم على وصف الظاهرة و تحليلها و بيان العلاقة بين مكوناتها.

صعوبات البحث:

1- تباين في البيانات و الإحصاءات و اختلافها من مصدر لآخر.

2- عدم توفر نتائج دقيقة خاصة بسوق العمل و التشغيل ومنه الإختلال في تحديد المعدل الحقيقي للبطالة خلال بعض فترات الدراسة.

3- قلة و ندرة الدراسات السابقة التي تطرقت إلى واقع تأثير مؤشر البطالة تحديدا على هجرة رأس المال البشري في الجزائر.

خطة البحث: تم تقسيم الدراسة إلى فصلين جاءت على النحو التالي:

-**الفصل الأول:** خاص بالجانب النظري للبحث، حيث تناولنا فيه ثلاث مباحث، المبحث الأول يوضح الإطار المفاهيمي لظاهرة هجرة الكفاءات العلمية، و المبحث الثاني تناولنا فيه مفاهيم حول البطالة، أما المبحث الثالث فتناول الإطار المفاهيمي حول رأس المال البشري و خصائصه، كما تطرقنا فيه كذلك إلى هجرة الكفاءات و السياسة المنتهجة في الجزائر.

-**الفصل الثاني:** ويضم الدراسة القياسية حيث جاءت في مبحثين، فالمبحث الأول تناولنا فيه أهم الدراسات القياسية السابقة لقياس مختلف المؤشرات على هجرة رأس المال البشري، أما المبحث الثاني فهو الدراسة القياسية لتأثير البطالة على هجرة رأس المال البشري.

الفصل الأول:

البطالة و هجرة رأس المال البشري

الفصـــل الأول: البطـــالة و هجـــرة رأس المـــال البشـــري

تمهيد:

إن الحديث عن الهجرة كظاهرة تاريخية و اجتماعية لهو حديث متشعب، بل ومتعدد النزعات والأفكار والأطروحات، و لا شك أن هذه الظاهرة كانت ولازالت حديث العام والخاص، في الأبحاث والدراسات، في وسائل الإعلام و لدى كبار السياسيين وقادة الدول.

والهجرة كما يعرفها الجميع هي الإنتقال الطوعي أو القسري لفرد أو جماعة ما، إلى مكان جغرافي آخر غير المكان الذي ولد به أو الذي كان يقيم فيه. و لذلك فالكثير من المنظمات الدولية تركز في تحديدها مفهوم الهجرة استنادا إلى بلد المولد أو جنسية المهاجر، و يمكن أن نحدد الكثير من التصنيفات فيما يخص أنواع الهجرة: فيمكن أن تصنف إلى هجرة داخلية و هجرة خارجية، هجرة دائمة و هجرة مؤقتة، هجرة شرعية و أخرى غير شرعية، هجرة الكفاءات و هجرة غير الكفاءات.....الخ.

ومن المعلوم أن للهجرة الدولية أسباب عدة، وأكثر أسبابها هي اقتصادية بالدرجة الأولى، تليها في الأهمية الأسباب السياسية و الإجتماعية و الأمنية... و غيرها من الأسباب التي تجعل من المهاجر ينتقل إلى دول أخرى كباحث عن لقمة العيش أو لاجئ سياسي أو فار من جماعة أو حروب....الخ.

المبحث الأول: هجرة الكفاءات العلمية:

زاد الإهتمام بظاهرة الهجرة الدولية لما لها من آثار سلبية على المجتمعات النامية بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة، و لا سيما كون هذه الآثار تزداد بتفاقم الظاهرة لكونها لا تشمل فقط الأفراد ذوي المهارات القليلة و المتوسطة و إنما امتدت إلى ضم الكفاءات و الأدمغة التي تشكل نواة التقدم و النمو في أي مجتمع كان، و لهذه الأسباب و غيرها حضيت هجرة الكفاءات العلمية، و لازالت تحظى باهتمام الأكاديميين و المختصين و السياسيين في ايجاد مفهوم موحد و لتحديد الأسباب و النتائج، لأن نظرة الدول المتقدمة لهجرة الكفاءات تختلف من تلك التي تخص العالم النامي.

الفصـــل الأول: البطـــالة و هجـــرة رأس المـــال البشـــري

المطلب الأول: مفهوم هجرة الكفاءات العلمية:

إن مصطلح هجرة العقول، أو نزيف العقول، أو هجرة الكفاءات، أو النقل العكسي للتكنولوجيا هي مترادفات أصبحت الآن تطلق على جميع المهاجرين المدربين تدريبا عاليا من بلدانهم الأصلية إلى بلدان أخرى، فاصطلاح استنزاف العقول أو الأدمغة "brain drain" هو اصطلاح أطلقتها الصحافة البريطانية على خسائر بريطانيا نتيجة هجرة الأدمغة و الكفاءات العلمية التي اجتاحت هذا البلد في نهاية عقد الأربعين من القرن المنصرم بعد أن وضعت الحرب العالمية الثانية أوزارها و انشغال الدولة في تعويض ما دمرته الحرب.

فقد هاجر الأطباء و المهندسين و العلماء من بريطانيا إلى الولايات المتحدة الأمريكية التي عملت بدورهـــا على فرز و تصنيف المهاجرين إليها من الكفاءات العلمية و متـــابعة حركتهم و التعرف على تطور أعدادهم و ضبط حركة نموهم ابتداء من 1949م، و من هنا أصبح بالإمكان تحديد مفهوم الكفاءات العلمية، و تتبع حركة المهاجرين و التعرف على تطور أعدادهم و دوافع هجرتهم و بكل ما يتعلق بهذه الظاهرة الإنسانية.[1]

و بدأت ظاهرة هجرة العقول العربية بشكل محدد من القرن التاسع عشر، و بخاصة من الجزائر، سوريا و لبنان حيث اتجهت هاته الكفاءات إلى فرنسا و دول أمريكا اللاتينية.

و في بداية القرن العشرين ازدادت هذه الهجرة لاسيما خلال الحربين العالميتين الأولى و الثانية، و في السنوات الخمسين الأخيرة هاجر من الوطن العربي ما بين (25%-50%) من حجم الكفاءات العربية.[2]

و تعني **الهجرة من الناحية اللغوية**، و بشكل عام: الخروج من بلد لآخر و يسمى الشخص مهاجرا عندما يهاجر للعيش في أرض أخرى.

أما **الهجرة اصطلاحا** فتعني، غياب العناصر البشرية الحيوية و اللازمة لتحقيق العمليات الشاملة لمجتمع من المجتمعات في فترة زمنية محددة من حياته و هذا الغياب يؤدي إلى الهجرة

1- محمد ربيع، هجرة الكفاءات العلمية، مطبوعات جامعة الكويت، ص 11

2- عبد العالي بويحيش الدايخ، هجرة العقول العربية أسبابها و آثارها الإقتصادية، مؤسسة الفكر العربي
http: //www.arabthought.org/node/305

أو الإمتناع عن العودة بعد قضاء الفترة الزمنية، و يندرج تحت ذلك أصحاب الكفاءات العقلية النادرة و الخبرات العلمية العالية المستوى و المهارات الدقيقة التي تشكل غيابها خطورة على حياة المجتمع في حاضره و مستقبله.[3]

أما تعريف منظمة اليونسكو للهجرة فكان على النحو التالي: بأنها نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي ما بين الدول يتميز بالتدفق باتجاه الدول الأكثر تقدما و هو ما أطلق عليه بعضهم بالنقل العكسي للتكنولوجيا.[4]

أما **مصطلح هجرة العقول** فعرف على النحو التالي: تفضيل المتخصصين من حملة الشهادات العليا المدعوة بالذكاء العيش و العمل في بلدان أجنبية و في خدمة شعوب من غير شعوبهم.[5]

أما مؤلف كتاب "القرن المالي" ديفين برينر الأستاذ في دراسات الأعمال في جامعة ماكجيل الكندية فيقول: "في ظل اقتصاد العولمة سيذهب البشر و الأموال إلى حيث يمكنهم أن يكونوا مفيدين و مستفيدين.[6]

بينما ترى منظمة اليونيسكو أن هجرة الأدمغة 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 فعلا نقل مباشر لأحد أهم عناصر الإنتاج، و هو العنصر البشري.[7]

3- نادر الفرجاني، هجرة الكفاءات من الوطن العربي في منظور استراتيجية لتطوير التعليم العالي، مركز مشكاة للبحث، القاهرة، 2001.

4- خوري عصام، هجرة الكفاءات العلمية العربية مع اشارة للجمهورية العربية السورية، دراسة بحثية عن مركز الدراسات و البحوث الإستراتيجية، دمشق، سوريا.

5- منى محمد الحسيني عمار، هجرة العقول البشرية من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة، حالة مصر: http://psfiles.imamu.edu.

6- عبد الناصر احمد عبد السلام البدراني، هجرة الكفاءات العربية الأسباب و النتائج (العراق نموذجا) مذكرة ماجيستير الأكاديمية العربية بالدنمارك، 2009، ص 85.

7- عبد العالي بويحيش الدايخ، مرجع سبق ذكره، ص 22.

المطلب الثاني: أسباب هجرة الكفاءات، دوافعها و نتائجها:

أولا: أسباب الهجرة و دوافعها:

تتعدد الأسباب التي تدفع الأفراد إلى الهجرة، فمنها ما يتصل بعوامل مستقطبة، و منها ما يعود لأسباب طاردة تتعلق بالوضع الإقتصادي أو الإجتماعي للبلد الأصل.

1- العوامل الطاردة للكفاءات العلمية من أوطانها الأصلية:

تتكون هاته الأسباب نتيجة لعوامل متعددة منها ما هو سياسي أو إجتماعي أو إقتصادي و منها:

أ- **العوامل الإجتماعية:** قد تلعب العوامل الإجتماعية (وأسلوب نمط العيش) دورا طاردا للأفراد حيث أن العديد من الكفاءات العلمية من التي تلقت علومها في البلاد الصناعية المتقدمة قد تجد موانع اجتماعية في الاندماج مرة أخرى في المجتمعات التي تركتها نتيجة إلى التباين الإجتماعي.

ب- **العوامل الإقتصادية:** نوجز منها ما يلي:

- انخفاض و تدني مستوى المعيشة و الدخل الفردي.
- قلة الإنفاق على البحث العلمي متمثلة في ضعف ميزانيات البحوث العلمية المخصصة من قبل الدولة.
- انتشار البطالة المتزايدة في صفوف خريجي الجامعات و المعاهد العليا بسبب فقدان التنسيق ما بين احتياجات السوق المحلية من العمالة الكفؤة الماهرة و ما بين أعداد الخريجين الذي يتضاعف عاما بعد آخر مسببا ارتفاعا متزايدا في أعداد العاطلين عن العمل.

ج- **العوامل التربوية و التعليمية:** تعد مناهج التعليم و سياسة الجامعات في قبول الطلاب، و عدم ربطها بسوق العمل من إحدى عوامل هجرة الأدمغة إلى الخارج، بالتالي فإن خريجي الجامعات و طلاب الدراسات لا يجدون سوى الهجرة حلا لهم.

د- **العوامل السكانية:** الكثافة السكانية العالية المسببة في مشاكل البطالة و مظاهر تدني الدخل بالظهور مما يشكل عبئا كبيرا على الإقتصاد المحلي و بالتالي دفع القوى البشرية العاطلة عن العمل إلى الهجرة بحثا عن موارد الرزق.

هـ- العوامل الصحية: إن كارثة الفقراء في العالم الثالث ستظل مستمرة إلى أمد بعيد فيما يتعلق بصحتهم، فإن تفشي الأمراض و انخفاض جودة الخدمات الطبية بالإضافة إلى ضعف وسائل الرعاية الصحية، و تمركز الأطباء في المدن الكبرى، تاركين مناطق الأرياف و تجمعات الفقراء، بالتالي فإن انخفاض المستوى الصحي في دول العالم النامي، و ارتفاعه في دول العالم المتقدم، يدفع الكثير للهجرة.

2- العوامل المستقطبة للمهاجرين:

و يمكن أن نلخصها في النقاط التالية:

- فرص العمل، مع وجود أعمال كافية، وجيدة للشباب.
- اهتمام الحكومات بالشباب، ممّا يؤدي إلى هجرتهم إليها بطرق غير شرعيّة.
- الإستقرار السياسي و التقدم الحضاري كفيل بتوفير الأجواء الملائمة لإستقرار الأفراد.
- توفر امكانيات البحث العلمي بلا حدود مع وجود آليات التنظيم الدقيقة في العمل.
- انفتاح المجتمعات المتقدمة على العلم و العلماء، و بالتالي يعطي هذا الإنفتاح شعورا ايجابيا لدى الكفاءات العلمية بأن تحقق ذاتها و طموحاتها العلمية.
- تزايد الحاجة في المجتمعات المتقدمة إلى الكفاءات العلمية و الفنية مما جعل من الضروري سن التشريعات القانونية اللازمة لتشجيع تلك الكفاءات للهجرة إليها.
- ارتفاع معدلات الأجور و المحفزات التي ترصد للكفاءات العلمية في الدول الصناعية المتقدمة مقارنة بتدني المحفزات و الأجور لدى الدول النامية.[8]

8- عبد القادر قداوي، النمو السكاني و النفقات العامة في الجزائر دراسة نظرية تحليلية قياسية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر،2017، ص 57.

الجدول (1)

الهجرة: عوامل الطرد وعوامل الجذب

نوعية العوامل	عوامل الطرد	عوامل الجذب
ديموغرافية	نمو السكان، معدلات الوالدات العالية	–
جغرافية	المسافة، الحدود	–
إجتماعية، ثقافية وتاريخية	خرق حقوق الإنسان، التمييز العرقي والجنسي والديني	جمع شمل العائلة، هجرة الشتات، التحرر من التمييز، لغة مشتركة، عالقة استعمارية
إقتصادية	الفقر، البطالة، انخفاض الأجور، النقص في الخدمات الصحية والتعليمية السياسية	الأمل في الحصول على أجور أعلى، إمكانية تحسين المستوى المعيشي، التطور الشخصي والمهني
سياسية	النزاع، انعدام الأمن، العنف، سوء الإدارة، الفساد	السلام و الأمن

المصدر:

Raul Ramos & Jordi Surinach, «A Gravity Model of Migration between the ENC and the EU,» Journal of Economic and Social Geography, vol. 108, no. 1 (2017), p. 26.

ثانيا: نتائج الهجرة:

نلخص أهم نتائج الهجرة فيما يلي:

- البعد عن الوطن، والأهل، والأقارب، والأحباب.
- فقد الشعور بالاستقرار.
- عدم الشعور بالانتماء، والاطمئنان.
- الشعور الدائم بالغربة.
- التخلي عن الكثير من العادات، والتقاليد، والمبادئ؛ وذلك للتأقلم مع الحياة الجديدة.
- تغيُّر حجم السكان؛ فيزداد عدد سكان المدن المُستقبلة للمهاجرين، ويتناقص عدد السكان في البلاد التي يخرج منها المهاجرون.
- اكتظاظ المهاجرين في أحياء تفتقر إلى التخطيط الهندسيّ.
- تغير التركيب العمري و النوعي للسكان بارتفاع نسبة الإناث في البلاد التي يُهاجر منها الشباب.

حركة الأدمغة و الكفاءات و أصحاب المهن مما يتسبب في نقصها من بلد و استفادة البلد المستقبل لها، و إن لم يكن ساهم في تكوينها.[9]

9- https://mawdoo3.com/ 2020/02/28 21:00.

المطلب الثالث: أهم المفاهيم النظرية المعالجة للهجرة السكانية على المستوى الكلي والمستوى الجزئي:

أولا: تصنيف نظريات الهجرة

يمكن تصنيف نظريات الهجرة وفقا للمستوى الذي تركز عليه. فنرى نظريات المستوى الجزئي level–Micro تركز على قرارات الهجرة ذات الطابع الفردي أو الشخصي، بينما تفحص نظريات المستوى الكلي level–Macro اتجاهات الهجرة الإجمالية، وتفسر هذه االإتجاهات استنادا إلى الأسباب المتعلقة بالمستوى الكلي.[10] الجدول (2)

الجدول (2)

نظريات الهجرة بحسب مستوى التحليل

المستوى الجزئي	المستوى الكلي
سبب الهجرة: قيم فردية، رغبات، توقعات، مثلا: تحسين مستوى الحياة، الثروة ... الخ. **النظريات الرئيسية:** – عوامل الطرد و الجذب العائدة إلى إفيريت لي. – نظرية الهجرة الكلاسيكية الجديدة على المستوى الجزئي. – النماذج السلوكية. – نظرية النظم الإجتماعية.	**سبب الهجرة / استمراريتها:** بنية المستوى الكلي، مثل البنية الإقتصادية (التفاوت في الدخل و فرص العمل) **النظريات الرئيسية:** – نظرية الهجرة الكلاسيكية الجديدة على المستوى الكلي. – الهجرة بوصفها نظاما. – نظرية سوق العمل المزدوج. – نظرية النظم العالمية. – تحول الحركية.

المصدر:

Jessica Hagen–Zanker, «Why do people migrate? A review of the theoretical literature,» Working Paper, Maastricht University, Maastricht Graduate School of Governance (January 2008), p. 5.

10- Jessica Hagen–Zanker, «Why do people migrate ? A review of the theoretical literature,» Working Paper, Maastricht University, Maastricht Graduate School of Governance (January 2008), pp. 4–5.

الفصـــل الأول: البطـــالة و هجـــرة رأس المـــال البشـــري

1- نظريات الهجرة على المستوى الكلي:

أ – الماركسية و الهجرة السكانية:

على الرغم من أن كارل ماركس لم ينشر أي نظرية خاصة بالهجرة، فإن أعماله تتضمن مفاهيم مفصلة حول نزوح العمل نحو المدن؛ إذ ذكر أن وجود القوى العاملة الكبيرة في المناطق الحضرية كان له دور حاسم في تطور التراكم الرأسمالي و الأسلوب الرأسمالي للإنتاج، فتراكم رأس المال يقتضي، ضمنيا، وجود فائض القيمة، ويستلزم فائض القيمة الإنتاج الرأسمالي، ويستلزم هذا الإنتاج وجودا ضمنيا مسبقا لكميات كبيرة من رأس المال وقوى عاملة تكون في متناول يد منتجي السلع. و وفقا لماركس، كان هذا ممكنا عن طريق نزوح العمالة (هجرة العمالة).

أشار ماركس، أيضا، إلى أن الهجرة عملت على استقرار معدل الأجور في المدن أو خفْضه، وسمح توليد الفائض الإجتماعي (فائض القيمة) بتراكم رأس المال. وأضاف أنه جنبا إلى جنب مع مصادرة ممتلكات الفلاحين المعتمدين على أنفسهم استمر تحطيم الصناعة المحلية الريفية، واستمرت عملية التفاوت الإجتماعي والجغرافي بين الصناعة في المدن والزراعة في الريف.

و هي عملية كانت أساسية لتغذية هجرة العمالة. وقد أعطى تحطيم الصناعة الريفية السوق الداخلية للبلد توسعا وتناسقا يتطلبهما أسلوب الإنتاج الرأسمالي[11].

باختصار، فحص ماركس الهجرة من ناحية أدوارها الإنتاجية، حيث كان مشاركة في الإنتاج؛ إذ كان نصيبهم يتقرر من جانب الطلب الرأسمالي على العمل.

لقد ظهرت الهجرة استجابة منهجية مشروطة للبنية الإجتماعية، الإقتصادية و التحولات الناتجة من تقدم عملية الإنتاج المادي الذي تميزت به الزراعة الرأسمالية بحجمها الكبير في المناطق الريفية، و زيادة تركز التصنيع (رأس المال الصناعي) في المناطق الحضرية.

لذلك، فإن زيادة التقسيم المكاني للزراعة والصناعة (أو الريف و الحضر)، مع ما صاحبها من تغيرات اقتصادية، حفزت على توجه تيارات الهجرة نحو المراكز الحضرية، أو أجبرتها على ذلك.

11- Nanda R. Shrestha, «A structural perspective on labour migration in underdeveloped countries,» in: Vaughan Robinson (ed.), Geography and Migration (Cheltenham and Brookfield: Elgar, 1996), p. 464.

و على الرغم من قلة تعرض ماركس للهجرة، كما أشرنا، فإن مفاهيمه هي في الواقع وثيقة الصلة بالموضوع، إذا تمت إعادة صياغتها على نحو ملائم حيث تقدم إطارا نظريا سليما لتحليل الهجرة المعاصرة؛ والجدير بالذكر أنه قد تم تطوير الإطار الهيكلي لهذه المفاهيم لتحليل الهجرة المعاصرة.

و في ما يتعلق بالجانب الأخير، أشار ماركس في القرن التاسع عشر إلى أن البرجوازية في البلدان الأقل نموا(الطبقة الصناعية)، في بحثها عن الأرباح و استخلاص الفائض من البروليتاريا (الطبقة العاملة)، ستوسع آفاقها الجغرافية جاذبة بلدان الهامش نحو نظامها باعتبارها مزودا لليد العاملة الرخيصة و المواد الخام، و هذا ما حصل فعلًا على نطاق واسع، عن طريق استعمار البلدان الأروبية للكثير من البلدان ، خصوصا النامية منها[12].

من هنا يلاحظ أن النظام الإقتصادي العالمي، الذي يشكل الإقتصاد الوطني جزءا مكونا له، يتيح تناول حركية العمل الدولية موضوع بحث واستقصاء. فهذه المقاربة تنطلق من فرضية قوامها أنه لا يمكن إدراك الهجرة الدولية من دون ربطها بمنظومة الإقتصاد الرأسمالي العالمي؛ فهي من إنتاج هذه المنظومة و التحولات التي حدثت في بنية هذا الإقتصاد و قسمة العمل الدولية.

ب – نظريات أخرى:

يستند الإطار النظري للمقاربة التقليدية المتعلقة بالهجرة إلى فرضية تقول إن عوامل الإنتاج (العمل، رأس المال، الموارد الطبيعية و الأرض) تتوزع جغرافيا بصفة متفاوتة، و تشكل هذه الفرضية أيضا قاعدة النظرية الإقتصادية الحدية التقليدية – و إن التوزيع الجغرافي المتفاوت لـ "عوامل" الإنتاج المتوافرة يقرر أيضا التعويض غير المتساوي، العائد إلى كل من هذه العوامل.

و في مناطق معينة يكون العمل نسبيا أكثر وفرة و رأس المال يكون أشد ندرة، وفي مناطق أخرى يكون العكس؛ لذلك يتحرك العمل في الاتجاه الذي يحصل فيه على أعلى الأجور.

12– وروبك موراي، جغرافيات العولمة: قراءة في تحديات العولمة الإقتصادية والسياسية والثقافية، ترجمة سعيد منتاق، سلسلة عالم المعرفة 397 (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 2013) ، ص 42.

من الواضح جدا أن رحيل العمل ليس الحل النظري الوحيد الممكن لإعادة بناء "التوازن" بين عوامل الإنتاج المختلفة؛ ذلك أن رأس المال يكون أقدر على الحركة من العمل.

صحيح أن وظيفة الإنتاج في النظرية التقليدية تتوفّر على ثلاثة عوامل (رأس المال، العمل، و الطبيعة)، و لا يمكن تماما حل مسألة التوزيع الجغرافي المتفاوت لعاملي (العمل، و رأس المال) من دون أن نأخذ في الحسبان العامل الثالث.[13]

تشير النظرية الإقتصادية الكلاسيكية، إلى أن العمالة المنخفضة الدخل في الأسواق تستجيب للتباين في الدخل من خلال الهجرة إلى البلدان مرتفعة الدخل.

و في النهاية، سوف تقلل زيادة عرض العمالة في دول في الدول الغنية إقتصاديا من معدل الدخل الحقيقي هناك ، في حين سيرتفع الدخل الحقيقي في دول الأصل ، نتيجة ندرة العمالة الماهرة والتحويلات التي يرسلها المهاجرون من الدول المضيفة إلى دول الأصل.

من الناحية المثالية ، سوف تعمل الهجرة الدولية على تقليص التفاوت في الدخل بين البلدان الغنية و النامية.

غير أن الواقع ولَّد شكوكًا حول مساهمة الهجرة في مساواة الدخول على مستوى العالم .

و بحسب لاري سجا ستاد Larry Sjastad 1962 ، فإن هذه المشكلة موجودة لأن الفرق بين إجمالي الهجرة الداخلة و الخارجة لم يكن كبيرا على نحو كاف للتأثير في اختفاء التفاوت في الدخل بين الدول الفقيرة والغنية.[14]

في الواقع، إن هذا الطرح تبسيط لألسباب العميقة التي تقف وراء هذا التفاوت الذي يرتبط بمدى تطور البنية الإجتماعية – الإقتصادية و السياسية في بلدان الأصل والاستقبال.

افترضت النظرية الإقتصادية الكلاسيكية الجديدة كذلك، فترة طويلة، أن تيارات الهجرة تتجه من المناطق ذات الأجور المنخفضة إلى المناطق ذات الأجور المرتفعة إلى أن تصل الأجور إلى درجة التوازن، عندها يفترض أن يصبح التباين في الأجور ضيقا ليساوي تكاليف الهجرة.[15]

ذلك أن هذه النظرية تشير إلى أن الأشخاص يتحركون لمضاعفة مكاسبهم. فالأشخاص يقيمون

13- Samir Amin (ed), Modern Migration in Western Africa (Oxford: Oxford University Press 1974), p85.
14- Eugene K. Campbell, «Brain Drain Potential in Botswana,» International Migration, vol. 45, no. 5, (2007), p. 118.
15- Bilsborrow, Richard E. (ed.). Migration, Urbanization, and Development: New Directions and Issues. New York: UNFPA, 1998, pp.15-16.

المبالغ التي يتوقعون تحصيلها عن طريق العمل محليا، مقارنة بتلك التي يتوقعون الحصول عليها في مختلف مناطق التوجه الداخلية و الدولية.[16]

لقد كان نموذج هذه النظرية المسمى نموذج الضبط أو التنظيم الكلي عرضة لعدد من الإنتقادات منها في المقام الأول الإفتراض القائل إن الهجرة تتحرك في هذا الإتجاه، وهذا يفترض، بالطبع عدم وجود عوائق أمام الهجرة، فارضة تكاليف مادية، إضافة إلى التكاليف النفسية المحتملة المرتبطة بها، و من بينها على سبل المثال، الإنفصال أو الفراق العائلي.

و يمكن أن تعرقل الهجرة من جانب الأوضاع السائدة في الأسواق، مثل الإهتمام بالعمال و متطلبات الإعتماد، و برامج الرفاه الإجتماعي، التي تشمل ضمان البطالة (أو في الحد الأدنى، تعمل على تأخير الحاجة إلى الهجرة). في الوقت نفسه، تعرقل الحركة الحرة للأشخاص، نتيجة المعلومات غير الكاملة المتوافرة لدى قسم من المهاجرين المحتملين (عدم معرفة جميع البدائل الممكنة)، و كذلك حالة "اللزوجة" في سوق العمل و الأجور[17]، أي تلك المتعلقة بمطالب الإتحادات العمالية، و منها تحديد الحد الأدنى لأجور العاملين.

ثانيا، تعمل الأجور، من دون شك، على تحفيز الهجرة بدرجة مهمة، و في الوقت نفسه ليس من الواضح إمكانية تحرك معدلات الأجور على المستوى الإقليمي، في البلدان ذات الحركية الكبيرة بشأن السكان (مثل الولايات المتحدة الأمريكية) يشير إلى أن نتائج الهجرة ربما لا تتوفر على تأثيرات في اتجاه العمل على جعل معدلات الأجور متوازنة على المستوى الإقليمي، كما ينص على ذلك نموذج الضبط الكلي. ثم إنه من المرجح أن تعمل التأثيرات الأخرى لأوضاع الأسواق (مثل دور الإتحادات العمالية أو قوانين الحد الأدنى للأجور) على بقاء الأجور مستقرة. و قد تحدت دراسات عديدة الفرضيات القائلة إن الهجرة تكون عملية متوازنة، ووجدت أن الهجرة بدلا من ذلك تقود إلى زيادة الإستقطاب الإجتماعي و الإقتصادي، عاكسة عملية السببية التراكمية على نحو أكثر[18].

16- Douglas S. Massey,«A Missing Element in Migration Theories,»Migration Letters,vol.12, no. 3(September 2015), p. 282.
17- Bruce K. Newbold, Population Geography: Tools and Issues, 2nd ed. (Maryland: Rowman & Littlefield, 2014), p. 133.
18- Ibid., p. 134

ثالثا، شير وجود متغيرات أخرى و عوامل شخصية، وقد لوحظ أنها تتوفر على تأثيرات مهمة في قرار الهجرة، إلى أن نموذج الضبط الكلي يكون بسيطا جدا في اعتماده على الأجور، إذ يفتقد هذا النموذج متغيرا مهما هو البطالة، و قد تأكدت المشكلة من خلال تجارب فترة الكساد الكبير في ثلاثينيات القرن العشرين، فخلال هذه الفترة، كان صافي الهجرة موجبا إلى المناطق الريفية، على الرغم من حقيقة أن معدلات الأجور بقيت في المناطق الحضرية عالية بدرجة مهمة، مقارنة بالمناطق الريفية، لذلك لا يمكن أن تفسر هذه الظاهرة بمقاربة تفاوت الأجور. في الواقع، كان سبب الحركات السكانية يعود، خلال هذه الفترة إلى البطالة الحادة في المناطق الحضرية، ما يشير إلى تأثير البطالة في قرارات الهجرة الحالية، فإن البطالة العالية في إقليم معين ستولد معدلات عالية من الهجرة الخارجة، في حين ستكون علاقة الهجرة الداخلة بمعدلات البطالة سلبية[19] في مناطق استقبال المهاجرين.

يفترض النموذج الأساسي الذي انبثق من نظرية التجارة أن الأسواق المثالية و فائض العمالة في القطاع الزراعي التقليدي يمتصهما القطاع الحديث، و أن هذا القطاع ينمو من خلال تراكم رأس المال و امتصاص العمالة من القطاع التقليدي.

و ينجذب العمال الزراعيون نتيجة للتباين الإيجابي في الأجور، و يهاجرون إلى القطاع الحضري (المدن)، أي يسحبون إلى الهجرة، في هذا النموذج، تحدث الهجرة حتى في حالة حدوث تساو في مستوى الاجور.

و قد أضاف مايكل توداروMichael Todaro و جون هاريس John Harris إلى هذا النموذج حسب البطالة الحضرية المهمة الموجودة في كثير من البلدان الأقل نموا. و إن الهجرة لا تكون من دون مخاطر، لأن المهاجرين لا يحصلون بالضرورة على عمل عند وصولهم المدينة. و تحدث الهجرة الريفية – الحضرية ما دام يتوقع أن يكون التباين في الدخل الحقيقي إيجابيا. و يفترض هذا النموذج أن التوازن في الأجور سيأخذ طريقه، لكننا لا نجد هذا التوازن في العالم الحقيقي[20]، كما أشرنا إلى ذلك آنفا.

تناقش فرضيات زيلينسكي المتعلقة بتحول الحركية أن الهجرة تعد جزءا من التغيرات الإقتصادية و الإجتماعية المتأصلة في عملية التحديث.

19- Ibid, p.135
20- Hagen–Zanker, pp. 6–7.

و هي تعد أيضا جزءا من النظريات الوظيفية للتغير الإجتماعي و التنمية، التي تحاول ربط النظريات بالإتجاهات التجريبية الماضية.

و يذكر زيلينسكي أن أنماط الهجرة و معدلاتها يمكن أن تكون مرتبطة ارتباطا وثيقا بمرحلة التحديث (التصنع مثلا) و العوامل الديمغرافية (معدلات الولادة العالية مثلا). و يؤكد أن ممارسة مزيد من الحريات الشخصية تعد جزءا من عملية التحديث. تبدو فرضياته هذه منطقية، بصفة عامة، عند النظر إلى أنماط الهجرة السابقة في البلدان الصناعية، لكنها تبدو ملتبسة و لا تسمح بالتفريق بين الأنماط المختلفة للهجرة، و هي لم تأخذ في الإعتبار قرارات الهجرة على المستوى الشخصي[21] التي تعود إلى نظريات الهجرة على المستوى الجزئي، و التي سنناقشها فيما بعد.

فيما يخص الهجرة الطلابية[22]، ثمة نقاشات نظرية متباينة تحاول فهم الهجرة الحركية الدولية للطلاب، و قد لخص **كيلر مايج** Clare Madge و آخرون هذه النقاشات في ثلاث مسارات رئيسية: يرتبط المسار الأول بحركية الطلاب الحديثة من خلال منظور أدب الهجرة، و يكشف المسار الثاني الهجرة الطلابية الدولية ISM بوصفها جزءا من الحركية الكلية و عولمة التعليم العالي، بينما يركز الثالث على القضايا البيداغوجية التي تنشأ عن حركية الطلاب[23] المتزايدة على المستوى الإقليمي و العالمي.

و قد استخدم الإقتصاد السياسي، على نحو واسع لتحليل هجرة الطلاب باعتبارها نزيفا للعقول خلال الستينات و السبعينات من القرن العشرين، إذ ينظر للطلاب على أنهم يمثلون بوادر الهجرات الماهرة، حيث إنهم لتحركاتهم تأثيرات أكثر من مجرد اشتراك عدد منهم فيها. و ينظر هذا المنهج لكل من مكان الإرسال و الإستقبال بالتزامن، و ضمن الإطار التحليلي ذاته.

إذ يربط التفاوت البنيوي الذي يدفع إلى الهجرة أماكن الإرسال و الإستقبال ربطا عضويا، و يمتد هذا التفاوت إلى الماضي، و يستفيد من التكوين التاريخي، خصوصا من السيطرة

21- Hagen–Zanker, p. 9.

22– للمزيد حول الهجرة الطالبية، انظر: هاشم نعمة فياض، **<<**الهجرة الطالبية من البلدان العربية، اتجاهاتها، مقرراتها، تأثيراتها: دراسة استقصائية تحليلية**>>**، ورقة بحثية قدمت في المؤتمر السنوي السادس للعلوم الإجتماعية ، و الإنسانية، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، الدوحة 18–2017/3/20.

23- Russell King & Parvati Raghuram, «International Student Migration: Mapping the Field and New Research Agendas,» Population, Space and Place, vol. 19, no. 2 (March–April 2013), p. 128.

الإستعمارية، حيث يتوجه طلاب المستعمرات السابقة إلى البلدان التي كانت تمثل مراكز الإمبريالية و هذه الحالة تديم التفاوت الذي نشأ خلال الفترة الإستعمارية. لذلك، يناقش **بيتر كيل** Peter kell **وجيليان فوغل** Gillian Vogl بأن القوى الإستعمارية السابقة، استخدمت هذه الإرتباطات مصدرا للطلاب الدوليين للحفاظ على هيمنتها، و على تبعية جديدة للمستعمرات السابقة، إذ يأتي كثير من الطلاب، الذين يختارون الدراسة في فرنسا مثلا، من البلدان الفرنكوفونية، و التي كانت مستعمرات فرنسية[24]، كما هو الحال بالنسبة إلى بلدان المغرب العربي.

عولجت الهجرة الطلابية العابرة للحدود الوطنية، أيضا، من خلال الإتحادات الطلابية العابرة لهذه الحدود، و التي توفر، أو تزود، الصلات على المستوى المحلي، و في الشتات، و ظلت قيد البحث باعتبارها وحدات من الهجرة العابرة للحدود الوطنية، و جهات فاعلة سياسيا عبر هذه الحدود.

تدمج هذه الإتحادات الفضاءات الإجتماعية المتعددة في الحرم الجامعي، وهي تسمح بملاحظة كيفية تشكل التوجهات المختلفة و ديناميات السلطة أو النفوذ ما أسماه **سيلا بن حبيب** Seyla Benhabib الخطابات العابرة للحدود لتكرار الديمقراطية[25]، أي إمكانية نقل التجارب الديمقراطية في الدول المتقدمة إلى بلدان الأصل عبر الهجرة الطلابية. وهذه مسألة يتداخل فيها الكثير من العوامل البنيوية الإجتماعية و الإقتصادية و الثقافية التي تخص مجتمعات الأصل، و لا يمكن النظر إليها بهذه البساطة.

2 – نظريات الهجرة على المستوى الجزئي:

كانت واحدة من المحاولات المبكرة لتطوير نظرية للهجرة تلك العائدة للإحصائي البريطاني رافنشتاين [26] في ورقة له بعنوان (قوانين الهجرة)، حيث أوضح أن الهجرة بين الأماكن تقل مع زيادة المسافة الفاصلة بينهما، و تتجه حركات الهجرة إلى المسافات الأطول نحو المراكز

24- Parvati Raghuram, «Theorising the Space of Student Migration,» Population, Space and Place, vol. 19, no. 2 (March–April 2013), pp. 144–145.

25- Tamirace Fakhoury, «Transnational Immigrant Narratives on Arab Democracy: The Case of Student Associations at UC Berkeley,» International Migration, vol. 53, no. 3 (2015), p. 10

26 – ولد إرنست جورج رافنشتاين في فرانكفورت في ألمانيا في عام 1834 ،وقد هاجر إلى إنكلترا في عام 1852 ،وتزوج امرأة إنكليزية، وأقام في هذا البلد، ثم إنه توفي في ألمانيا في عام 1913.

الحضرية الرئيسية.

و كل تيار للهجرة يقابله تيار معاكس يشمل المهاجرين العائدين، و لاحظ أن التطور التكنولوجي يزيد من معدل الهجرة[27]، و أن أغلبية المهاجرين يقطعون مسافات قصيرة، و أن سكان المدن الأصليين يهاجرون أقل من سكان المناطق الريفية، و أن الإناث يهاجرن أكثر من الذكور داخل المملكة المتحدة، حيث مكان الميلاد، لكن الذكور يكونون أكثر مجازفة بالهجرة إلى خارج المملكة المتحدة، و أن معظم المهاجرين من الراشدين، و أنه نادرا ما تهاجر الأسر خارج مقاطعة الميلاد، و أن المدن الكبيرة تنمو من خلال الهجرة أكثر مما تنمو من الزيادة الطبيعية لسكانها، و أن حجم الهجرة يزداد كلما نمت الصناعة و التجارة و تحسنت المواصلات، و أن الإتجاه الرئيسي للهجرة يكون من المناطق الزراعية إلى المناطق الصناعية و التجارية، و أن الأسباب الرئيسية الدافعة للهجرة تكون اقتصادية.

ربما يمكن القول على نحو أكثر دقة، أن فرضيات **رافنشتاين** حول طبيعة الهجرة ساهمت بدرجة مهمة في تحفيز أبحاث كثيرة تتعلق بالهجرة في أجزاء كثيرة من العالم، و إن عمله هذا الذي تناول الهجرة في بريطانيا في القرن 19 على الرغم من أن الباحثين اللاحقين فصلوا القول فيه كثيرا، فإن هذه الدراسات اللاحقة لم تحل محل هذا العمل[28] .

لكن بما أن (قوانين الهجرة) اعتمدت على معطيات تجريبية (مثلا كون معظم المهاجرين يقطعون مسافات قصيرة فقط)، فهي بعيدة عن أن تبني نظرية متكاملة للهجرة[29].

إضافة إلى ذلك ناقش رافنشتاين الهجرة من المنظور السلوكي باعتبارها عملية يتخذ قرارها الشخص، إذ نظر إلى الهجرة باعتبار أنها خيار حر تهدف إلى تعظيم المنفعة خارج مناطق الموارد الشحيحة.

في وقت أحدث راجع الديمغرافي **إفريت لي** قوانين **رافنشتاين** و قدم العديد من التحسينات الإضافية الجديرة بالإهتمام، حيث لاحظ أن حجم الهجرة يختلف إيجابيا مع الآتي: تنوع فرص الرفاهية أو التسلية في المنطقة، و تنوع البنية السكانية، خصوصا البنية المهنية و العرقية و الإثنية و التقلبات الإقتصادية و تطور التكنولوجيا و مستوى التنمية.

27- Mark Monmonier & George A. Schnell, The Study of Population: Elements, Patterns, Processes (Columbus, OH: Charles E. Merrill, 1983), pp. 248–250.

28- D. B. Grigg & E. G. Ravenstein, «Laws of migration,» in: Robinson, pp. 106–107, 118.

29- Hagen–Zanker, p. 4.

لاحظ إفريت لي أيضا أن الهجرة تميل إلى الحدوث بدرجة كبيرة في تيارات محددة جيدا، و تتعزز من خلال انشاء طرق المواصلات و تدفق المعلومات من الدول المستقبلة إلى الدول المرسلة و ذكر أن المهاجرين المختارين مثل خريجي المدارس الطبية تواجههم صعوبات أقل فيما يتعلق بالمسافة عكس غير الماهرين الذين يميلون إلى التحرك عبر مسافات قصيرة إلى المدينة القريبة أو البلد الأقرب.

ربما واحدمن أهم مبادئ لي يتمثل بأن المهاجرين يميلون أن يكونوا متوسطين من حيث مميزاتهم الديمغرافية بين سكان دول الأصل و سكان دول الإستقبال فمثلا يكون المهاجرون في المعتاد أفضل تعليما في بلدهم الأصلي و أقل تعليما من سكان بلد الإستقبال[30]، و تميل الهجرة المختارة إلى توزيع بعض أنماط التعليم و الخبرة المهنية على نحو أكثر اتساعا، و يمكن أن تتجه الهجرة نحو التركز جغرافيا لتشمل مهارات خاصة محددة أكثر[31].

و كان لي أول من صاغ الهجرة في إطار عوامل الطرد و عوامل الجذب على المستوى الشخصي[32]، و ذكر أن أربعة عناصر تتداخل في قرار الهجرة، و هي أن شدة تيار الهجرة يتناسب عكسيا مع طول مسافتها، و أن معلومات المهاجر كلما كانت أكثر

وضوحا بشأن جهة المهجر كان الدافع إلى الهجرة أقوى و أن الصعوبات المحيطة بالهجرة كلما زادت ضعف تيارها، و أن شدة الهجرة تتوقف على الظروف الشخصية للمهاجر[33]، و نظر إلى كل من جانب العرض و الطلب على الهجرة، و قال أن العوامل السلبية و الإيجابية في مناطق الأصل و الإستقبال تدفع أو تجذب في اتجاه الهجرة أو عدمها (الجدول السابق رقم 01).

و تعرقل الهجرة عوامل معترضة مثل قوانين الهجرة، و تتأثر بالعوامل الشخصية مثل كيفية فهم المهاجر لهذه العوامل.

---

30 – على سبيل المثال في هولندا، يكون مستوى التحصيل الدراسي منخفضا وسط المغاربة، وكذلك الأمر بالنسبة إلى الأتراك . و بصورة عامة، يكون المستوى الدراسي منخفضا وسط السكان غير الأصليين القادمين من البلدان غير الغربية مقارنة بالهولنديين الأصليين، إذ إن 6 من كل 10 منهم يكون مستوى التحصيل الدراسي لديهم منخفضا مقابل 4 من كل 10 فقط لدى الهولنديين الأصليين، انظر: هاشم نعمة فياض، **هجرة العمالة من المغرب العربي إلى أوروبا**، هولندا نموذجا: دراسة تحليلية مقارنة (الدوحة /بيروت: المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، 2012 ،) ص 84.

31- Monmonier & Schnell, pp. 248–250.

32- Hagen–Zanker, p. 9.

33- أمينة علي الكاظم، «الهجرة»، في: مجموعة مؤلفين، **دراسات في المجتمع العربي المعاصر**، خضر زكريا (محرر)، (دمشق : الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، 1999 ،) ص 51.

و يضع لي عددا من التوقعات، منها أن التباين الأكبر بين الأشخاص يقود إلى مزيد من الهجرة، و لهذا السبب هناك معدلات عالية للهجرة في الولايات المتحدة وهذه لا تكاد تعد نظرية، و هي عبارة عن عملية تجميع لعوامل تؤثر في الهجرة، من دون أن تأخذ في الإعتبار الآليات المسببة للهجرة بالتحديد[34] وهي عديدة و متشعبة و ذات تأثيرات متبادلة.

من جهة أخرى تشرح مقاربة هانز–يواكيم هوفمان–نوفوتني Hans-Joachim Hoffman-Nowotny الهجرة من خلال نظرية النظم الإجتماعية و هذه النظرية لا تستثني العوامل الإقتصادية الدافعة إلى الهجرة، لكن بدلا من ذلك تضعها في إطار أوسع من العوامل المجتمعية الدافعة، و تأخذ في الإعتبار ما يحدث للمهاجرين في مناطق توجههم، فالنظرية ذات نطاق واسع وعلاوة على ذلك تأخذ العوامل البنيوية التي تهملها معظم النظريات على المستوى الجزئي، لكن ليس من السهولة تطبيقها و اختبارها على أي حال[35]و هذه تمثل نقطة ضعف مهمة في بنائها.

أما نموذج عتبة الإجهاد لجوليان ولبرت Julian welpert فيصف النموذج السلوكي للهجرة الداخلية بطريقة مشابهة لتحليل المنافع و التكاليف، إلا أنه يفترض أن الأشخاص ينزعون إلا أن يكونوا مدركين مسبقا لهذه المميزات، لكن ليس بالضرورة أن يكونوا كذلك لاحقا، و إن لدى الأشخاص عتبة بالفائدة يطمحون إلى تحقيقها فهم يقارنون فوائد المكان الذي ينوون التوجه إليه بهذه العتبة من أجل أن يتخذوا قرار الهجرة و مكانها أو يقررون ألا يهاجروا و وفق هذا النموذج تستند فوائد المكان بالنسبة إلى الوضع الحالي إلى مقارنتها بمنافع الماضي و المستقبل، و تعتمد مساحة مبادرة الشخص على مميزاته الشخصية و مراحل حياته و اختلاف البيئة، لذلك تحدث تيارات الهجرة نتيجة لتقييم الشخص فوائد المكان هذه، و ربما لا يكون هذا التقييم بالضرورة هو الأمثل أو مستندا إلى معلومات معيارية دقيقة ومعقولة، و يهمل هذا النموذج افتراضات يراها غير واقعية عائدة إلى مقاربة رأس المال البشري، لكن ربما يكون أكثر صعوبة في الإختيار و بهذه الطريقة يغير ولبرت المصطلحات فقط مقارنة بالمقاربة المذكورة[36]، و هذه نقطة ضعف بينة في نموذجه.

34- Hagen–Zanker, p. 9.
35- Ibid., pp. 11–12.
36- Ibid., pp. 10–11.

لم يبدأ تطبيق هذا النموذج على الهجرة في البلدان النامية إلا حديثا، و تعد دراسة غاري جيزان Gary Gezann (1976) في أكرا عاصمة غانا إحدى هذه المحاولات، حيث قام الباحث بقياس مدى ارتياح عينة من رؤساء الأسر تقدر بنحو 882 أسرة، و ذلك فيما يتعلق بسكنهم الحالي و سكنهم السابق في أكرا عن طريق تقييم 14 متغيرا ثم اختيارها لقياس مدى ارتياح الأسر للخدمات المدنية، و مدى تأثير الأقارب، و العمل، و مستوى المعيشة وقد وضح جيزان أن العديد من المهاجرين وجدوا أن الخدمات المتوافرة في المدينة أقل مما كانوا يتوقعونه، إلا أن المهاجرين استطاعوا التكيف مع وضعهم الجديد و بدؤوا بالفعل

يرتاحون لحياة المدينة، و قد ختم دراسته بالقول: (إن المستوى الإقتصادي ، نوع المساكن ، لغة رب الأسرة كلها عوامل ذات أثر قوي في تباين موقف السكان من منفعة مكان الإقامة). [37]

تعمل نظرية المنفعة العشوائية على تعميق إدراك أهمية المكان أكثر في نماذج الهجرة و قدتم تطوير هذا الإطار ضمن إقتصادات النقل في طريقة لتوفير تقديرات موثوقة لمجمل الحوادث التي تقع مثل: الإختناقات المروروية، مع الإعتراف بأن قرارات الأشخاص التي تساهم في هذه الإختناقات يجب تصورها على نحو يختلف سلوكيا، من خلال كونها تحدث في ذلك الموقع، و في وقت معين و إن كان ذلك في حدود السبب المؤدي إليها و إن كانت نماذج رأس المال البشري للهجرة قد اعترفت بمجموعة من الإختلافات السلوكية، فإن نظرية المنفعة العشوائية اعترفت بالإختلافات الشخصية في النزوع إلى الهجرة – التي أثبتتها أبحاث السلوك – لتؤخذ في الإعتبار أكثر ، فهذه الإختلافات لا تعود إلى تباين في الطموحات و المحفزات و المميزات فحسب، بل تعود أيضا إلى التغيرات في هذه الصفات، إضافة إلى العوامل البنيوية (مثل مستويات البطالة) عبر الوقت[38]، و هذه الأخيرة تعد مسألة أساسية يفترض ادراجها في التنظير مثلما تمت الإشارة إليه.

37- الهادي كشيدان، «نظريات الإنتقال السكني داخل المنطقة الحضرية الواحدة»، في: مجموعة مؤلفين، **العلوم الجغرافية و حماية البيئة:** الملتقى الجغرافي الأول، تحرير الهادي مصطفى أبو لقمة، منشورات جامعة السابع من أبريل، ج 1(الزاوية: الشركة العامة للورق والطباعة، 1994 ،) ص 232.

38- Bailey, Adrian. Making Population Geography. London: Hodder Arnold, 2005, pp. 129–130.

39- ارتفعت نسبة السكان في عمر 60 عاما فأكثر في البلدان الأكثر تطورا من 19.5 في المئة إلى 23.9 في المئة خلال الفترة 2000–2015 و من المتوقع أن تصل إلى 32.8 في المئة عام 2050، أما في البلدان الأقل تطورا فهذه النسب هي 5.1 في المئة و 5.5 في المئة و 9.8 في المئة على التوالي، انظر **UN, World Population Ageing (2015), p. 26**

نتيجة ارتفاع نسبة الشيخوخة في البلدان المتقدمة[39] تم تركيز الإهتمام على دراسة قرارات الهجرة بالنسبة إلى كبار السن، لذلك فإن أحد مناهج هجرة التقاعد يظهر نظريات الراحة المتعلقة بالهجرة بدورة حياة التقاعد لاستنتاج فرضيات تتعلق بوقت حركية كبار السن و اتجاهها خلال المراحل الأخيرة من حياتهم، و تشير أنماط التقاعد في اليابان، ايطاليا، و المملكة المتحدة، إلى أن هناك ثلاث مراحل للتحول في حركية كبار لسن على التوالي، في الواقع قاد اختيار الكثير من المتقاعدين البريطانيين التوجه إلى المناطق الريفية في فرنسا الباحثين **هنري بورلر Henry Buller** ، و **كيث هوغارت Keith Hoggart** لتمييز هذا التيار باعتباره (تحضرا عالميا عكسيا)[40] و هو مصلح جدير بالتمعن والدراسة.

40- Bailey, p. 131.

المبحث الثاني: مفاهيم حول البطالة:

إن البطالة تعد من أكبر و أخطر المشاكل التي تهدد استقرار الأمم و الدول و تختلف حدتها من دولة إلى أخرى ومن مجتمع إلى آخر و من فئة لأخرى.

فالبطالة تشكل السبب الرئيسي لمعظم الأمراض الإجتماعية و تمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي و الإجتماعي للأمم فليس هناك ما هو أخطر على أي مجتمع من وجود أعداد كبيرة من العاطلين عن العمل.

المطلب الأول: مفهوم ظاهرة البطـالـة و معدلها:

البطالة في اللغة: بطل الشيء يبطل بطلا و بطولا و بطلانا، ذهب ضياعا و خسرانا، فهو باطل.

بالرغم من شيوع استخدام لفظ البطالة في مجال الدراسات الإقتصادية و الدراسات الإجتماعية، إلا أنه لا يوجد اتفاق بين الإقتصاديين بشأن تحديد ماهيته، و يرجع هذا الإختلاف إلى اختلاف الرأي حول تحديد مفهوم البطالة، التي تستخدم لوصف ظواهر عديدة مختلفة، كما أنها تعني أشياء مختلفة في بلاد مختلفة.

تعرف البطالة على أنها حالة عدم وجود عمل لطالبه رغم الرغبة فيه و البحث عنه أي وجود أشخاص لا يعملون و هم يدخلون في مفهوم قوة العمل، إلا أنهم قادرين على العمل و راغبين فيه و باحثين عنه و لكنهم لا يحصلون عليه و بالتالي هم متعطلون عن ممارسة العمل.

أما منظمة العمل الدولية فتعرف العاطل عن العمل بأنه كل من هو قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد و لكن دون جدوى.[41]

إن معدل البطالة هو عبارة عن نسبة عدد الأفراد العاطلين إلى القوة العاملة الكلية و هو معدل يصعب حسابه بدقة و ذلك لإختلاف نسبة العاطلين حسب الوسط (حضري أو قروي)، و حسب الجنس و السن و نوع التعليم و المستوى الدراسي.

و من خلال هذا التعريف يتضح أن ليس كل من لا يعمل يمكن اعتباره عاطل عن العمل فنجد

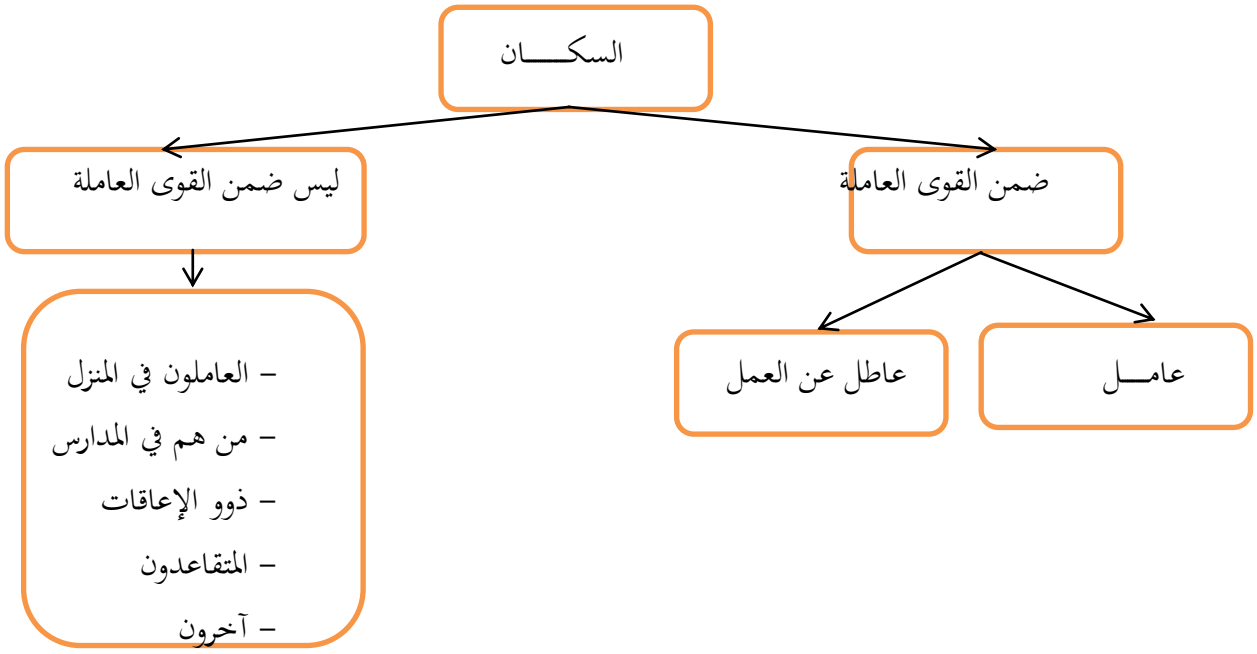
41- ويكيبيديا الموسوعة الحرة. 2020/02/20 17:00

إذا كل من التلاميذ و الطلبة و المعاقين و المسنين و المتقاعدين و من فقد الأمل في العثور على العمل و من هم في غنى عن العمل لا يمكن اعتبارهم عاطلين عن العمل.

كما يمكن تعريف البطالة بأنها التوقف الإجباري لجزء من القوة العاملة في الإقتصاد عن العمل مع وجود الرغبة و القدرة على العمل و المقصود بالقوة العاملة هو عدد السكان القادرين و الراغبين في العمل مع استبعاد الأطفال (دون الثامنة عشر 18 عاما) و العجزة و كبار السن و للحصول على معدل البطالة يمكن استخدام المعادلة التالية:

$$\text{معدل البطالـــة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوى العاملـــــة}} \times 100 \quad -1$$

و يظهر إجمالي القوى العاملة من خلال الشكل التالي:



الشكل (1) السكان و القوى العاملة [42]

42– عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي و الأمن القومي في ظل تجليات العولمة، تحديات الإصلاح الإقتصادي)، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003، ص8.

المطلب الثاني: أنواع البطـالـة و أسبابها:

هناك عدة أنواع للبطالة من أهمها ما يلي:

1- البطالة الإحتكاكية:

و هي البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق و المهن المختلفة الناتجة عن تغيرات ثابتة في الإقتصاد الوطني لمنع العمال المؤهلين العاطلين بالإلتحاق بفرص العمل المتاحة و هي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل من الباحثين عن فرص العمل و أصحاب الأعمال كما تكون بحسب الوقت الذي يقضيه الباحثون عن فرص العمل[43]، و قد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أو إقليم جغرافي آخر و يغير مهنته من مهنة إلى أخرى أو عندما تقرر ربة البيت الخروج إلى سوق العمل بعد أن تجاوزت مرحلة تربية أطفالها و رعايتهم لذا عملية الخروج للبحث هذه تحتاج إلى وقت[44]، و هذه البطالة أيضا تفسر استمرار بعض العمال في حالة بطالة على الرغم من توفر عمل يناسبهم مثل صغار السن، خريجو المدارس و الجامعات، و من **أهم الأسباب التي تؤدي إلى هذا النوع من البطالة** ما يلي:

- ✓ الإفتقار إلى الخبرة و المهارة اللازمة في الأعمال الجديدة.
- ✓ التغيير المستمر في الوصف للأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلب اكتساب مهارات متنوعة و متحدة بالإستمرار.
- ✓ صعوبة التكيف الوظيفي الناشىء عن تقسيم العمل و التخصص الدقيق.[45]

و قد أقرت جميع النظريات النيوكلاسيكية على أن جميع حالات البطالة الإحتكاكية دون استثناء هي بطالة اختيارية.

و لعلاج البطالة الإحتكاكية ينبغي القيام بما يلي:

- ✓ إقامة مركز للتدريب المهني أو تخطيط النظام التعليمي و توجيهه حتى يقدم التدريب اللازم و المناسب و المهارات المطلوبة.

43- جيمس جوارتينيو ريجاردا ستروب، الاقتصاد الكي، ترجمة عبد الفتاح عبد الرحمن و عبد العظيم.

44- رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها الصالون الوطني للثقافة و الفنون، الكويت، ص 32.

45- نفس المرجع، ص 203.

إذا كانت صعوبة الإنتقال بين الأقاليم الجغرافية هي السبب في البطالة يكون الحل الأخذ بعين الإعتبار الطريقتين التاليتين:

- اتخاذ الإجراءات اللازمة لنقل الوظائف الشاغرة إلى الأقاليم التي تكثر فيها البطالة.
- نقل العاطلين عن العمل من موقع إقامتهم إلى الأقاليم الأخرى التي تكثر فيها فرص العمل.

2- البطالة الهيكلية:

إن هذه البطالة جزئية بمعنى أنها لا تقتصر على قطاع إنتاجي أو صناعي معين و هي لا تمثل حالة عامة من البطالة في الإقتصاد، يمكن أن ينتشر هذا النوع من البطالة في أجزاء واسعة و متعددة في إقليم البلد الواحد.

و تنشأ نتيجة التحولات الاقتصادية و التي تحدث من حين لآخر في هياكل الإقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل إنتاج أكثر كفاءة منها ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة[46].

و تعرف البطالة الهيكلية على أنها البطالة التي تنشأ بسبب الإختلاف و التباين القائم بين هيكل و توزيع القوى العاملة و هيكل الطلب على الأيدي العاملة، و تظهر الطلب على الأيدي العاملة[47].

و من **أهم الأسباب التي تؤدي إلى هذا النوع من البطالة** التطور التكنولوجي و أهم مثال على ذلك ظهور الآلات في العمليات الإنتاجية و الإنسان اللي في صناعة السيارات و هذا ما أدى إلى الإستغناء عن عدد كبير من العمال كما أنها تحدث بسبب وقوع تغيرات في قوى العمل كدخول المراهقين و الشباب إلى أسواق العمل بأعداد كبيرة و قد عرفت البلدان الصناعية المتقدمة نوعا جديدا من البطالة الهيكلية بواسطة ظاهرة العولمة التي سرعت في نشاط الشركات

46- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة من مجلة إتصاديات شمال افريقيا، العدد الأول، 2004، ص 152.

47- بشير الدباغ أسامة و عبد الجبار الجرمود

متعددة الجنسيات التي حولت صناعات كثيرة إلى الدول النامية بسبب ارتفاع معدل الربح في هذه البلدان و هذا الإنتقال ترك العمال الذين كانوا يعملون ضمن هذه الصناعات في حالة بطالة هيكلية طويلة المدى.

و لعلاج البطالة الإحتكاكية ينبغي القيام بما يلي:

- ✓ البحث عن العوامل و الأساليب التي تسبب هذا النوع من البطالة و معالجتها مباشرة، حيث تعتبر التنمية الإقتصادية من العوامل التي تؤدي إلى حدوث التغيرات الهيكلية و يوجد في هذا الصدد أسلوبان للحد من البطالة الهيكلية و هما:
  - **الأسلوب الأول:** على أساس مقاومة التحويلات التي ترافق عملية التنمية الإقتصادية و القليل من آثارها على الإستخدام.
  - **الأسلوب الثاني:** القبول بالتحويلات بالإضافة إلى زيادة قدرة و سرعة الأسواق للتكيف مع هذه التحويلات.

3- البطالة الدورية أو الموسمية:

هذه البطالة تنشأ عن ركود في قطاع الأعمال و عدم كفاية الطلب الكلي على العمل و تنشأ بسبب الدورات التجارية و تكون هذه البطالة عندما لا يستطيع الطلب الكلي على الإستيعاب أو شراء الإنتاج المتاح (Y_d) و هذا يؤدي إلى ظهور الفجوات الإنكماشية في الإقتصاد.

و البطالة الموسمية تساوي الفرق بين العدد الفعلي للعاملين و بين عدد العاملين المتوقع عند مستوى الإنتاج المتاح (Y_d)، و عليه فعندما تساوي البطالة الموسمية صفر فإنه يعني عددا من الوظائف الشاغرة خلال الفترة التجارية يساوي عدد الأشخاص العاطلين عن العمل[48].

و البطالة الموسمية هي بطالة إجبارية على اعتبار أن العاطلين عن العمل في هذه الحالة هم على استعداد للعمل بالأجور السائدة إلا أنهم لم يجدو عملا، و خلال فترات الإنكماش ينخفض الطلب على الأيدي العاملة و تنخفض الأجور وهذا من أجل المحافظة على توازن سوق العمل.

إن انخفاض الأجور سيؤدي إلى انسحاب العاملين من أسواق العمل و قيام منشآت الأعمال بتسريح عدد من العمال و هذا سيعيد التوازن في سوق العمل و هو ما يؤدي إلى ارتفاع معدل

48- بشير الدباغ أسامة و عبد الجبار الجرمود، مرجع سابق، ص 380.

البطالة، أما في المرحلة العكسية و هي الإنتعاش أو التوسع فإنها تكون عكس حالة الإنكماش و الأهم في هذا هو هذه المرحلة تحدث انخفاضا في معدل البطالة و هذا بزيادة عدد العمال.

و لعلاج البطالة الموسمية أو الدورية يتطلب ما يلي:

✓إذا كانت البطالة الموسمية هي نتيجة لإنخفاض الطلب خلال فترات الإنكماش و تكون حلولها بالبحث عن الأساليب التي تؤدي إلى دعم الطلب على العمل و رفعه حتى يصل إلى المستوى الذي تختفي فيه البطالة باستخدام إدارة الطلب.

✓التحكم في الطلب أثناء دورات التوسع (زيادة الضرائب أو تخفيض الإنفاق و هذا ما يساعد على التقليل من مقدار التغلب في مستوى الإستخدام التام و البطالة الموسمية)[49].

و تجدر الإشارة إلى أن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل، فعندما يبتعد الإقتصاد الوطني عن التوظيف الكامل فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي[50]، أي أنه عندما تسود حالة الإنتعاش يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل البطالة الطبيعي، أما في حالة الإنكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر من معدل البطالة الطبيعي و بذلك تحدث البطالة الدورية.

4- تصنيفات أخرى للبطالة:

إضافة لما تم تحديده من أنواع البطالة يصنف الباحثون في مجال الإقتصاد الكلي التصنيفات التالية للبطالة:

4-1- البطالة الإختيارية و البطالة الإجبارية:

البطالة الإختيارية هي الحالة التي ينسحب فيها الشخص من عمله بمحض إرادته لأسباب معينة، أما البطالة الإجبارية فهي الحالة التي يجبر فيها العامل على ترك عمله أي دون إرادته مع أنه قادر و راغب في العمل عند مستوى أجر معين، و قد تكون البطالة الإجبارية هيكلية أو احتكاكية.

4-2- البطالة المقنعة و البطالة السافرة:

تنشأ البطالة المقنعة في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشغلين يفوق الحاجة

49- إن هذا العلاج قد يؤدي إلى تقصير المدة الزمنية التي تستغرقها الدورة التجارية بين التضخم و الركود.

50- العمالة الكاملة تكون عندما يساوي معدل البطالة الدورية إلى الصفر.

الفعلية للعمل، مما يعني عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لا ينخفض.

أما البطالة السافرة تعني وجود عدد من الأشخاص القادرين و الراغبين في العمل عند مستوى أجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماما عن العمل و تكون البطالة السافرة احتكاكية أو دورية.

4-3- البطالة الموسمية و بطالة الفقر:

تتطلب بعض القطاعات الإقتصادية في مواسم معينة أعداد كثيرة من العمال مثل الموسم السياحي و عند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي إحالة العاملين بهذه القطاعات ما يطلق عليه بالبطالة الموسمية، و يشبه هذا النوع البطالة الدورية و الفرق الوحيد بينهما أن البطالة الموسمية تكون في فترة قصيرة المدى، أما بطالة الفقر هي تلك البطالة الناتجة عن خلل في التنمية و تسود هذه البطالة خاصة في الدول المنهكة اقتصاديا.

4-4- البطالة الطبيعية:

تشمل البطالة الطبيعية كلا من البطالة الهيكلية و البطالة الإحتكاكية وعند مستوى العمالة الكاملة، و يكون الطلب على العمل مساويا لعرضه، أي أن عدد الباحثين عن العمل مساويا لعدد المهن الشاغرة أو المتوفرة، أما الذين هم في حالة بطالة هيكلية أو احتكاكية فيحتاجون لوقت حتى يتم ايجاد العمل المناسب.

و عليه فإن مستوى البطالة الطبيعي يسود فقط عندما يكون التشغيل الكامل، أما عندما يبتعد الإقتصاد الوطني عن التوظيف الكامل فإن معدل البطالة السائد يكون أكبر أو أقل من معدل البطالة الطبيعي، أي أنه عندما تسود حالة الإنتعاش الإقتصادي يكون معدل البطالة السائد أقل من معدل البطالة الطبيعي، أما في حالة الإنكماش فإن معدل البطالة السائد يكون أقل من معدل البطالة الطبيعي و بذلك تعم البطالة الدورية.

المطلب الثالث: النظريات المفسرة للبطالة:

أولا: النظريات التقليدية المفسرة للبطالة:

نظرية حد الكفاف: من مبادئ الفيزيوقراطيين أن أجور العمال لا يمكن بأي حال من الأحوال أن تبقى مرتفعة عن الحد الضروري لبقائهم أحياء في مستوى الكفاف.

تحدد هذه النظرية الأجور التي تدفع كثمن لخدمات عنصر العمل بأدنى حد لمستوى المعيشة (يسمى بحد الكفاف) لكي لا يتمكن العامل منا الإنجاب إلا بالقدر الذي يضمن استمرار عرض العمل في مقابل الطلب عليه، و يسمى الأجر في هذه الحالة بالأجر الطبيعي أو الثمن الطبيعي للعمل. إلا أن الإنتقاد الموجه لهذه النظرية هو أن أجر الكفاف أجر نسبي يختلف من مجتمع لآخر تبعا لعاداتهم و تقاليدهم.

1- **نظرية رصيد الأجور:** تعتبر هذه النظرية تكملة للنظرية السابقة، يتوقف معدل الأجور وفقا لهذه النظرية على العلاقة بين عدد السكان و رأس المال، يؤدي ازدياد السكان مع ثبات رأس المال المخصص للأجور إلى زيادة عرض العمل و منه إلى انخفاض الأجور. وقد نادى جون ستيوارت ميل بهذا الرأي فأشار إلى أن عدد السكان يزداد بمعدل يفوق معدل زيادة رأس المال، خاصة إذا تذكرنا أن عائد رأس المال يميل إلى النقص باستمرار نتيجة لزيادة الكمية منه في الإنتاج (قانون تناقص الغلة)، و بذلك يقل الرصيد السنوي الذي تتكون منه المدخرات، و لهذا يرى أن هناك اتجاه قوي و مستمر نحو انخفاض الأجور.

2- **النظرية الماركسية:** يرى ماركس أن قيمة السلعة تتحدد بكمية العمل اللازمة لإنتاجها، حيث يرى أن لكل سلعة قيمتين:

استعمالية و تبادلية، و هو ما ينطبق على العمل كسلعة، و يتحدد الأجر الطبيعي بكمية العمل اللازمة لإنتاج وسائل العيش الضرورية لاستمرار الطبقة العاملة، و تجديد قوة عملها، كما يرى أن وجود عدد من العاطلين يمنع ارتفاع الأجور عن الحد الأدنى الكافي للبقاء.

فالمحرك الأساسي لهيكل سوق العمل وفقا للنظرية الماركسية هو حجم الإستثمارات، فبزيادته يزداد الطلب على العمل و تنخفض البطالة و العكس صحيح، أي أن البطالة دالة متناقصة في حجم الإستثمارات.

3- **النظرية الكلاسيكية و النيوكلاسيكية:** تقوم النظرية الكلاسيكية على عدد من الفرضيات و الدعائم الأساسية:

آمن الكلاسيك بفكرة الحرية بوصفها دعامة أساسية للنشاط الإقتصادي، حيث تشمل حرية العمل، حرية التعاقد، و حرية مزاولة أي نشاط اقتصادي، إضافة إلى سيادة المنافسة الكاملة في كافة الأسواق.

أما بالنسبة للنظرية النيوكلاسيكية فتفترض أن حركة الأسعار مرنة في كلا السوقين، و هي التي تعدل آليا التوازن و التشغيل الكامل لعوامل الإنتاج.

في إطار فرضيات هذه النظرية، لا يوجد إلا نوعين من البطالة: البطالة الإرادية و البطالة الإنتقالية.[51] و قد تم الإستنتاج أن سلوك البطالة يتحدد تبعا لمستوى الأجر الحقيقي.

4- النظرية الكينزية: أثرت أزمة الكساد 1929 في تغيير فكر **كينز** و تشكيل وعيه الجديد، و لعل من أهم المظاهر الناتجة عن الأزمة تفاقم ظاهرة البطالة.

ترتبط البطالة عند كينز بانخفاض مستوى الطلب الكلي، إذ أن الصفة المميزة لمفهوم البطالة في التحليل الكينزي سببها اختلاف تحليل دالة عرض العمل عند كينز عنه في التحليل الكلاسيكي و النيوكلاسيكي، حيث يفترض كينز في نظريته العامة أن العمال يرفضون حصول أي انخفاض في أجورهم النقدية من أجل تحقيق رفع مستوى الإستخدام، في حين لا يعترضون على انخفاض أجورهم الحقيقية عند ارتفاع المستوى العام للأسعار مع بقاء معدل الأجر النقدي ثابتا.[52]

توصل كينز إلى أن حالة الإقتصاد الرأسمالي هو اقتصاد الكساد و البطالة و تعجز آليات السوق استرجاع التوازن التلقائي، كما كان يتوقع الكلاسيك، لذا توصل إلى حل

51- Gérard Dutuit, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Ellipses, paris,1994, p12.

52- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية و التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص3.

هذا المشكل عن طريق تدخل الدولة في الحياة الإقتصادية باعتبارها الجهاز الوحيد القادر على إحداث هذا التغيير، و تتمثل هذه السياسة و الآليات في تخفيض الضرائب
و زيادة الإنفاق العام حتى ينتعش الإقتصاد و يرتفع الإستثمار الذي يولد توظيف اليد العاملة المعطلة و لو عن طريق حفر الخنادق و ردمها ثانية.[53]

ما يمكن استنتاجه من خلال النظرية الكينزية أنها تتفق مع النظرية الكلاسيكية و النيوكلاسيكية في أن دالة الطلب على العمل دالة في الأجر الحقيقي، و يبقى الإختلاف في دالة عرض العمل التي يراها كينز دالة في الأجر الإسمي، و هذا ما يفسر وجود البطالة في المجتمع إذ تظهر عندما يرفض العمال تخفيض أجورهم الإسمية.

ثانيا: البطالة في الفكر الإقتصادي الحديث:

1- **منحنى فيليبس:** يشير منحنى فليبس إلى وجود علاقة عكسية بين معدل البطالة و معدل التضخم، حيث أنه إذا كان معدل البطالة يساوي 5.5% من قوة العمل و كانت الأجور النقدية تزيد عن 3 % سنويا و كذلك تزيد انتاجية عنصر العمل بنسبة 3 %، فإن معدل التضخم الذي يسود في هذه السنة سيكون مساويا للصفر، فإذا قرر صانعوا السياسة الإقتصادية على سبيل المثال تخفيض معدل البطالة إلى 2 % فإن معدل التضخم سيرتفع إلى 3 % سنويا و ستكون الزيادة في الأجور النقدية بمعدل 6 %، و كأن الإقتصاد في هذه الحالة قد قايض خفضا في معدل البطالة مقداره 3.5 % مقابل زيادة في معدل التضخم بمقدار 3 % سنويا.

2- **ارتفاع معدل البطالة الطبيعي:** هناك تيار فكري معاصر ظهر إبان إحتدام الجدل بين الإقتصاديين حول ظاهرة الركود التضخمي خلال عقدي السبعينات و الثمانينات، و قد اشتق مصطلح الركود التضخمي من مصطلحين آخرين هما الركود و التضخم.
يعرف **بار سيجل** الظاهرة على أنها: "الوضع الذي يتزامن فيه وجود معدلات مرتفعة للتضخم و البطالة في آن واحد".

53- قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006، ص ص 10-20.

و يعرف **Helliwell f.john** الركود التضخمي بأنه: " الحالة التي يوجد فيها التضخم جنبا إلى جنب مع الركود ".

كما **يعرفها فرهاد محمد علي** بأنها: "تلك الفترات الزمنية التي تشهد حدوث حالات من ارتفاع معدل البطالة المصحوبة بمعدلات الزيادة في الأسعار".[54]

ألقى ظهر هذه الظاهرة الشك على الفكر الكينزي و منحنى فليبس، فلم تعد على العلاقة عكسية بين التضخم و البطالة و إنما أصبحت طردية، و لقياس هذه الظاهرة يتم جمع معدلي البطالة و التضخم و يرى **ميلتون** فريدمان أن هناك علاقة تكاملية بين البطالة و التضخم، إلا أن هذه العلاقة ليست دائمة، لأن هناك معدل تضخم غير متوقع يعمل عادة على رفع وتيرة الأسعار.

التفسير التكنولوجي للبطالة: تتجسد هذه النظرية في أفكار "كوندراتيف" و "جوزيفشومبتر" عند تفسيرهما للدورات الإقتصادية، حيث لاحظ **كوندراتيف** أن عامل التكنولوجيا أصبح يلبي الكثير من الوظائف و المهن، مما يدي إلى تسريح العمال لكون المبتكرات الجديدة موفرة للوقت و التكاليف و عنصر العمل، و ترفع من مستوى انتاجية العمل إضافة إلى ما تتميز به من دقة و جودة، و قد أشار في دراسة له أن النشاط الإقتصادي في النظام الرأس مالي يعرف موجات إرتفاعية و أخرى إنخفاضية تتراوح مدتها بين 50 و 60 عاما، و قد لاحظ في هذه الموجات الصفات النمطية للحالة التي تكون عليها المتغيرات الإقتصادية في ارتفاعها و انخفاضها ابان مراحل الإنتعاش و الركود، و منذ أن ظهرت هذه الدراسة حدث نقاش ضخم بين الإقتصاديين لتفسير هذا النوع من الدورات، إلى أن حسم الإقتصادي الشهير شومبيتر هذا الجدل عندما أشار في كتابه "الدورات الإقتصادية" أن هذا النوع من الدورات عادة ما يكون مقترنا بحدوث تغيير هيكلي ناجم عن تغييرات ابتكارية و تكنولوجيا كبرى يكون من شأنها دفع صناعات و قطاعات معينة للإزدهار، و تعرض أخرى للإنهيار و لهذا فإن معدلان البطالة ترتفع و تنخفض تبعا لهاته الموجات الإبتكارية.

54- ابراهيم لطفي عوض، ظاهرة الركود التضخمي في الإقتصاد المصري، دراسة تحليلية، جانفي 2010 http://mpra.ub.uni-muenchen.de/5465

نظرية البحث عن العمل: طبقا لهذه النظرية ترجع معدلات البطالة في المجتمع إلى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم و التفرغ من أجل البحث و جمع المعلومات المتعلقة بأفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم و هيكل الأجور المقترن بها و من ثم فإنه وفقا لهاته النظرية فإن البطالة السائدة في الإقتصاد تعد سلوكا اختياريا، كما أنها ضرورية من أجل الوصول إلى التوزيع الأمثل لقوة العمل فيما بين الأنشطة و الإستخدامات المختلفة، و من ناحية أخرى فإن رجال الأعمال يفضلون الإحتفاظ بوظائف شاغرة لبعض الوقت بدلا من شغلها و ذلك بهدف التأكد من العثور على أفضل العناصر الملائمة، و قد أسهمت هذه النظرية في تفسير فترت البطالة و السبب في إطالتها بين فئات معينة مقارنة بفئات أخرى من قوة العمل، و ينطبق ذلك بصفة خاصة على الشباب الوافدين الجدد إلى سوق العمل، حيث أن انعدام خبراتهم تزيد معدل تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على قدر اكبر من المعلومات و بالتالي يتسم هؤلاء الأفراد بقدر أكبر من الحركة مقارنة بالفئات الأخرى مما يرفع معدل البطالة بينهم أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

نظرية الإختلال: وفقا لهذه النظرية فإن الأجور و الأسعار يتميزان بالجمود في الأجل القصير، و يرجع الجمود إلى عجزها في التغيير بسرعة بما يضمن توازن سوق العمل في الأجل القصير، و نتيجة لذلك قد يتعرض السوق لحالة من الإختلال تتمثل في وجود فائض عرض و من ثم ظهور البطالة الإجبارية، ينطبق ذلك أيضا على أسواق السلع حيث يؤدي جمود الأسعار و الأجور إلى الإختلال بين الكميات المعروضة و المطلوبة، و نظرا لإستحالة تحقيق التوازن عن طريق التغييرات النقدية فإن ذلك من شأنه أن يحدث عدم التوازن، حيث تظهر البطالة في سوق العمل و فائض عرض أو فائض طلب في سوق السلع.[55]

تدرس هذه النظرية لتحليل البطالة العلاقات القائمة بين سوق السلع و العمل و تفاعل هاذين السوقين ينتج حسب هذه النظرية نوعين من البطالة: البطالة الكلاسيكية و البطالة الكينزية، و الجديد في هذه النظرية استخدامها لنفس اطار التحليل في تفسير كل من البطالة الكلاسيكية و الكينزية، و هذا يعني أن نوع البطالة و أسبابها ليست من الثوابت في أي نظام اقتصادي، و انما يتوقف على طبيعة الإختلالات التي تعاني منها الأسواق المختلفة.

55- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص ص 55-50.

4-**نظرية تجزئة سوق العمل:** تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات العمل و تهدف إلى تفسير أسباب وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى، تفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقا لمعيار درجة الإستقرار، كما تفترض أن عنصر العمل لديه القدرة على الإنتقال و التحرك داخل كل سوق، و لا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين و ذلك لإختلاف السوقين من خلال خصائص الأفراد و الوظائف لكل منهما.

السوق الرئيسي: هو سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنونا انتاجية كثيفة رأس المال و عمالة على درجة علية من المهارة، و من ثم يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل و أجور أعلى كما تتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الإستقرار.

السوق الثانوي: هو سوق المنشآت الصغيرة التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكلفة للعمل، و يتسم هذا السوق بانخفاض الأجور فضلا لتعرضه لدرجة أكبر من التقلبات و من ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة.

و نشير هنا إلى أن الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة في السوق الرئيسي يكون أكثر ارتفاعا في الدول المتقدمة و من ثم فإن معدل البطالة و طول فتراتها عادة ما تكون أقل ذلك لأنه في الدول النامية يكون الوزن النسبي لقوة العمل الداخلة إلى السوق الثانوي فيها أكبر مقارنة بنظيره في الدول المتقدمة.

المبحث الثالث: ماهية رأس المال البشري:

المطلب الأول: مفهوم رأس المال البشري و أهميته:

شكل رأس المال البشري أحد مكونات رأس المال الفكري ، و يحتل اهتماما خاصا بسبب تنامي الإهتمام بالأصول غير الملموسة التي باتت تشكل الأصول الأكثر أهمية للمنظمات المعاصرة، و يعتبر المحك الرئيسي في استمرارية أي منظمة حيث أصبح العنصر البشري القوة الدافعة للنجاح لما يمتلكه من معرفة وذكاء ومهارات التي تتلائم مع متطلبات الوقت الحالي.

أولا: مفهوم رأس المال البشري:

حظي مفهوم رأس المال البشري توسعا في تناوله من طرف الباحثين وذلك لما يلعبه من أهمية في حداثة مفهومه و في بناء المنظمات وكيفية تشغيلها ونجاحها واستمراريتها.

و من التعاريف التي تناولها العلماء كالآتي :

عرفته (الدعجة،2013) بأنه مجموعة الأفراد الذين يمتلكوا مهارات وامكانات معرفية وقابليات تسهم في زيادة القيمة الاقتصادية لمنظمات الأعمال[56].

كما هناك من اعتبره جزءا من عمل المنظمة حيث عرفه: (جرادات. وآخرون، 2011) بأنه القيمة المجمعة للمعرفة المتوافرة للمنظمة[57]

وجاء تعريف فرنارد وآخرين (Fernandez 2004) بأنه مجموع المعارف التي تمتلكها المنظمة، و تكمن في عقول العاملين فيها[58].

أما (رشيد، و الزيادي، 2012) يعتبره هو المحرك للإبداع في المؤسسات في ظل اقتصاد المعرفة الذي يتطلب ادراكا عميقا لمستويات عالية من المهارات والخبرات والقدرات الأساسية كونها متطلبات ضرورية يفرضها الأمن المستقبلي للأفراد و المؤسسات[59].

56- الدعجة، مروى كساب محمد ، تحليل العلاقة بين رأس المال البشري وتطبيقات الجودة الشاملة واثرها على الأداء التنافسي :دراسة تطبيقية في الشركات الأردنية لصناعة الادوية البشرية، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال ،الأردن، 2013، ص 16 .

57- جرادات، ناصر محمد سعود، وآخرون،(إدارة المعرفة. ط1 .عمان- الأردن: إثراء للنشر و التوزيع ،2011، ص:24.

58- Fernardez, Irma Becerra et al. (2004). Knowledge Management (challenge, Solutions, and Technologies), upper Saddle River, New Jersey: person Education

59- رشيد، صالح عبد الرضا، و الزيادي، صباح حسين شناوة ، دور رأس ال مال الفكري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، " مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية.مج16 ،ع3 ،2013، ص ص 6-35.

و اعتبره مجموعة من الباحثين بأنه عبارة عن مجموعة من المكونات التي تتوافر في الأفراد حيث اعتبرته: منظمة التعاون الأوروبية أن رأس المال البشري يتضمن المعرفة والمهارات والقدرات المتجسدة في الأفراد والمرتبطة بالنشاط الاقتصادي لهم[60].

وأيضا عرف على أنه المعارف و المؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يمتلكها الفرد أو يكتسبها، و التي من شأنها أن تمده بمزايا إجتماعية و إقتصادية و شخصية، تحقق له الرفاه الفردي و الإقتصادي و الاجتماعي. [61]

و هناك فئة ثالثة التي اعتبرته يرتبط مباشرة بالعمل حيث عرف بأنه: مجموع قوى العمل ومعارفهم التي تشمل مجموعة من العناصر مثل: الجدارات و المهارات و الإتجاهات نحو العمل وسرعة البديهة والتحفيز، بعبارة أخرى فهو يشمل مجموع الخبرات و المعارف و الطاقات و الحماس و الابداع و الصفات التي يمتلكها العاملون و يستثمرونها في العمل. [62]

و يعرف أيضا بأنه المعرفة، المهارات التي يمتلكها العاملون و يأخذونها أينما يذهبون و أن بعض هذه المعرفة تكون بشكل فردي و بعضها يكون بشكل عام أي أنه المعرفة والخبرة والمهارة والابداع التي لا يمكن امتلاكها من قبل المنظمة فهي موجودة في عقول الأفراد (معرفة ضمنية). [63]

رغم أن التعريفات السابقة غير موحدة الا أن هذا لا ينفي وجود درجة عالية من التشابه فيما بينها، والتي تنظر أغلبها الى رأس المال البشري باعتباره: مجموعة من المهارات و القدرات و الامكانيات و الخبرات التي يكتسبها أو يرثها الفرد.[64]

60- جرادات، ناصر محمد سعود، وآخرون، مرجع سابق، ص 240.

61- ابراهيمي، نادية، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2013، ص 4.

62- جرادات، ناصر محمد سعود، وآخرون. مرجع سابق، ص241.

63- محمد، غسان فيصل عبد، "أثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، مج5 ، ع 10، ص 17.

64- ابراهيمي، نادية، مرجع سابق، ص 4.

ثانيا: أهمية رأس المال البشري:

ركز العديد من الباحثين على أن ما يميز القرن الحادي والعشرين هو ظهور قوة المعرفة، وكيفية استخدامها في المنظمات ذات القاعدة المعرفية، وأهمية عمال المعرفة (صناعها) في تكوين الثروة والقوة معا.

و بناء على ذلك أصبحت تنمية الموار البشرية عاملا مهما في تعزيز القدرات الانتاجية و التنافسية للمنظمات و الأمم، وعليه تم ايلاء موضوع استقطابها و توظيفها و المحافظة عليها و تدريبها و تحفيزها العناية الأكبر، كما تم اعتبار مخل محاسبة الموارد البشرية (HRA) وأحد مداخل حساب الموجودات المعرفية، بالاضافة الى مداخل أخرى كمدخل الملكية الفكرية والتعلم التنظيمي و غيرها .

و لعل الأولوية التي يحتلها رأس المال البشري في الاقتصاد المعرفي ستقود الى صراع عالمي حول الموهوبين ، تماما كما كانت الشعوب في الماضي تتصارع حول الارض كأحد أصول الانتاج ، ومن هنا فان على الحكومات والمنظمات أن تولي موضوع بناء قاعدة رأس المال البشري الأهمية التي يستحقها من خلال التركيز على المناهج التعليمية التي تؤسس الابداع و تدعمه سواء أكان في المارس أو الجامعات ، أو من خلال تدريب الموارد البشرية وتنميتها بعد التحاقها بالعمل لضمان حيويتها وفاعليتها والمحافظة عليها لمواجهة المنافسة ، ومن جانب آخر أن تشجع الابداع و الإبتكار و أن تؤسس وتدعم البنية التحتية المؤسساتية اللازمة للأعمال و العمال لضمان بقائها و استمرارها.[65]

وبشكل عام يمكن تلخيص أهمية رأس المال البشري في النقاط التالية :

1- أنه يعتبر من المصادر الحرجة و الفريدة التي تؤثر على الأداء .

2- أنه يساعد في خلق معارف جديدة.

3- أنه مورد يصعب على الآخرين تقليده، كما يساعد في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة.

4- أنه يساعد في زيادة كفاءة استخدام الأصول ويحقق انتاجية أعلى وخدمة أفضل للزبائن .

و يتبين من خلال الأهمية أنها تتبع ثلاث ضرورات أساسية، هي:

1- ضرورة تحقيق النجاح.

65- العلي، عبد الستار و آخرون، المدخل إلى ادارة المعرفة، ط3، عمان، دار الميسرة للنشر و التوزيع، 2012، ص 343.

2- ضرورة تحقيق الميزة التنافسية.

3- ضرورة خلق معارف جديدة.[66]

المطلب الثاني: خصائص رأس المال البشري و مكوناته:

أولا: خصائص رأس المال البشري:

ان معرفة بعض خصائص رأس المال البشري يوفر الأرضية المناسبة للوقوف على البيئة اللازمة للاستثمار فيه و مدى ملائمته و الإلمام بالمحددات التي تقف إزاء قياس عوائده، ومن أهم تلك الخصائص :

- إن رأس المال البشري غير منظور و غير ملموس.
- من الصعوبة قياسه بدقة.
- إن رأس المال البشري يتزايد بالاستعمال.
- يمكن الاستفادة منه في مراحل متعددة وعمليات مختلفة في وقت واحد .
- سرعة زيادته وسرعة فقدانه تبعا للشخص المتجسد فيه.
- سهولة انتقاله من مكان الى آخر كما له آثار ايجابية كبيرة عل المؤسسات.[67]

ثانيا: مكونات رأس المال البشري:

إن رأس المال البشري ليس كيانا جامدا من العناصر المنعزلة لكن بعكس ذلك في حقيقته هو علاقة مركبة لتوليفة فريدة من المكونات المتعددة و التي يمكن تفكيكها الى ثلاث مستويات وهي:

1- **الكفاءات:** ترمز الكفاءات الى القابلية على تطبيق المبادئ والتقنيات الجوهرية لمادة أو حقل معين في المواقف العملية. ويشير **لويس دينوا (Denoa luis)** الى أن الكفاءات : مجموعة سلوكيات اجتماعية وجدانية، و كذا مهارات نفسية، حسية، حركية، تسمح بممارسة دور ما، أو وظيفة، أو نشاط بشكل فعال.

66- جرادات، ناصر محمد سعود، مرجع سابق، ص ص 245-246.

67- الزبيدي، محمد نعمة محمد، بيئة الاستثمار في رأس المال البشري و نمو الصناعة" ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية. مج 13 ،ع 3، ص ص 121-141.

بالإضافة الى ذلك، تتضمن الكفاءات التنسيق بين المهارات الانتاجية المتعددة ،وتحفز على التكامل بين مختلف القدرات، كما أنها نتيجة لعمليات التعلم الجماعي في داخل المنظمة و محيطها المباشر، و يمكن تعزيزها بالتفاعل و الاستخدام المشترك.

تؤكد المفاهيم المختلفة للكفاءات، على أنها ليست كيانا واحدا، و إنما هي علاقة أو مجموعة من المكونات المتفاعلة مع بعضها، تثبت علاقة أو قدرة متكاملة تشمل مفردات :المعرفة ،المهارات ، القدرات و الإتجاهات اللازمة لأداء مهمة ما أو عملية مترابطة من المهام المحددة بنجاح وفعالية.

2- المواهب الإبداعية:

تصنف الموهبة الى خاصة وعامة، فالموهبة العامة تمثل مستوى عال من الاستعداد، فالقدرة العامة على التفكير المتجدد الخلاق والأداء الفائق في مجال من مجالات النشاط الإنساني سواء كان علميا أو مهنيا أو اجتماعيا و هي فطرية في أصلها ترتبط بالذكاء ،وأما الموهبة الخاصة، تمثل استعداد عال أو قدرة خاصة على الأداء المتميز في مجال معين أو أكثر من مجالات النشاط الانساني ، و هي ذات أصل تكويني لا ترتبط بالذكاء.

3- الخبرات التخصصية:

تعتبر الخبرة عنصرا أساسيا في تكوين رأس المال البشري، ذلك لأنها تعكس رصيدا متزايدا من المعارف و المهارات المتراكمة لدى فرد أو فريق عمل من خلال الممارسة العملية لوظيفة أو أكثر، في نفس مجال العمل لفترة من الزمن، يتشكل رصيد الخبرة ويتعزز من خلال التجميع والنقل من مختلف موارد الخبرات العلمية و العملية، الناجمة عن التعلم من خلال التدريب، فالخبرة الفعلية ليست موهبة فطرية بل هي قدرة مكتسبة.[68]

و على الرغم بما جاء به الباحث فيما سبق الا أنه اسنادا الى حقيقة أن رأس المال البشري يكمن غالبا في أشياء غير ملموسة فإنه من الصعب تحدي عناصره أو مكوناته بدقة بالغة ، ولكن بالرغم من ذلك فهناك العديد من المحاولات التي عملت على تحديد هذه المكونات، الجدول التالي يبين أهمها:

68- السعيد، عابدي محمد، رأس المال البشري والابتكار في المؤسسة الجزائرية، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة العراق مج 4، ع10،2014، ص ص 262- 276 .

الجدول (3)

مكونات رأس المال البشري[69]

الباحث	أهم المكونات أو العناصر
T-Stewart (1997)	– متوسط سنوات الخدمة. – مستوى التعليم، النسبة المئوية للحاصلين على درجات علمية متقدمة. – تكلفة التوظيف ،القيمة المضافة/العامل، ساعات التدريب/العامل . – الإلمام بتكنولوجيا المعلومات. – نجاح برامج اقتراح العاملين ،الإبتكار. – دوران العامل. – العلاقات الجديدة المتولدة بين العاملين.
K.E.Svieby (1997)	– المعارف والخبرات الفردية والجماعية. – القدرات (خاصة قدرات حل المشاكل).
Goran Roos (2003)	– القدرات المعرفية، قدرات انشاء القيمة . – القدرات السلوكية والوظيفية.
B.Morr et Al (2004)	– الخبرات، القدرات على حل المشاكل . – الإبداع والمهارات الريادية و الإدارية.
Edvinso et Malone	– المهارات و الخيرات. – معارف العاملين.
Vander Meer	– المهارات، التطوير ،التدريب.
H.Olivie (2007)	–الدراية الفنية (معرفة كيف). –التعليم، التأهيل المهني. –التقييمات المهنية، تقييمات القياس النفسي. المعرفة والقدرات في العمل. – القدرة على الابتكار ،القدرة على التغير.
Hachler et al (2008)	– التعليم و التدريب. –الاستعداد للمشاريع.

المصدر: من إعداد الباحثة عبد الصمد، سميرة، دور الاستثمار في رأس المال البشري و تطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات: دراسة ميدانية شركة الاسمنت عين التوتة بباتنة، رسالة دكتوراه في تسيير الموارد البشرية، جامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة،2016، ص9 ص10. [69]

المطلب الثالث: هجرة الكفاءات و السياسة المنتهجة في الجزائر:

كانت الجزائر وما تزال تعاني من ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية والفنية، و الأكثر من ذلك أن هذه الظاهرة تعدت لمجالات أخرى مست رجال الإعلام و الصحافيين و الرياضيين و رجال الأعمال و الفنانين بمختلف أصنافهم و توجهاتهم.

و الجزائر تحتل مراتب متقدمة جدا في ترتيب الدول شرق أوسطية التي تعاني من هجرة الأدمغة، و ذلك راجع لعدة أسباب شخصية وسياسية و اقتصادية. إضافة إلى العوامل الطاردة و الجاذبة التي تميز البيئة الداخلية الضاغطة على الكفاءات و الدافعة إلى خروجها، و أخرى بيئة خارجية جاذبة و مشجعة على الهجرة إليها. و هذه الظاهرة في ازدياد بمرور الأيام و السنوات و على السلطات الجزائرية أن تجد حلا لذلك، و أن لا تبقى تلعب دور المتفرج الذي ينتظر قدوم الحل. و كذلك يجب الإستفادة من الدروس و الحلول التي تبنتها دول أقل منا في المستوى الإقتصادي و الوزن السياسي.

إن عدد الكفاءات الجزائرية مهم جدا من الناحية الكمية و النوعية، فحسب إحصائيات قدمها وزير الخارجية الجزائري في جواب لأحد نواب البرلمان أن "عدد الكفاءات العلمية ذات المستوى الأكاديمي العالي المسجلة رسميا لدى الهيئات الدبلوماسية والقنصلية يفوق 15200 حسب التقديرات الحالية التي بحوزتنا". كما أن " الولايات المتحدة وحدها تحوز على 3000 باحث جزائري، و الجزائر تحتل بذلك المرتبة الثالثة بعد فرنسا و الصين في توفير اليد العاملة الفنية في كندا."[70]

ولقد كشفت دراسة دولية حول التشغيل في الجزائر، أن أزيد من 80 بالمئة من الكوادر الجزائرية، مستعدة للذهاب إلى الخارج للعمل هناك، و تحتل كندا صدارة الدول اليت تستقطب الكفاءات الجزائرية، بنسبة 57 بالمئة و تليها فرنسا بـ 53 بالمئة و قطر بنسبة 52 بالمئة و الإمارات العربية المتحدة و الولايات المتحدة في نفس المرتبة بنسبة 43 بالمئة. ويبقى تحسين ظروف العيش وتطوير القدرات والكفاءات العلمية، من بني أهم الأسباب التي تدفع الأدمغة

70- مدلسي: الكفاءات الجزائرية بالخارج تفوق 15200 إطار، نشر في ألجريا برس أون لاين يوم 2010/03/09 موجود على الرابط http://www.djazairess.com/algeriapress/1403 اطلع عليه يوم: 2020/03/01

الجزائرية للهجرة إلى الخارج. للذهاب للعمل في الخارج، و يعد البحث عن أجر أفضل أول تحفيز بالنسبة لـ 70 بالمئة من الجزائريين الراغبين في الهجرة.

و أبرزت دراسة دولية أخرى شاركت في إعدادها البوابة الجزائرية المتخصصة في التشغيل "اومبلواتيك"" أن أغلبية الإطارات الجزائريين (82 بالمئة) مستعدون و أفادت نتائج هذه الدراسة أن "الجزائريين ينتمون للجنسيات التي تهتم كثرا بالهجرة. و تبرز هذه الدراسة التي شملت عينة تضم 162000 شخص من بينهم 1915 جزائري و 87 بالمئة منهم جامعيون أن الدوافع الأخرى لدى الأشخاص الراغبين في القيام بمسار مهني في الخارج يتمثل في التكوين (59 بالمئة) و البحث عن عقد عمل بمدة غري محدودة (37 بالمئة) و البعد الدولي للمؤسسة (33 بالمئة). و بخصوص ترتيب الدول التي تثير إهتمام الجزائريين الذين تم استجوابهم خلال هذا التحقيق بين جوان و أوت الفارط، تحتل كندا الصدارة بـ57 بالمئة و تليها فرنسا بـ53 بالمئة و قطر بنسبة 52 بالمئة و الإمارات العربية المتحدة و الولايات المتحدة في نفس المرتبة بنسبة 43 بالمئة.

وحسب سبر الأراء الذي تم القيام به فتأتي كل من باريس و دبي و لندن في طليعة المدن التي تستقطب الجزائريين للعمل بنسب 37 بالمئة و 24 بالمئة و 18 بالمئة على التوالي. ومن جانب قطاعات الشغل التي تثري رغبة الأفراد الراغبين في فيتعلق الأمر بالصناعة و الطاقة (68 بالمئة) و الإتصالات السلكية و اللاسلكية و الإنتاج 28(بالمئة) بالنسبة لكل قطاع. متبوعة بقطاع تكنولوجيات الإعلام و الأنترنيت (20 بالمئة) و وسائل الإتصال و وسائل الإعلام (19 بالمئة) و البنوك و التأمينات (18 بالمئة).

و في هذا الإطار فالسلطات عملت على اجتذاب هذه الكفاءات أو الإستفادة منها على الأقل، و لكن تلك الجهود لم تكن كافية بسبب نقص الرغبة الحقيقية للسلطات و عدم أخذ الأمر بمحمل الجد كما تقوم به دول مجاورة.

فاستنادا إلى المرسوم الرئاسي 08 –381 في المادة الرابعة منه. فقد بني من مهام المديرية الفرعية للنشاطات الإقتصادية وتثمين الكفاءات الوطنية المقيمة بالخارج، التي تتبع مديرية الجالية بوزارة الخارجية فقد تم تكليفها بالآتي:

- اقتراح تدابير من شأنها تحفيز أعضاء الجالية الوطنية بالخارج لإجراء عمليات تحويل الادخار وتوظيف الأرصدة و الاستثمار في مجالات منتجة .
- اقتراح آليات تسهيل و تدابير محفزة تجاه الكفاءات الوطنية المقيمة بالخارج من أجل مشاركتها في التنمية الوطنية بالاتصال مع الدوائر الوزارية و المؤسسات المعنية.
- تنظيم تظاهرات تجاه الكفاءات والمستثمرين الجزائريين المقيمين بالخارج.
- وضع بطاقية خاصة بالكفاءات الجزائرية المقيمة بالخارج.

و في سنة 2008 قررت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وضع تصور جديد للاستفادة من خربات قرابة 700 ابحث جزائري مقيم بالخارج، وذلك في إطار القوانين الأساسية الخاصة بالباحث و ما بعد التدرج و الدكتوراه، اذ انه بدلا من انتظار عودة هذه الكفاءات إلى ارض الوطن، يتم وضع مخطط لتقييمهم وبناء جسر بينهم وبني فرق البحث بالداخل من أجل الإستفادة من خبراتهم المكتسبة .كما أن وزارة التعليم العالي تعمل على انتقاء الكفاءات الوطنية بالخارج، قصد السماح بالمشاركة في المجالس العلمية و المجالس الإدارية و مراكز البحث و بالتالي تحديد أولويات البحث العلمي، إلى جانب اكتساب التقنيات غير المتوفرة على مستوى مخابرنا و محاولة التحكم في بعض التكنولوجيات و تشجيع عملية تحويلها إلى الجزائر .

يمكن القول أن الجزائر تنتهج سياسة غير متوازنة حسب رأينا، وذلك راجع للعشوائية في ادارة ملف الهجرة و الجالية. فبالنسبة لملف شؤون الجالية فقد تم نقل صلاحيات ادارة الجالية من وزارة الخارجية إلى وزارة التضامن. و في التعديل الوزاري تم بعد أقل من سنتين تم نزع تلك الصلاحيات وإعادتها إلى وزارة الخارجية في شكل وزارة منتدبة مكلفة بالجالية الوطنية بالخارج. و تم في أقل من سنتين أيضا حذف هذه الوزارة من الطاقم الحكومي و الاكتفاء فقط بتسيير الملف من طرف مديرية الجالية بوزارة الخارجية، و على العموم فالجزائر اعتمدت باعتبارها دولة مصدرة للنفط والغاز سياسة تشجيع عودة مغربتيها إلى الوطن، وخاصة ذوي الكفاءات منهم. و لكن رغم ذلك فالحكومة الجزائرية لا تنكر أبن البطالة قد وصلت إلى مستوى كبير و أن للمهاجرين الذين لا يزالون يعيشون في الخارج يمثلون دورا إيجابي في تجنيب البلد مزيد من الضغط على سوق العمل، و بالتالي على برامج التشغيل الحكومية.

الفصـــل الأول: البطـــالة و هجـــرة رأس المـــال البشـــري

الخلاصة:

يعتبر الوقوف على الإطار النظري للبطالة و هجرة رأس المال البشري من الأمور الضرورية أمام كل مهتم بالتنمية الاقتصادية، نظرا لأهميتها الكبيرة في اقتصاديات الدول و لما لها من وزن في برامج التنمية نظراً لنتائجها و انعكاساتها السلبية في جوانب الحياة الاقتصادية و الإجتماعية و السياسية، حيث أن الفهم الحقيقي لهذه الظاهرة يؤدي بنا إلى التشخيص السليم ومعرفة أسباب ظهورها.

إن ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية ستظل تتفاقم في الدول العربية عامة و الجزائر خاصة ما لم تتخذ هذه الأخيرة استراتيجية موحدة توقف نزيف الأدمغة إلى الخارج، فالمشكلة صارت أزمة و هي تحتاج إلى وقفة جدية و موضوعية تأخذ الإحاطة ليس بالدوافع الإقتصادية و إنما أيضا بباقي الأسباب لما لها من أثر مباشر و لا سيما و أن الأشخاص الأكثر تأثرا بهذه الدوافع هم الأشخاص الأفضل إعدادا و الأكثر كفاءة لتسيير أجهزة الإنتاج و التعليم و التدريس في الوطن العربي عامة و الجزائر خاصة.

لا ننفي أن هناك محاولات و اجتهادات من السلطات المعنية للحد من الظاهرة لكن نعتبرها من باب المحاولات الخجولة مقارنة بحجم الآثار السلبية التي تخلفها هجرة الكفاءات العلمية، فأسباب الهجرة و دوافعها ستظل تتطور و تتعقد خصوصا في وجود عالم متقدم يقدم كل الإغراءات اللازمة لجذب هاته الكفاءات لأنه يعي جيدا أن الإستثمار في العنصر البشري هو الإستثمار الحقيقي الذي يحقق النمو و الإزدهار على المستوى الإقتصادي و يرفع من مؤشرات التنمية المستدامة على المستوى الإجتماعي.

الفصل الثاني:

دراسة قياسية لتأثير مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري باستخدام البيانات الإحصائية في الجزائر

الفصـــل الثاني: دراسة قياسية لتأثير مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري

تمهيد:

إن هذا الفصل هو بمثابة الجزء التطبيقي و القياسي لهذه الدراسة، حيث نحاول من خلاله إعطاء صورة قياسية لتأثير مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري في الجزائر، و هذا بناء على الأدوات و الأساليب الإحصائية و الرياضية، حيث هذه الصورة يمكن لها أن ترسم لنا مستقبل الظاهرة المدروسة على ضوء البيانات الجزائرية التي تبين تطوراتها في السنوات السابقة (الفترة 2000- 2018)، و سنقوم بنمذجة الظاهرة و إعطائها أحسن صيغة رياضية.

و في المرحلة الثانية نحاول الإجابة على الإشكالية الأساسية للبحث، من خلال تدعيم الصيغة الرياضية السابقة بنموذج الإنحدار الخطي، و هذا من شأنه أن يسمح لنا معرفة العلاقة المترابطة للبطالة و تأثيرها على هجرة رأس المال البشري في الجزائر و هذا من خلال المبحثين التاليين:

المبحث الأول: بعض النماذج الإحصائية لقياس أثر البطالة على هجرة رأس المال البشري.

المبحث الثـاني: الدراسة القياسية للظاهرة.

الفصـــل الثاني: دراسة قياسية لتأثير مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري

المبحث الأول: أهم الدراسات السابقة لقياس مختلف المؤشرات على هجرة رأس المال البشري:

1. دراسة (Berg den Van & Bodvarsson, 2013) بعنوان: اقتصاديات الهجرة الدولية: النظرية و السياسية The Economics of Immigration: Theory and Policy

هدفت الدراسة إلى الإجابة على ثلاث أسئلة: – لماذا الهجرة, ومن يهاجر, وما هي العواقب على البلدان المصدرة و المستقبلة للهجرة؟

اعتمد الباحثان على الدراسة النظرية للأدبيات المختصة في الهجرة و التي اعتمدت نموذج بورجاس (1987) و ما تلاه من تعديلات, وتوصل الباحثان إلى النتائج التالية في الواقع هناك نظرية اقتصادية واحدة فقط للهجرة, في علم الإقتصاد السائد, فإن نظرية لماذا يهاجر الناس هي ببساطة تطبيق لنموذج رأس المال البشري ، فالهجرة هي استثمار في رفاهية الفرد ، و أن معدل الهجرة يعتمد على مجموعة من المتغيرات و هي: الإختلافات في العائدات الدولية كعامل عرض, و القدرة على تحمل تكاليف الهجرة, ومستويات المهارة, و عدم المساواة في الدخل, وسياسات الهجرة، في حين تركز نماذج أخرى على العوامل المؤثرة على قرار الهجرة مثل اعتبارات الأسرة, و البطالة, ومشاعر الحرمان النسبي ،كما توصل الباحثان إلى أن هناك فجوة كبيرة بين النظرية و العمل التجريبي, و هناك الكثير مما ينبغي عمله على الجانب النظري لسد تمك الفجوة، حيث يتمثل التحدي الأكبر في تنظيم جميع العوامل التي تؤثر على الهجرة في إطار نظري واحد متماسك يحدد تفاعلهم مع بعضهم البعض في شكل قابل للإختبار تجريبيا , وبالتالي يكون بمثابة دليل للأبحاث المستقبلية.

2. دراسة (صابرينة، 2012) بعنوان: محددات انبعاث الهجرة الدولية (دراسة قياسية، حالة الجزائر):

هدفت الدراسة إلى معالجة ظاهرة الهجرة الدولية، و مختف الأسباب و الدوافع التي تؤدي إلى ذلك والى الوصول لتفسير ظاهرة الهجرة الجزائرية و تقصي مدى تأثير جملة من العوامل بما ذلك الإقتصادية و غير الإقتصادية في انبعاث المهاجرين الجزائريين، و اعتمدت الباحثة

عمى المنهج الإستقرائي و الإستنباطي, و استخدمت سلسلة البيانات اللازمة للدراسة من عام 1986 لغاية 2009 و توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

إن من أهم العوامل التي تؤثر على قرار الهجرة هي ما يلي: البطالة, الفرق في الأجور ما بين دول الأصل و الدول المستقبلة, عمر المهاجر, الوضعية العائلية, المؤهلات و المستوى التعليمي للمهاجر, وجود الشبكات الإجتماعية و كذلك البعد التاريخي و الثقافي، و إن الأسباب الإقتصادية لا تعتبر وحدها الباعثة للهجرة الدولية, بل قد تحدث مثلا في ظل ظروف سياسية سيئة فتأخذ بذلك صبغة اللجوء السياسي، أو تكون في إطار هجرات جماعية عائلية تحت مسمى "التجمع العائلي" أو ظروف أخرى كالدراسة مثلا.

3. دراسة (حسين، 2012) بعنوان : هجرة الكفاءات العراقية و أثرها على الإقتصاد الوطني:

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم الهجرة و أنواعها, و معرفة أسباب هجرة الكفاءات العراقية, و ابراز الآثار المترتبة على هجرة الكفاءات العراقية, اعتمد الباحث خلال هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي, و توصل الباحث إلى النتائج التالية:

بالرغم من أن هجرة الكفاءات العراقية إلى الخارج, ليست بالشيء الجديد, بل الجديد هو الحدة التي اتخذتها الظاهرة خلال السنوات الأخيرة خاصة بعد 2003 م, والتي تعود إلى أسباب (سياسية, اقتصادية, أمنية واجتماعية)، يغذيها عوامل جذب تقدمها الدول المتقبلة لإغراءات الكفاءات، لذا يتطلب توفير البيئة المناسبة للسيطرة على هذه الظاهرة, من خلال دراسة الأسباب الحقيقية و وضعها ضمن أسبقيات لمعالجتها، و يسهم عدم الإهتمام بالباحث، و عدم توفير الحرية الأكاديمية, وعدم الإهتمام بالبحث العلمي, وانخفاض المبالغ المخصصة ليذا البحث في عدم توفير البنية التحتية المناسبة, و هو ما يشكل عامل طارد للكفاءات العلمية.

إن استمرار عجز المعنيين في الدولة عن خلق الظروف الكفيلة بوقف هجرة الكفاءات إلى الخارج, سيكون لها أثار سلبية على مسيرة التنمية الإقتصادية و الإجتماعية و إعادة الإعمار, و هذا يعني تأخير تحقيق أهداف التنمية الإقتصادية و الاجتماعية, وبالتالي يؤدي إلى مزيد من هجرة الكفاءات, وحرمان العراق من الكفاءات والكوادر القادرة على تطويره و تخليصه من

الوضع الذي هو عليه, على الرغم من أن هناك أثار إيجابية لهجرة الكفاءات العراقية, إلا أن آثارها السلبية تكون أخطر على الأمن الوطني العراقي و بالأخص من الناحية الإقتصادية.

4. دراسة (Chapman and Withers، 2001) بعنوان: تراكم رأس المال البشري: التعليم و الهجرة

Human Capital Accumulation: Education and Immigration

هدفت هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على دور تنمية رأس المال البشري كمحرك للنمو في أستراليا، و ينصب التركيز عمى التعليم و الهجرة كمصادر لتكوين رأس المال البشري و على السياسات المرتبطة بالنمو الإقتصادي، و توصل الباحث إلى النتائج التالية:

أن التعليم و الهجرة هما الدافعان لنمو الإنتاجية المستدامة، ففي مجال التعليم, يرى الأفراد فوائد مستمرة للاستثمار التعليمي, و هي وجهة نظر تدعمها معدلات العائدات الفردية من التعليم، وقد زاد الإنفاق من القطاع الخاص على التعليم زيادة كبيرة, و هو مزيج التمويل العام و الخاص لأستراليا المطابق لمتوسط منظمة التعاون والتنمية في الميدان الإقتصادي، التوسع في الهجرة يساهم في تكوين المهارات وقد يعزز تنمية الموارد البشرية الأسترالية.

5. دراسة (عزالدين حيدر، عمار ابراهيم 2018) بعنوان: أثر العوامل الإجتماعية و الإقتصادية و الصحية في الهجرة الخارجية لرأس المال البشري في سورية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم هجرة رأس المال البشري, ومعرفة الأسباب الداخلية الرئيسية وراء انتشار ظاهرة هجرة رأس المال البشري في سورية, من خلال دراسة أثر مجموعة من العوامل الإقتصادية و الإجتماعية و الصحية (معدل البطالة, معدل الوفيات, العمر المتوقع عند الوالدة, نسبة التشغيل عمى عدد السكان)51 عاماً وأكثر(و معدل التضخم, معدل تخرج طالب المرحلة الجامعية الأولى, ومعدل تخرج طالب الدراسات في الجامعات السورية) في معدل هجرة رأس المال البشري, بالإعتماد على البيانات الإحصائية خلال الفترة الواقعة بين عامي 1990-2010, و توصل الباحث إلى أهم النتائج التالية:

أن ارتفاع معدل التضخم يؤدي إلى ارتفاع معدل هجرة رأس المالي البشري, في حين أن انخفاض معدل البطالة يؤدي إلى ارتفاع معدل الهجرة, إلا أن ارتفاع نسبة التشغيل يؤدي إلى

ارتفاع طفيف بمعدل الهجرة و يعزى ذلك إلى أن أغلب الفئات الشابة تتابع دراساتها خارج البلد بعد التخرج من المرحلة الجامعية الأولى, في حين أن ارتفاع العمر المتوقع عند الوالدة يؤدي إلى انخفاض شديد في معدل هجرة رأس المال البشري, و أن ارتفاع نسبة الخريجين من المرحلة الجامعية الأولى يؤدي إلى ارتفاع معدل هجرة رأس المال البشري, ويعزى ذلك إلى أن النسبة الأكبر من الخرجين تفضل الهجرة باحثة عن العمل أو لمتابعة تعليمهم في الدول الأخرى, في حين أن ارتفاع نسبة خريجي طالب الدراسات يؤدي إلى انخفاض معدل هجرة رأس المال البشري, و يعزى ذلك إلى أنهم فضلوا متابعة تحصيلهم العلمي داخل البلد, مما يقلل من فرص هجرتهم بسبب متابعة تعليمهم, أو بسبب ازدياد وعيهم لأهمية تواجدهم داخل البلد.

- **الإختلاف بين الدراسة الحالية و الدراسات السابقة:**

اهتمت أغلب الدراسات السابقة بدراسة العوامل المؤثرة على الهجرة بشكل عام, و اختصت بالعوامل المستقطبة للمهاجرين, في حين أن الدراسة الحالية اختصت بأهم عامل من عوامل الطرد الداخلية الإجتماعية ألا و هو مؤشر البطالة و تأثيره على هجرة رأس المال البشري.

الفصـــل الثاني: دراسة قياسية لتأثير مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري

المبحث الثاني: الدراسة القياسية لأثر مؤشر البطالة على هجرة رأس المال البشري:

يمكن تقسيم المتغيرات الإقتصادية التي تؤثر في الهجرة إلى قسم تنظيمي يتعلق بسوق العمل و قسم آخر يتعلق بالإقتصاد الكلي، و في هذه الدراسة سنحاول التركيز على جانب الإقتصاد الكلي من خلال التطرق إلى أحد أهم المتغيرات الإقتصادية الكلية الأكثر تأثيرا على معدل الهجرة في الجزائر، و ذلك بتقدير نموذج إقتصادي قياسي يبرز العلاقة الرياضية بين البطالة و الهجرة بالإستعانة بتقنية الإنحدار الخطي البسيط.

المطلب الأول: صياغة و تقدير النموذج القياسي:

اعتمدنا في اختيار المتغيرات الإقتصادية التي تؤثر على الظاهرة محل الدراسة (هجرة رأس المال البشري) و المتمثلة في البطالة على النظريات الإقتصادية المفسرة للبطالة، و النظريات الإقتصادية المفسرة للهجرة بالدرجة الأولى، و من جهة أخرى بالإعتماد على ما وجدنا من بعض الدراسات السابقة، حيث نستخلص مما سبق بأن معدل الهجرة يتأثر بمجموعة من المتغيرات الإقتصادية من بينها معدل البطالة.

إن النموذج القياسي يتكون من متغير تابع و متغير مستقل، و سنقوم أولا بدراسة تطور معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018، ثم ثانيا نقوم بدراسة تطور معدل الهجرة خلال نفس الفترة، و الجدول أدناه يبين المتغيرات الإقتصادية المستعملة في النموذج:

الجدول رقم (01)

جدول المتغيرات الإقتصادية المستعملة في النموذج في الفترة 2000 – 2018

السنوات	معدل البطالة (نسبة مئوية)	معدل صافي الهجرة (نسبة مئوية)
2000	32	- 0.47
2001	34	- 0.45
2002	31	- 0.42
2003	26.20	- 0.40
2004	25.40	- 0.39
2005	17.10	- 0.37
2006	15.70	- 0.35
2007	11.70	- 0.33
2008	11.80	- 0.31
2009	12.50	- 0.29
2010	9.90	- 0.28
2011	10.00	- 0.27
2012	10.20	- 0.27
2013	10.30	- 0.93
2014	10.20	- 0.93
2015	10.00	- 0.91
2016	9.90	- 0.90
2017	11.70	- 0.90
2018	11.70	- 0.90

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz(البطالة) [71]

http://www.indexmundi.com (صافي الهجرة) [72]

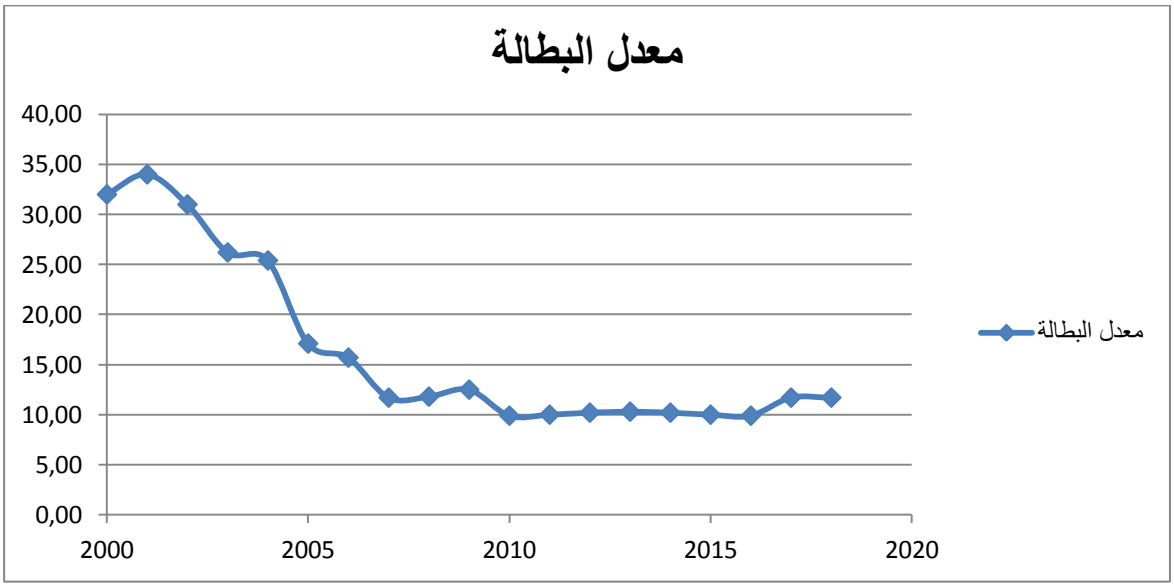
71- الديوان الوطني للإحصائيات www.ons.dz

72- http://www.indexmundi.com

1- دراسة تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018:

إن البطالة لها تأثير سلبي على الوضع الإقتصادي و الإجتماعي ويعبر عن هذه الظاهرة بالمتغير التابع و الشكل التالي يبين لنا تطور البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018:

الشكل (2) تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018



المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 01 باستعمال برنامج Excel

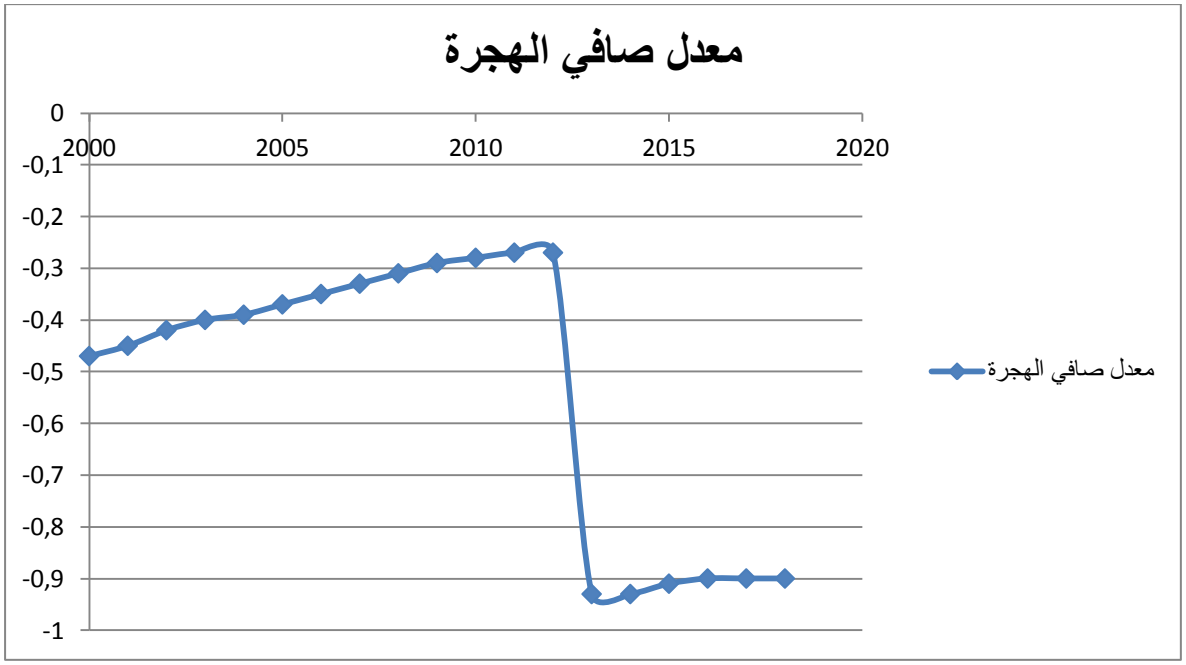
من خلال الشكل البياني نلاحظ أن البطالة في الجزائر سجلت أعلى مستوياتها سنة 2001 بنسبة قدرها 28.4%، و أدنى مستوياتها سنة 2014 بنسبة قدرها 9.80%، و كما شهدت معدلات البطالة إرتفاعا في الفترة الممتدة بين 2001 و 2002 بنسبة تتراوح 28.4 % و 25.7% و هذا راجع إلى الإصلاحات الهيكلية و ما جاءت به في طياتها من تخفيض للنفقات العمومية و تسريح جماعي و فردي للعمال، أما في الفترة الممتدة من 2004 إلى غاية 2013 فقد سجلت معدلات البطالة إنخفاضا حيث بلغت سنة 2004 نسبة قدرها 17.7% لتصل سنة 2008 إلى 11.3% لتنخفض سنة 2013 إلى 9.8% و تبقى ثابتة سنة2014، و يمكن تفسير هذا الإنخفاض المستمر لمعدلات البطالة في هذه الفترة إلى تحسين الوضعية الأمنية و الإقتصادية للبلاد التي ساعدت على الإستقرار السياسي مع تحسين المؤشرات الإقتصادية و الإجتماعية، إضافة إلى تحسين الوضعية النقدية و المالية العمومية التي ساعدت على استحداث مناصب شغل جديدة و التخفيض من حدة البطالة.

2- دراسة تطور معدلات صافي الهجرة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018:

الهجرة الصافية تطلق على جملة الوافدين و النازحين من المكان و اليه و تكون الهجرة **سالبة** اذا زاد النزوح عن الوفود و العكس تكون الهجرة **موجبة** اذا زاد الوفود على النزوح اما **الهجرة الكلية** فهي مجموع الافراد الوافدين مضافا اليه مجموع النازحين اي انها تشمل مجموع التحركات من المجتمع و إليه و يمكن حساب معدل الهجرة الصافية كما يلي :[73]

$$\text{2-معدل الهجرة الصافية} = \frac{\text{حجم الهجرة الصافية (حجم الهجرة الداخلة - حجم الهجرة الخارجة)}}{\text{إجمالي عدد السكان}} \times 100$$

الشكل (3) تطور معدلات صافي الهجرة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018



المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 01 باستعمال برنامج Excel

73- عبد القادر قداوي، النمو السكاني و النفقات العامة في الجزائر دراسة نظرية تحليلية قياسية، مرجع سابق ذكره، ص 56.

من خلال الشكل البياني يتضح أن معدل صافي الهجرة سجل مستوى نزوح قدر 47% سنة 2000، ليتراجع تدريجيا و يبلغ أدنى مستوى له سنتي 2011 و 2012 بنسبة قدرت ب 27% و يرجع ذلك إلى تدخل الدولة في عند إعلان سياسة الإصلاح الإقتصادي عبر تبنيها برنامج الإنتعاش الإقتصادي ، ثم يسجل بداية زيادة الهجرة ليعرف ارتفاعا ملحوظا بلغ أقصاه سنتي 2013 و 2014 بنسبة قدرت ب 93% و يرجع ذلك إلى تأخر و تباطؤ الدولة في تجسيد البرنامج المعلن عنه على أرض الواقع ، ليستقر في آخر ثلاث سنوات من الدراسة عند معدل 90%.

3- صياغة النموذج القياسي:

إن صياغة النموذج القياسي من أهم مراحل بناء النموذج و قبل التعرف على الشكل الرياضي للدالة المراد دراستها نشير في البداية إلى رموز مختلف المتغيرات المستعملة في الدراسة و هي كالآتي:

المتغير التابع: يتمثل في معدل الهجرة الذي يرمز له بالرمز Tm

المتغير المستقل: و يتمثل في معدل البطالة و يرمز له بالرمز Tch

الشكل الرياضي للنموذج: بعد التعرف على المتغيرات التي يتضمنها النموذج القياسي، و بعد جمع البيانات المتعلقة بكل متغير يتم تحديد الشكل الرياضي للنموذج و المتمثل في الدالة التالية:

$$Tm=fTch$$

من أجل دراسة هذه الدالة و تغيراتها نقوم باستخدام أسلوب الإنحدار الخطي البسيط الذي يساعدنا في تقدير النموذج القياسي الخاص بمعدل الهجرة و الصيغة الرياضية للنموذج المراد دراسته هي كالتالي:

$$Tm=ß_0+ ß1Tcht+ \mu t$$

حيث:

t: تمثل الزمن أي قيمة المتغير في السنة t.

Tm: تمثل معدل الهجرة المقاس ب %.

Tch: تمثل معدل البطالة المقاس ب %.

ß: تمثل معلمات النموذج.

µ: تمثل المتغير العشوائي أو حد الخطأ الذي ينوب عن بعض المتغيرات التي يمكن أن تؤثر على معدل الهجرة و التي لمندرجها في النموذج لشدة ارتباطها بالمتغيرات المختارة أو لصعوبة قياسها أو لأسباب أخرى.

4- تقدير النموذج:

لتقدير النموذج القياسي المعبر عن العلاقة الإقتصادية نستخدم طريقة المربعات الصغرى العادية MCO باعتبارها تعطي مقدرات خطية غير متحيزة و يقودنا ذلك إلى معرفة المعايير للحكم على جودة هذه المقدرات، عموما من المفروض أن تكون قيم المعاملات المقدرة قريبة من الحقيقية[74]، و تعتبر طريقة المربعات الصغرى من أحسن الطرق لتقدير النماذج الخطية و ذلك لما تمتاز به من خصائص و فرضيات لتقدير نموذج الإنحدار الخطي البسيط.

بعد إدخال بيانات متغيرات الدراسة المتمثلة في معدل البطالة و المتغيرات الإقتصادية المختارة في البرنامج الإحصائي **Eviews** تحصلنا على نتائج التقدير للنموذج كما يلي:

74- مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد ، الإقتصاد القياسي النظرية و التطبيق، دار وائل للطباعة و النشر، عمان 1998، ص17.

جدول رقم (2) تقدير النموذج الخطي لمعدل الهجرة خلال الفترة 2000-2018

Dependent Variable: TM
Method: Least Squares
Date: 08/19/20 Time: 19:25
Sample: 2000 2018
Included observations: 19

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.677075	0.135706	-4.989277	0.0001
TCH	0.008977	0.007378	1.216664	0.2404

R-squared	0.080100	Mean dependent var	-0.530000
Adjusted R-squared	0.025988	S.D. dependent var	0.272376
S.E. of regression	0.268814	Akaike info criterion	0.309705
Sum squared resid	1.228434	Schwarz criterion	0.409119
Log likelihood	-0.942196	Hannan-Quinn criter.	0.326530
F-statistic	1.480271	Durbin-Watson stat	0.374485
Prob(F-statistic)	0.240355		

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 01 باستعمال برنامج Eviews

من الجدول رقم 02 يمكن كتابة الصيغة النهائية للنموذج كما يلي :

$\widehat{TM}$ = - 0.677075 + 0.008977*TCH

T_c (-0.989)(1.2166

$\delta\hat{\beta}$ i = (0.135)(0.007)

R^2= 0.0801 $\overline{R^2}$=0.0259 $\sum \varepsilon^2$ = 1.2284 F_c = 1.4802 Prob= 0.24

DW=0.374 n=19

المطلب الثاني: التحليل الإحصائي و الإقتصادي و القياسي للنموذج

تتمثل هذه الدراسة في التحليل الإحصائي و الإقتصادي للنموذج المقدر و لدراسة مدى صلاحية النموذج لابد من إجراء مجموعة من الإختبارات و ذلك لمعرفة مدى صلاحية النموذج من منظور منطق النظرية الإقتصادية و مدى صلاحيته من الناحية الإحصائية ثم اختباره من الناحية القياسية و إستخدامه في عملية التنبؤ.

- من خلال الجدول (2) نقارن بين قيمة DW المحسوبة و التي تساوي DW=0.37 و قيمة DW المستخرجة بالأخذ بعين الإعتبار عدد المشاهدات n=19 و عدد المتغيرات المستقلة K=1، نجد قيم كل من dU و dL على التوالي 1.40 و 1.18 و التين تحددان مساحة ما بين 0 و 4 كما هو موضح في الشكل التالي:

يفترض اختبار ديربن واتسون (Test de Durbin Watson) وجود فرضيتين أساسيتين:

فرضية العدم : و تنص على انعدام الإرتباط الذاتي: $H_0 : p=0$

الفرضية البديلة: و تنص على وجود الإرتباط الذاتي : $H_1 : p\neq0$

الشكل (4): يبين مناطق القبول و الرفض لداربن واتسون

0 dL=1.18 du=1.40 2 2.6 2.82 4

P > 0	؟	P = 0	P = 0	؟	P < 0
ارتباط ذاتي موجب	منطقة غير محددة	عدم وجود ارتباط	عدم وجود ارتباط	منطقة غير محددة	ارتباط ذاتي سالب

يلاحظ من خلال هذا الشكل أن DW المحسوبة تقع ضمن منطقة ارتباط ذاتي موجب بين الأخطاء لكون 0 <DW<1.18 و بالتالي النموذج يعاني من مشكلة الإرتباط الذاتي بين الأخطاء من الدرجة الأولى.

أ- استخراج دوال الارتباط الذاتي البسيط والجزئي *(correlogramme)* للبواقي (1)

الجدول (03): دوال الارتباط الذاتي البسيط والجزئي *(correlogramme)* للبواقي (1)

Date: 08/27/20 Time: 14:13
Sample: 2000 2018
Included observations: 19

Autocorrelation	Partial Correlation		AC	PAC	Q-Stat	Prob
. |****** |	. |****** |	1	0.896	0.896	17.807	0.000
. |****** |	. *| . |	2	0.763	-0.204	31.478	0.000
. |**** |	. *| . |	3	0.615	-0.138	40.899	0.000
. |*** |	.**| . |	4	0.434	-0.252	45.900	0.000
. |**. |	.**| . |	5	0.219	-0.291	47.265	0.000
. | . |	. | . |	6	0.030	-0.001	47.294	0.000
. *| . |	. | . |	7	-0.128	-0.001	47.835	0.000
.**| . |	. | . |	8	-0.254	0.025	50.178	0.000
***| . |	. *| . |	9	-0.358	-0.076	55.280	0.000
***| . |	. | . |	10	-0.420	-0.044	63.111	0.000
***| . |	. | . |	11	-0.441	-0.008	72.828	0.000
***| . |	. | . |	12	-0.438	-0.056	83.767	0.000

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 01 باستعمال برنامج Eviews

من خلال الجدول رقم (03) الخاص بدوال الارتباط الذاتي البسيط والجزئي للبواقي يثبت لنا وجود ارتباط ذاتي بين الأخطاء كون أن بعض القيم خارجة عن مجال الثقة.

و من خلال النتائج المتحصل عليها فإن النموذج رغم معنوية معلماته إلا أنه غير مقبول لوجود مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء والذي يستوجب علينا تصحيحه، سوف نستعمل طريقة (*Cochrane-Orcutt*) والتي تعد من بين الطرق التي تساعد من التخلص من مشكلة الارتباط الذاتي بين الأخطاء.

لأجل معالجة الارتباط الذاتي بين الأخطاء الموجود في النموذج الثاني تم إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة *AR(1)*، *MA(1)* على النموذج ومن ثم المفاضلة بين النموذجين، و كانت النتائج كالتالي:

جدول رقم (04) تقدير النموذج الخطي بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة AR(1)

Dependent Variable: TM
Method: Least Squares
Date: 08/27/20 Time: 13:08
Sample (adjusted): 2001 2018
Included observations: 18 after adjustments
Convergence achieved after 25 iterations

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.711451	0.646183	-1.101005	0.2882
TCH	-0.007957	0.017875	-0.445164	0.6626
AR(1)	0.901741	0.141527	6.371502	0.0000

R-squared	0.694185	Mean dependent var	-0.533333
Adjusted R-squared	0.653409	S.D. dependent var	0.279874
S.E. of regression	0.164767	Akaike info criterion	-0.617554
Sum squared resid	0.407224	Schwarz criterion	-0.469159
Log likelihood	8.557986	Hannan-Quinn criter.	-0.597092
F-statistic	17.02461	Durbin-Watson stat	1.962429
Prob(F-statistic)	0.000138		

Inverted AR Roots .90

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 01 باستعمال برنامج Eviews بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة AR(1) .

جدول رقم (05) تقدير النموذج الخطي بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة (1)MA

Dependent Variable: TM
Method: Least Squares
Date: 08/27/20 Time: 13:12
Sample: 2000 2018
Included observations: 19
Convergence achieved after 9 iterations
MA Backcast: 1999

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.666707	0.163929	-4.067040	0.0009
TCH	0.008042	0.008907	0.902879	0.3800
MA(1)	0.707115	0.183251	3.858734	0.0014

R-squared	0.521696	Mean dependent var	-0.530000
Adjusted R-squared	0.461908	S.D. dependent var	0.272376
S.E. of regression	0.199801	Akaike info criterion	-0.239051
Sum squared resid	0.638727	Schwarz criterion	-0.089929
Log likelihood	5.270984	Hannan-Quinn criter.	-0.213814
F-statistic	8.725775	Durbin-Watson stat	1.346456
Prob(F-statistic)	0.002739		

Inverted MA Roots -.71

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 01 باستعمال برنامج Eviews بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة (1) MA .

جدول رقم (06) نتائج النموذج الثاني و النموذج الثالث بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة (1)AR، (1)MA

المعايير / النماذج	*Akaike*	*Schwarz*	*Scr*	R^2	*Dw*	معنوية F	المعالم	معنوية المعالم
النموذج 02 بعد إضافة *AR(1)*	−0,6175	−0,4691	0,4072	0,6941	1,9624	0,0001	*C*	
							Tch	
							AR(1)	
النموذج 03 بعد إضافة *MA(1)*	−0,2390	−0,0899	0,6387	0,5216	1,3464	0,0027	*C*	
							Tch	
							MA(1)	

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدولين رقم 05 و 06

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه بأن النموذج الثاني توجد فيه كل الشروط المناسبة لقبوله كأفضل نموذج وذلك من حيث أنه يتوفر على:

- أكبر معامل تحديد R^2.
- أصغر تباين للبواقي *Scr*.
- أقل القيم بالنسبة لمعياري *Akaike* و *Schwarz*.

تقدير النموذج الثاني :

جدول رقم (05) تقدير النموذج الثاني

Dependent Variable: TM
Method: Least Squares
Date: 08/27/20 Time: 13:08
Sample (adjusted): 2001 2018
Included observations: 18 after adjustments
Convergence achieved after 25 iterations

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.711451	0.646183	-1.101005	0.2882
TCH	-0.007957	0.017875	-0.445164	0.6626
AR(1)	0.901741	0.141527	6.371502	0.0000

R-squared	0.694185	Mean dependent var	-0.533333
Adjusted R-squared	0.653409	S.D. dependent var	0.279874
S.E. of regression	0.164767	Akaike info criterion	-0.617554
Sum squared resid	0.407224	Schwarz criterion	-0.469159
Log likelihood	8.557986	Hannan-Quinn criter.	-0.597092
F-statistic	17.02461	Durbin-Watson stat	1.962429
Prob(F-statistic)	0.000138		

Inverted AR Roots	.90

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 01 باستعمال برنامج Eviews بعد إدخال الانحدار الذاتي من الرتبة AR(1) .

$$\mathbf{TM} = -0.711451 - 0.007957*TCH+[AR(1)= 0.901741]$$

أ- التفسير الإحصائي:

○ **إختبار المعنوية الفردية للمعالم المقدرة:** لإجراء هذا الإختبار نستخدم احصائية **ستودنت T** و ذلك لتقييم معنوية معالم النموذج، و من ثم تقييم تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، و لإجراء هذا الإختبار نقوم بمقارنة إحصائية ستيودنت مع الجدولية عند مستوى معنوية 5%، وفق الفرضية التالية:

$H_0 : ß_i = 0$ فرضية العدم

$H_1 : ß_i = 0$ الفرضية البديلة

حيث :

H_0: تمثل فرضية العدم و تعني المعلمة ليس لها معنوية إحصائية.

H_1: تمثل فرضية العدم و تعني المعلمة لها معنوية إحصائية.

جدول رقم (07) نتائج اختبار ستودنت للنموذج المقدر

المقدرات	المعلمات	القيم المحسوبة T^*_{cal}	القيم الجدولية T_{tab}	أدنى مستوى معنوية Prob
الثابت	B_0	-1.1010	2.110	0.2882
Tch	B_1	-0.4451	2.110	0.6626
AR(1)	B_2	6.3715	2.110	0.0000

المصدر: من إعداد الطالب بناء على الجدول رقم (05)

القيمة الجدولية T_{tab} نستخرجها من جدول ستودنت، عند نفس مستوى معنوية أي 5% و بدرجة حرية (n-k) و تساوي 19-2=17 أي $T^{\alpha}_{n-k} = T^{0.05}_{17} = 2.110$

5-إختبار معنوية معامل المتغير الثابت $ß_0$:

$H_0 : ß_0 = 0$ فرضية العدم: غير معنوي

$H_1 : ß_0 = 0$ الفرضية البديلة: معنوي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة المحتسبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{Tab} أي: $t_{tab} < t_{cal}$، و بهذا نرفض فرضية العدم H_0 و نقبل H_1، أي $ß_0$ معنوي (لها معنوية إحصائية)، وحيث أن أدنى مستوى معنوية Prob تساوي 0.2882 ما يدل على أنه يمكن قول الثابت في النموذج بخطأ قدره 28.82% عند مستوى معنوية 5%.

6- إختبار معنوية معامل معدل البطالة $ß_1$:

$H_0 : ß_1 = 0$ فرضية العدم: غير معنوي

$H_1 : ß_1 = 0$ الفرضية البديلة: معنوي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة المحتسبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{Tab} أي: $t_{tab} < t_{cal}$ ، و لدينا أدنى مستوى معنوية ل $ß_1$ يساوي Prob=0.6626 أكبر من 5%، و عليه نرفض فرضية العدم H_0، أي أن $ß_1$ معنوي ، و منه يمكن القول أن معدل البطالة له معنوية إحصائية عند مستوى 5% في تفسير معدل الهجرة خلال فترة الدراسة، و بالتالي المتغير المستقل (معدل البطالة) له تأثير على المتغير التابع (معدل الهجرة).

7- إختبار معنوية معامل AR (1) $ß_2$:

$H_0 : ß_2 = 0$ فرضية العدم: غير معنوي

$H_1 : ß_2 = 0$ الفرضية البديلة: معنوي

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن القيمة المحتسبة T_{cal} أكبر من القيمة الجدولية T_{Tab} أي: $t_{tab} < t_{cal}$ ، و لدينا أدنى مستوى معنوية ل $ß_2$ يساوي Prob=0.0000 أصغر من 5%، و عليه نرفض فرضية العدم H_0، أي أن $ß_2$ معنوي.

- **إختبار المعنوية الإجمالية للنموذج:**

لإختبار المعنوية الكلية للنموذج المتحصل عليه نستخدم معامل التحديد $\mathbf{R^2}$ و إختبار فيشر **F**، انطلاقا من الجدول رقم (02) :

- **معامل التحديد $\mathbf{R^2}$** : إن القيمة المتحصل عليها لمعامل التحديد تقدر ب $R^2=0.6941$ و هي تعني أن المتغير المفسر يتحكم ب 69.41% على معدل الهجرة، مما يدل ان هناك ارتباط ضعيف بين معدل الهجرة و المتغير المفسر، أما الباقي 30.59% تفسرها عوامل أخرى غير مدرجة في النموذج و متضمنة في حد الخطأ μ_i.
- **اختبار فيشر F** : يهدف هذا الإختبار إلى معنوية الإنحدار ككل من خلال الفرضيتين التاليتين:

$H_0 : ß_1 = 0$

$H_1 : ß_0 \neq ß_1 \neq 0$

H_0: تمثل فرضية العدم و تعني انعدام العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقل.

H_1: تمثل الفرضية البديلة وتعني يوجد على الاقل معامل من المتعاملات التي يتضمنها النموذج غير معدوم.

لدينا إحصائية فيشر المحسوبة : $F_{cal} = 17.0246$

يتم مقارنة القيمة المحسوبة F_{cal} و المقدرة ب 17.0246 مع القيمة الجدولية F_{tab}، حيث يتم استخراجها من جدول فيشر F، عند مستوى معنوية 5%، و درجة حرية للبسط و المقام كما هو مبين في العلاقة التالية:

$$F^k_{n-k-1}= F^1_{19-1-1}=F^1_{17}= 4.45$$

بما أن $F_{tab} < F_{cal}$ فإننا نرفض فرضية العدم H_0 و التي تنص على انعدام العلاقة بين المتغير التابع و المتغيرات المستقل، و نقبل الفرضية البديلة H_1 و التي مفادها أنه يوجد على الأقل متغير واحد لا يساوي إلى الصفر، ما يدل على وجود علاقة خطية معنوية بين المتغير التابع (معدل الهجرة) و المتغير المفسر (معدل البطالة)، إذن النموذج ككل ذو معنوية إحصائية عند 5%.

ج- الدراسة القياسية:

بعد أن تأكدنا من مدى صلاحية النموذج من الناحية الإحصائية و الإقتصادية، سنقوم باختباره من الناحية القياسية لمعرفة مدى انسجامه و تطابقه مع الفرضيات الخاصة به.

✓ **اختبار الإرتباط الذاتي للأخطاء:** سيتم إعتماد اختبار **Breush-Godfrey** للكشف إذا كان هناك ارتباط أو عدم ارتباط ذاتي الأخطاء،

وفقاً لهذا الاختبار و باستعمال البرنامج الإحصائي Eviews8، تحصلنا على النتائج المبينة في الجدول أسفله:

جدول رقم (08) نتائج التقدير لاختبار وايت (white)

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:

F-statistic	0.001895	Prob. F(1,14)	0.9659
Obs*R-squared	0.002437	Prob. Chi-Square(1)	0.9606

Test Equation:
Dependent Variable: RESID
Method: Least Squares
Date: 08/28/20 Time: 01:55
Sample: 2001 2018
Included observations: 18
Presample missing value lagged residuals set to zero.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.012979	0.732103	0.017729	0.9861
TCH	6.41E-06	0.018502	0.000346	0.9997
AR(1)	-0.003844	0.170972	-0.022485	0.9824
RESID(-1)	0.013699	0.314656	0.043537	0.9659

R-squared	0.000135	Mean dependent var	-1.56E-10
Adjusted R-squared	-0.214121	S.D. dependent var	0.154772
S.E. of regression	0.170539	Akaike info criterion	-0.506578
Sum squared resid	0.407169	Schwarz criterion	-0.308718
Log likelihood	8.559205	Hannan-Quinn criter.	-0.479296
F-statistic	0.000632	Durbin-Watson stat	1.981232
Prob(F-statistic)	0.999977		

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 05 باستعمال برنامج Eviews

من خلال الجدول رقم (08):

نلاحظ أن: الإحتمال أكبر من 5% و منه نقبل H_0 و نرفض H_1 و بالتالي عدم وجود الإرتباط الذاتي الأخطاء، و ذلك ما يتبين لنا من خلال دوال الإرتباط البسيط و الجزئي في الجدول الموالي:

الجدول (09): دوال الارتباط الذاتي البسيط و الجزئي *(correlogramme)* للبواقي (2)

Date: 08/28/20 Time: 02:18
Sample: 2000 2018
Included observations: 18
Q-statistic probabilities adjusted for 1 ARMA term

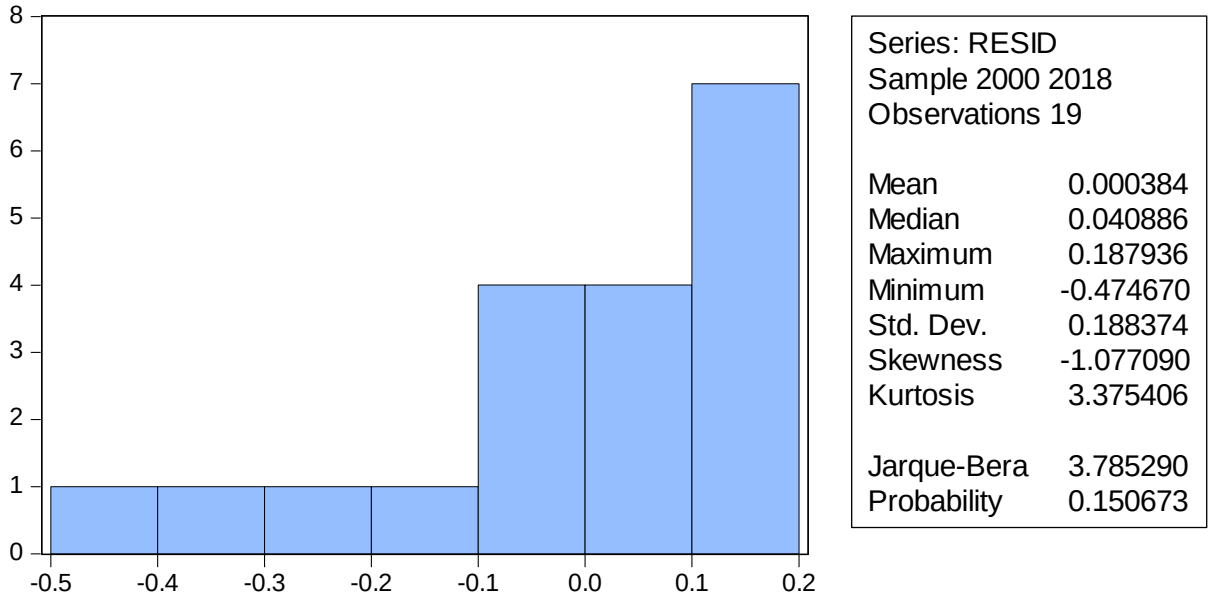
Autocorrelation	Partial Correlation		AC	PAC	Q-Stat	Prob*
. | . |	. | . |	1	0.010	0.010	0.0021	
. | . |	. | . |	2	-0.038	-0.038	0.0339	0.854
. | . |	. | . |	3	-0.002	-0.002	0.0340	0.983
. *| . |	. *| . |	4	-0.075	-0.076	0.1782	0.981
. | . |	. | . |	5	-0.043	-0.042	0.2285	0.994
. | . |	. | . |	6	-0.019	-0.025	0.2395	0.999
. | . |	. | . |	7	-0.048	-0.052	0.3155	0.999
. | . |	. | . |	8	0.023	0.016	0.3350	1.000
. | . |	. *| . |	9	-0.061	-0.073	0.4833	1.000
. | . |	. | . |	10	-0.035	-0.039	0.5383	1.000
. *| . |	. *| . |	11	-0.077	-0.094	0.8442	1.000
. *| . |	. *| . |	12	-0.130	-0.139	1.8514	0.999
. | . |	. | . |	13	-0.002	-0.025	1.8517	1.000
. | . |	. | . |	14	-0.000	-0.033	1.8517	1.000
. | . |	. | . |	15	-0.001	-0.027	1.8518	1.000
. | . |	. | . |	16	-0.001	-0.046	1.8519	1.000
. | . |	. | . |	17	-0.002	-0.031	1.8532	1.000

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 05 باستعمال برنامج Eviews

يوضح الجدول رقم (09) أن مختلف القيم كانت داخل مجال الثقة، كما أن (Prob) أكبر من 0,05 و هذا ما يثبت غياب الإرتباط الذاتي للأخطاء العشوائية.

✓ **اختبار اعتدالية البواقي (الأخطاء العشوائية):**

الشكل (05) المدرج التكراري (Histogramme) لإعتدالية البواقي



المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 05 باستعمال برنامج Eviews

✓ **إختبار Jarque Bera :**

H_0 : توزيع البواقي طبيعي

H_1 : توزيع البواقي غير طبيعي

- نقارن قيمة prob(jarque-bera) مع 0.05 :

0.05< prob(jarque-bera) نقبل الفرضية H_0

0.05> prob(jarque-bera) نقبل الفرضية H_1

لدينا:

0.05< prob(j-b)=0.150673 و منه نقبل الفرضية H_0 و نرفض الفرضية H_1 أي الأخطاء تتبع توزيع طبيعي.

✓ **إختبار ثبات تباين الأخطاء العشوائية :**

اختبار ARCH-LM:

إذا كان:

$nR^2 < X_p^2$ نقبل H_0 حيث أن $H_0 : p_1=.....=p_n=0$ أي تجانس (ثبات) تباين البواقي.

$nR^2 < X_p^2$ نقبل H_1 أي عدم تجانس (عدم ثبات) تباين البواقي.

الجدول (10): اختبار ARCH–LM لمربع البواقي

Heteroskedasticity Test: ARCH

F-statistic	0.065584	Prob. F(1,15)	0.8014
Obs*R-squared	0.074005	Prob. Chi-Square(1)	0.7856

Test Equation:
Dependent Variable: RESID^2
Method: Least Squares
Date: 08/28/20 Time: 18:47
Sample (adjusted): 2002 2018
Included observations: 17 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.025115	0.023127	1.085943	0.2946
RESID^2(-1)	-0.066053	0.257925	-0.256094	0.8014

R-squared	0.004353	Mean dependent var	0.023533
Adjusted R-squared	-0.062023	S.D. dependent var	0.089167
S.E. of regression	0.091891	Akaike info criterion	-1.826296
Sum squared resid	0.126659	Schwarz criterion	-1.728271
Log likelihood	17.52351	Hannan-Quinn criter.	-1.816552
F-statistic	0.065584	Durbin-Watson stat	2.006569
Prob(F-statistic)	0.801357		

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 05 باستعمال برنامج Eviews

من خلال الجدول (10) نقوم بحساب احصائية LM عند مستوى معنوية 5% و درجة حرية تساوي K=2، حيث هذه الأخيرة تعطى بالعلاقة التالية: $LM= nR^2$ => LM= 0.074
نقارنها مع إحصائية X_p^2 الجدولية التالية:

$X^2_{(0.05;2)}$= 5.991

أن: nR^2 < 5.991 و منه نقبل الفرضية الصفرية أي تجانس (ثبات) تباين البواقي (Absence l'effet d'ARCH)، و الذي تؤكده دوال الإرتباط الذاتي البسيط و الجزئي (correlogramme) لمربع البواقي:

الجدول (11): دوال الإرتباط الذاتي البسيط و الجزئي (correlogramme) لمربع البواقي

Date: 08/28/20 Time: 18:51
Sample: 2000 2018
Included observations: 18

Autocorrelation	Partial Correlation		AC	PAC	Q-Stat	Prob
. *| . |	. *| . |	1	-0.066	-0.066	0.0912	0.763
. *| . |	. *| . |	2	-0.067	-0.072	0.1920	0.908
. *| . |	. *| . |	3	-0.077	-0.087	0.3335	0.954
. *| . |	. *| . |	4	-0.069	-0.088	0.4570	0.978
. *| . |	. *| . |	5	-0.076	-0.103	0.6158	0.987
. | . |	. | . |	6	-0.023	-0.060	0.6323	0.996
. | . |	. | . |	7	-0.021	-0.060	0.6471	0.999
. | . |	. *| . |	8	-0.033	-0.074	0.6860	1.000
. | . |	. *| . |	9	-0.027	-0.072	0.7156	1.000
. | . |	. *| . |	10	-0.035	-0.084	0.7711	1.000
. | . |	. *| . |	11	-0.031	-0.085	0.8218	1.000
. | . |	. *| . |	12	-0.024	-0.086	0.8562	1.000
. | . |	. | . |	13	0.017	-0.049	0.8780	1.000
. | . |	. | . |	14	0.013	-0.049	0.8942	1.000
. | . |	. | . |	15	0.010	-0.048	0.9060	1.000
. | . |	. | . |	16	0.006	-0.047	0.9128	1.000
. | . |	. | . |	17	0.003	-0.046	0.9155	1.000

المصدر: من إعداد الطالب إنطلاقا من الجدول رقم 05 باستعمال برنامج Eviews

من خلال الجدول (11) يتبين أن مختلف القمم داخل مجال الثقة، أي يمكن الجزم بتجانس (ثبات) التباين.

خلاصة الفصل:

حاولنا من خلال هذا الفصل القيام بدراسة قياسية لمشكلة هجرة رأس المال البشري في الجزائر خلال الفترة 2000-2018، و ذلك باستخدام الاقتصاد القياسي بهدف التوصل من خلالها إلى معرفة تأثير المتغير الاقتصادي المتمثل في البطالة و هل يؤثر في معدلات الهجرة في الجزائر أم لا، وذلك بإتباع منهجية الاقتصاد القياسي.

حيث تم تحديد متغيرات النموذج القياسي و جمع بيانات المتغيرات المستخدمة في الدراسة القياسية والتي تم جمعها من عدة مصادر مختلفة، بعد ذلك تم بناء النموذج القياسي ، ثم تمت معالجة هذا النموذج باستخدام معايير اقتصادية وإحصائية و اختباره باختبارات قياسية لهدف إن كان يتوافق والفرضيات الموضوعة، ليتم في الأخير بتقديم تحليل للنتائج المتوصل إليها.

من خلال هذا الدراسة القياسية لمشكلة هجرة رأس المال البشري في الجزائر خلال الفترة 2000-2018 و بإتباع الخطوات السابقة الذكر، تبين لنا أن معدل الهجرة يتأثر بشكل كبير بحجم البطالة إذ تعتبر العامل الأكثر تأثيرا عليها في الجزائر خلال الفترة المدروسة.

الخاتمة

العـــامـــة

الخاتمة العامة:

تعتبر هجرة رأس المال البشري من المشاكل الأساسية على الصعيدين الإجتماعي و الإقتصادي، التي تعاني منها جل الدول النامية بصفة عامة و الجزائر بصفة خاصة، آخذة حيزا كبيرا من أفكار و اهتمامات و جهود الإقتصاديين و السياسيين و برامجهم الهادفة لمعالجتها... ، من هذا المنطلق، حاولنا من خلال هذا البحث الإجابة على بعض التساؤلات و اختبار الفرضية وفقا لمنهجية تحليلية قياسية للمشكلة المطروحة خلال فترة الدراسة.

إن الهدف من هذا البحث المتواضع قياس أثر البطالة على هجرة رأس المال البشري خلال الفترة 2000-2018.

للإلمام بمختلف جوانب هذه الظاهرة، و للوصول إلى أهداف الدراسة كان لزاما علينا من جهة تقديم الإطار العام لظاهرة البطالة و الإطار العام لظاهرة هجرة رأس المال البشري و محاولة تحليل أثر الظاهرة الأولى على الثانية و معرفة أنواع و أسباب و النظريات المفسرة للبطالة و المعالجة للهجرة السكانية على المستوى الكلي و المستوى الجزئي، و من جهة أخرى محاولة بناء نموذج قياسي لقياس هذا الأثر.

و فيما يلي أهم النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة،

نتائج الدراسة:

لقد حاولنا من خلال هذه الدراسة الإجابة على الإشكالية المتعلقة بدراسة تحليلية قياسية لأثر المتغير الإقتصادي المتمثل في البطالة على معدل هجرة رأس المال البشري في الجزائر خلال الفترة الممتدة من 2000 إلى سنة 2018 و يمكن حصر أهم النتائج التي يتسنى لنا الخروج بها من هذه الدراسة في النقاط التالية:

- ✓ ارتفاع معدل الهجرة في الجزائر، و تتماشى بصفة طردية مع البطالة.
- ✓ يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لعامل البطالة في هجرة رأس المال البشري.
- ✓ يوجد أثر معنوي لعامل البطالة في هجرة رأس المال البشري.
- ✓ ان ارتفاع معدل البطالة يؤدي إلى ارتفاع معدل هجرة رأس المال البشري في بعض الفترات، في حين أن انخفاض معدل البطالة مقابل ارتفاع معدل الهجرة أحيانا يرجع ذلك إلى أن كثير من الفئات العاطلة عن العمل تجد الهجرة مخرجا لها باحثة عن العمل في الدول الأخرى، لأنه عند هجرة العاطلين من العمل يخرجون من تعداد العاطلين عن العمل، إلا أن ارتفاع نسبة التشغيل يؤدي إلى ارتفاع طفيف بمعدل الهجرة و يعزى ذلك إلى أن أغلب

الفئات الشابة تتابع دراستها خارج البلد نظرا لإهتمام حكومات الدول المتقدمة بالإنفاق على الأبحاث و التطوير من إجمالي الناتج المحلي رغم ما تسعى إليه الدولة الجزائرية الى مواكبة هذا الإهتمام في نفس المجال.

- ✓ لا ننفي أن هناك محاولات و اجتهادات من طرف الدولة للحد من الظاهرة لكن نعتبرها من باب المحاولات الخجولة مقارنة بحجم الآثار السلبية التي تخلفها هجرة الكفاءات العلمية، فأسباب الهجرة و دوافعها ستظل تتطور و تتعقد خصوصا في وجود عالم متقدم يقدم كل الإغراءات اللازمة لجذب هذه الكفاءات لأنه يعي جيدا أن الإستثمار في العنصر البشري هو الإستثمار الحقيقي الذي يحقق النمو و الإزدهار على المستوى الإقتصادي و يرفع من مؤشرات التنمية المستدامة على المستوى الإجتماعي.

المراجع **Références**

:

العربيـــــة:

1- محمد ربيع، هجرة الكفاءات العلمية، مطبوعات جامعة الكويت.

2- نادر الفرجاني، هجرة الكفاءات من الوطن العربي في منظور استراتيجية لتطوير التعليم العالي، مركز مشكاة للبحث، القاهرة،2001.

3- خوري عصام، هجرة الكفاءات العلمية العربية مع اشارة للجمهورية العربية السورية، دراسة بحثية عن مركز الدراسات و البحوث الإستراتيجية، دمشق، سوريا.

4- عبد الناصر احمد عبد السلام البدراني، هجرة الكفاءات العربية الأسباب و النتائج (العراق نموذجا) مذكرة ماجيستير الأكاديمية العربية بالدنمارك، 2009.

5- عبد القادر قداوي، النمو السكاني و النفقات العامة في الجزائر دراسة نظرية تحليلية قياسية، النشر الجامعي الجديد، الجزائر،2017.

6- ورويك موراي، جغرافيات العولمة: قراءة في تحديات العولمة الإقتصادية والسياسية والثقافية، ترجمة سعيد منتاق، سلسلة عالم المعرفة 397 (الكويت: المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، 2013).

7- هاشم نعمة فياض،**<<**الهجرة الطالبية من البلدان العربية، اتجاهاتها، مقرراتها، تأثيراتها: دراسة استقصائية تحليلية**>>**، ورقة بحثية قدمت في المؤتمر السنوي السادس للعلوم الإجتماعية ، و الإنسانية، المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، الدوحة 18-2017/3/20.

8- هاشم نعمة فياض، **هجرة العمالة من المغرب العربي إلى أوروبا**، هولندا نموذجا: دراسة تحليلية مقارنة (الدوحة /بيروت: المركز العربي للأبحاث و دراسة السياسات، 2012).

9- أمينة علي الكاظم، «الهجرة»، في: مجموعة مؤلفين، **دراسات في المجتمع العربي المعاصر**، خضر زكريا (محرر)، (دمشق :الأهالي للطباعة والنشر والتوزيع، 1999).

10- الهادي كشيدان، «نظريات الإنتقال السكني داخل المنطقة الحضرية الواحدة»، في: مجموعة مؤلفين، **العلوم الجغرافية و حماية البيئة:** الملتقى الجغرافي الأول، تحرير الهادي مصطفى أبو لقمة، منشورات جامعة السابع من أبريل، ج 1(الزاوية: الشركة العامة للورق والطباعة، 1994).

11- عبد القادر محمد علاء الدين، البطالة (أساليب المواجهة لدعم السلام الإجتماعي و الأمن القومي في ظل تجليات العولمة، تحديات الإصلاح الإقتصادي)، الإسكندرية، منشأة المعارف، 2003.

12- جيمس جوارتينيو ريجاردا ستروب، الاقتصاد الكي، ترجمة عبد الفتاح عبد الرحمن و عبد العظيم.

13- رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، سلسلة كتب ثقافية شهرية يصدرها الصالون الوطني للثقافة و الفنون، الكويت،.

14- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية و المحبطة من مجلة إتصاديات شمال افريقيا، العدد الأول، 2004.

15- بشير الدباغ أسامة و عبد الجبار الجرمود

16- ضياء مجيد الموسوي، النظرية الإقتصادية و التحليل الإقتصادي الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

17- قصاب سعدية، اختلالات سوق العمل و فعالية سياسات التشغيل في الجزائر 1990-2004، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة الجزائر، 2006.

18- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة و أثر برنامج الإصلاح الإقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005.

19- الدعجة، مروى كساب محمد، تحليل العلاقة بين رأس المال البشري وتطبيقات الجودة الشاملة واثرها على الأداء التنافسي :دراسة تطبيقية في الشركات الأردنية لصناعة الادوية البشرية، رسالة ماجستير في ادارة الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال ،الأردن .

20- جرادات، ناصر محمد سعود، وآخرون،(إدارة المعرفة. ط1 .عمان- الأردن: إثراء للنشر و التوزيع ،2011.

21- رشيد، صالح عبد الرضا، و الزيادي، صباح حسين شناوة ، دور رأس ال مال الفكري في تحقيق الأداء المتميز الجامعي، " مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية.مج16 ،ع3 ،2013.

22- ابراهيمي، نادية، دور الجامعة في تنمية رأس المال البشري لتحقيق التنمية المستدامة: دراسة حالة جامعة المسيلة. رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، جامعة المسيلة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، الجزائر، 2013.

23- محمد، غسان فيصل عبد، "أثر رأس المال الفكري في إمكانية تطبيق إدارة الجودة الشاملة"، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، مج5 ، ع 10.

24- العلي، عبد الستار و آخرون، المدخل إلى ادارة المعرفة، ط3، عمان، دار الميسرة للنشر و التوزيع، 2012.

25- الزبيدي، محمد نعمة محمد، بيئة الاستثمار في رأس المال البشري و نمو الصناعة" ، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة القادسية. مج 13 ،ع 3.

26- السعيد، عابدي محمد، رأس المال البشري والابتكار في المؤسسة الجزائرية، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، جامعة العراق مج 4، ع2014،10.

27- عبد الصمد، سميرة، دور الاستثمار في رأس المال البشري و تطوير الكفاءات في تحقيق الأداء المتميز بالمنظمات: دراسة ميدانية شركة الاسمنت عين التوتة بباتنة، رسالة دكتوراه في تسيير الموارد البشرية، جامعة بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بسكرة،2016.

28- مجيد علي حسين، عفاف عبد الجبار سعيد ، الإقتصاد القياسي النظرية و التطبيق، دار وائل للطباعة و النشر، عمان 1998.

الأجنبية:

1- Jessica Hagen–Zanker, «Why do people migrate ? A review of the theoretical literature,» Working Paper, Maastricht University, Maastricht Graduate School of Governance (January 2008).

2- Nanda R. Shrestha, «A structural perspective on labour migration in underdeveloped countries,» in: Vaughan Robinson (ed.), Geography and Migration (Cheltenham and Brookfield: Elgar, 1996).

3- Samir Amin (ed), Modern Migration in Western Africa (Oxford: Oxford University Press 1974).

(14) Eugene K. Campbell, «Brain Drain Potential in Botswana,» International Migration, vol. 45, no. 5, (2007).

4- Bilsborrow, Richard E. (ed.). Migration, Urbanization, and Development: New Directions and Issues. New York: UNFPA, 1998.

5- Douglas S. Massey,«A Missing Element in Migration Theories,»Migration Letters,vol.12, no. 3(September 2015).

6- Bruce K. Newbold, Population Geography: Tools and Issues, 2nd ed. (Maryland: Rowman & Littlefield, 2014).

7- Russell King & Parvati Raghuram, «International Student Migration: Mapping the Field and New Research Agendas,» Population, Space and Place, vol. 19, no. 2 (March–April 2013).
8- Parvati Raghuram, «Theorising the Space of Student Migration,» Population, Space and Place, vol. 19, no. 2 (March–April 2013).
9- Tamirace Fakhoury, «Transnational Immigrant Narratives on Arab Democracy: The Case of Student Associations at UC Berkeley,» International Migration, vol. 53, no. 3 (2015).
10- Mark Monmonier & George A. Schnell, The Study of Population: Elements, Patterns, Processes (Columbus, OH: Charles E. Merrill, 1983).
11- D. B. Grigg & E. G. Ravenstein, «Laws of migration,» in: Robinson.
(38) Bailey, Adrian. Making Population Geography. London: Hodder Arnold, 2005.
12- Gérard Dutuit, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Ellipses, paris,1994.
- UN, World Population Ageing (2015).
13- Fernardez, Irma Becerra et al. (2004). Knowledge Management (challenge, Solutions, and Technologies), upper Saddle River, New Jersey: person Education

المواقع الإلكترونية:

1- https://mawdoo3.com/
2- http://www.djazairess.com/algeriapress/1403

3- ابراهيم لطفي عوض، ظاهرة الركود التضخمي في الإقتصاد المصري، دراسة تحليلية، جانفي 2010 .

http://mpra.ub.uni-muenchen.de/5465

4- منى محمد الحسيني عمار، هجرة العقول البشرية من البلدان النامية إلى البلدان المتقدمة، حالة مصر:

http://psfiles.imamu.edu.

5- عبد العالي بويحيش الدايخ، هجرة العقول العربية أسبابها و آثارها الإقتصادية، مؤسسة الفكر العربي.

http: //www.arabthought.org/node/305

6- الديوان الوطني للإحصائيات.

www.ons.dz

7-

http://www.indexmundi.com

الملخص:

تعتبر قضية هجرة رأس المال البشري في الوقت الحاضر إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم النامية بصفة عامة باختلاف مستويات تقدمها و أنظمتها و الجزائر بصفة خاصة، حيث أصبحت هذه الظاهرة تشكل هاجسا مخيفا للحكومات و المنظمات على حد سواء ، هذه المشكلة كانت محل بحثنا حيث تم قياس أثر أهم متغير اقتصادي على معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2018 و ذلك بعد معالجته من جانبين: جانب خاص بالإطار النظري حول الهجرة، البطالة ، و كذا الإطار النظري الخاص برأس المال البشري و من ثم دراسة قياسية في الجانب التطبيقي بالتطرق لأهم الدراسات السابقة لقياس مختلف المؤشرات على هجرة رأس المال البشري، ثم ببناء نموذج قياسي لقياس أثر معدل البطالة.

تم التوصل من خلال النماذج القياسية أن لحجم البطالة أثر على معدل الهجرة خلال طول فترة الدراسة، و أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لعامل البطالة في هجرة رأس المال البشري، و يتماشى معه بصفة طردية.

الكلمات المفتاحية:

الهجرة، رأس المال البشري، البطالة، الدراسة السكانية.

Summary :

The issue of human capital migration is considered at the present time one of the basic problems that faces most developing countries in the world in general, with different levels of progress and systems, as well as Algeria in particular. As this phenomenon has become an obsession for governments and organizations alike. This problem was the subject of our research, where it had been measured the impact of the most important economic variable on unemployment rates in Algeria during the period 2000-2018, by dealing with two sides: the first one was about the theoretical framework on migration, unemployment, as well as the theoretical framework on human capital. Then, the second one was the practical side, about a standard study that dealt with the most important previous studies about the

measure of human capital migration various indicators. Afterward, building a standard model to measure the impact of the unemployment rate.

The study was concluded through standard models that the size of unemployment has an effect on the rate of emigration, during the length of the study period. And there is an effect with statistical significance of the unemployment factor on the migration of human capital, and it corresponds directly to it.

Key words:

Immigration, Human capital, the unemployment, Population study.