

تأثير العوامل الهيكلية والمؤسسية على التكيف المهني لعناصر الطاقة البشرية

مقدمة

المختلفة في هذا المؤتمر نطفي الكثير مما يعتبر عادة عوامل هيكلية ذات تأثير مباشر او غير مباشر على اعداد وتدريب وانتاج وتدفق وتوزيع الطاقة البشرية في العالم العربي . كذلك فان هذا الموضوع قد طرق في السنوات الاخيرة بأشكال وتحت اسماء مختلفة . والجديد في هذه الورقة - ان كان فيها جديد - هو النظرة السوسولوجية التي توخيناها في تحليل بعض جوانب الموضوع .

تحديد مشكلة البحث

ان ضخامة ما كتب ويكتب عن الطاقة البشرية عموما ، والعالمية منها بوجه خاص ، قد تزايدت بشكل فلكي منذ منتصف الستينات . ولعل احد الاسباب الرئيسية لذلك هو الاحباطات العميقة، والتي واجهتها دول العالم الثالث على وجه الخصوص ، في عمليات التنمية الاقتصادية الاجتماعية . فبعد ان استشر خبراء التنمية وقادة هذه الدول بان الخمسينات من هذا القرن كانت تمثل عقد « الاستقلال الوطني » وتصفية الاستعمار ، فقد ذهبوا الى ان عقد الستينات . ولعل احد الاسباب الرئيسية لذلك هو الاحباطات العميقة، وتحولها من الهياكل التقليدية « المختلفة » الى هياكل اجتماعية « حديثة » ومتطورة . وانصرف مجهود القادة والخبراء والمخططين الى تهيئة الظروف المادية والتكنولوجية والمالية لتحقيق هذا الانطلاق . وتسابق المنظرون في نهاية الخمسينات وبداية الستينات لصياغة النماذج والمراحل والخطط ، لتحقيق هذه الاهداف التنموية الطموحة (1) .

(1) انظر على سبيل المثال :

S. Kurznets, W. Moore, and J. Spengler (eds) Economic Growth: Brazil, India, and Japan, Durham:

Duke University Press, 1955 — W.W. Rostow:

Stage of Economic Growth, A Non Communist Manifesto, Cambridge: Cambridge University Press, 1959.

Bert Hoselitz: Sociological Factors in Economic Development. Calencoe: The Free Press, 1960.

تناول هذه الدراسة تأثير العوامل الهيكلية البنائية على تكيف الطاقة البشرية عالية المستوى في مجال العمل . ويلزم بداية تحديد المقصود بكل مصطلح في عنوان الدراسة - علما بان هذا التحديد يتم بواسطة الكاتب لاغراض هذه الورقة فقط ، وتمليه اعتبارات برجماتية عملية في المقام الاول .

- العوامل الهيكلية : حينما يستخدم مصطلح الهيكل (او البنية او البناء) في العلوم الاجتماعية فيقصد به عادة نمط العلاقات الثابتة نسبيا في أي جانب من جوانب الحياة الاجتماعية ، سواء كان ثبات العلاقات في هذا النمط مقننا بشكل رسمي او متعارفا عليه بشكل غير رسمي . ومن هذا التعريف العام يمكن الحديث مثلا عن الهيكل الاقتصادي او الهيكل السياسي او الهيكل الاسري او الهيكل التعليمي على أي مستوى من مستويات مجتمع معين . كما يمكن الحديث عن الهيكل الاجتماعي العام لهذا المجتمع كنتاج كلي لهذه الهياكل الجزئية مجتمعة . وفي كل الحالات يكون المقصود هو نفس الشيء - أي نمط العلاقات الثابتة نسبيا بين مجموعة متداخلة من المراكز والادوار الاجتماعية بقصد اداء وظيفة او وظائف معينة .

- التكيف : يقصد بهذا المصطلح درجة الكفاءة والانسجام والرضى التي يتمتع بها الفرد الذي يشغل مركزا معينا في احد الهياكل او المؤسسات الاجتماعية القائمة ، او في المجتمع ككل (اي الهيكل العام) .

- الطاقة البشرية العالمية : نقتصر في استخدامنا لهذا المصطلح هنا على اولئك الاشخاص الذين حصلوا على درجات جامعية (أي البكالوريوس والماجستير والدكتوراه) وبالتالي يصدق عليهم وصف « المهنيين » وهو ما كلفني المؤتمر بتناوله في هذه الورقة .

ولما كان موضوع العوامل الهيكلية على تكيف هؤلاء المهنيين في مجال عملهم واسعا شاسعا ، ويحتاج في تحليله الى ورفات ومجلدات ، فلا بد ان أقدم تبريرا لتناوله هنا في صفحات محدودة . ويدخل في هذا التبرير ان الموضوعات العديدة التي ناقشها الاوراق

ولكن مع السنوات الاخيرة من عقد التنمية المذكور (أي اواخر الستينات) واولئل السبعينات كان يتضح بتدرج متصاعد ان معظم النماذج ناقصة او خاطئة ، ومعظم المراحل تصطدم بطرق مسدودة ، ومعظم الخطط لا تحقق من اهدافها المعلنه غير القليل - وان حققت حتى معظم اهدافها فان التنمية الفعلية لا تتحقق .

وكان من الطبيعي - مع اتضاح حقائق الفشل والاحباط - ان يتجه المهتمون بقضية التنمية بالمديد من الاسئلة لانفسهم وللاصحاب النماذج والمراحل والخطط . وفي خضم المراجعات التي حدثت وتحدث ، برزت عدة اجتهادات لتوصيف اسباب الفشل . ومن هذه التوصيفات ان العامل البشري لم يعط حق قدره في معظم النماذج والمراحل والخطط ، وان « الانسان » هو محور عملية التنمية - هو بدايتها ووسيلتها وغايتها . وان الاعتبارات الاخرى ، مثل تراكم الراسمال والاستثمار والتكنولوجيا ومعدات التصنيع والتحديث ، على ما لها من اهمية ، ليست هي الاساس الاول في عملية التنمية .

ومن الاجتهادات الاخرى ، التي نعتقد بصوابها تماما ، ان معظم النماذج والمراحل التي تمت صياغتها في الخمسينات واولئل الستينات نظرت لعملية التنمية في اطارات قومية مغلقة ، رغم انها في الحقيقة جزء جدلي لا ينفصل عن بقية معاملات النظام الدولي ، فتخلف مجتمعات العالم الثالث في الماضي وفي الحاضر لا يمكن فصلها عضويا عن تقدم مجتمعات العالمين الاول والثاني - أي ان هناك تفاضلا وتكاملا في عملية التنمية(٢) .

وفي رأينا ان الاجتهادين المذكورين مرتبطان . ولا ادل على احد مظاهر ارتباطهما من مشكلة تسرب الكفاءات من الدول النامية الى الدول المتقدمة(٣) ، واستمرار الفزو الحضاري من الدول المتقدمة والتنمية الثقافية بين معظم متعلمي الدول النامية .

وموضوع هذه الورقة يركز على العامل البشري ودوره في انجاح او تعويق او افشال عملية التنمية ، وكيف ان أداء هذا الدور نفسه يتوقف على متغيرات بنوية هيكلية في اقطار المجتمع العربي .

فاذا كان العامل الانساني يعد القوة الانتاجية الاساسية ، فان اعداد الافراد للقيام بهذا العمل وزيادة كفاءتهم الانتاجية ، عن طريق عمليات التعليم والتدريب ، تعني زيادة في طاقات المجتمع ، وبالتالي ينتظر منها عائد - شأنها في ذلك شأن أي استثمار اخر . وفعلا ، دلت البحوث التي اجريت في هذا المجال ، على ان عائد الاستثمارات المخصصة للتعليم ، يفوق عائد الانواع الاخرى من الاستثمارات . ولهذا اصبح المفهوم السائد للتربة في العصر الحديث ، انها مسئولية اجتماعية ، واداء للانتاج وعنصر جوهري من عناصر التربية . وقد ضاعف من صدق هذه المقولة ظهور التكنولوجيا

(٢) من الذين عبروا عن وجهة النظر هذه اندرجوندر فرانك ، انظر كتابه

A.G. Frank: Latin America, Development or Revolution: N.Y: Monthly Review, 1969.

(٣) انظر تقريرا اصدرته احدى اللجان الخاصة في الكونجرس الامريكي عن مشكلة تسرب الكفاءات من العالم الثالث الى الولايات المتحدة

Brain Drain. Prepared for the Sub-Committee on National Security Policy, U.S. House of Representatives, U.S. Government Printing Office. Washington, 1974.

الحديثة وانتشار الآلية التي ادت الى ظهور الحاجة الشديدة ، لا الى العمل اليدوي في صورته البدائية او الصناعية الميكانيكية ، بل الى البحث العلمي والطاقة البشرية المدربة تدريبا عاليا(٤) .

ولكن صدق هذه المقولة عن قوة عائد الاستثمار التربوي التعليمي هي مجرد « امكانية » لا تتحقق بالضرورة الى « واقع » في كل الحالات . وتحولها الى واقع مرهون بعدم اهدارها او تسربها او بكلمات اخرى فان عائد الاستثمار في تدريب وتعليم الطاقة البشرية عموما ، والعالية منها على وجه الخصوص يتوقف على مدى الاستفادة منها استفادة قصوى .

ان اهدار او تسرب الطاقة البشرية هما وجهان لنفس الظاهرة . فاذا كان التسرب الذي يتخذ صورة هجرة الادمغة والكفاءات الى الخارج يعتبر خسارة فادحة ومحسوسة يمكن قياسها حجما وتكلفة ، فان الاهدار يتخذ صورة عدم او قلة انتاجية هذه الكفاءات رغم تواجدها داخل المجتمع . والاهدار بهذا المعنى لا يقل عن التسرب من حيث فداحة الخسارة المجتمعية ، وان كان يصعب قياسها كما في كل الاحوال .(٥) ولان العوامل البنائية التي تسبب هجرة الكفاءات هي نفسها تقريبا التي تسبب الاهدار ، فاننا نقول انها ظاهرة واحدة او وجهان مختلفان لنفس الظاهرة . وهذه بدورها هي انعكاس لواقع اجتماعي اقتصادي - دولي معين في حقبة تاريخية معينة من حياة مجتمعنا العربي (والعالم الثالث عموما) .

الواقع الاجتماعي الذي نفيه هو مجموعة المؤسسات والتراكيب والعلاقات الاجتماعية السائدة في اقطار المجتمع العربي في هذه الحقبة من القرن العشرين . وهو مجتمع تشترك كل اقطاره في وجود تراث استعماري غربي ، لم تتحرر منه سياسيا الا ابتداء من منتصف هذا القرن ، ولم تتحرر منه اقتصاديا وثقافيا بعد . وهو مجتمع تتفاوت اقطاره في قدم وطريقة نشأة مؤسساته النظامية المركبة في مجالات الادارة والانتاج والخدمات والدفاع ، كما تتفاوت اقطاره في حجم نوعية طاقتها البشرية ، وفي ثرواتها القطرية الخام او المصنعة .

ويلمس معظم عناصر الطاقة البشرية كافراد هذا الواقع بكل انعكاساته والتواءاته ، بطريق مباشرة او غير مباشرة ، من خلال المؤسسات التي تقوم بتنشئتهم وتعليمهم وتدريبهم وامتصاصهم وتشغيلهم . هؤلاء الافراد ليسوا بالطبع ادوات صماء او مخلوقات سلبية فهم بدورهم يتفاعلون ويعتكون ويقاومون ويتعاونون مع هذه المؤسسات بطريقة جدلية مستمرة . وفي خضم ذلك يتحرك المجتمع بافراده ومؤسساته، ويتغير معهم وبهم .

(٤) رشدي لبيب « هجرة العقول .. قضية تربوية » في الطليعة (القاهرة) ابريل ١٩٧٢ ص ٢٣ .

(٥) حاول الدكتور انطوان زحان قياس الاهدار المترتب على عدم او قلة انتاجية الكفاءات العربية ، انظر :

A.B. Zahlan: "The Science and Technology Gap in the Arab-Israel Conflict" in Journal of Palestine Studies No. (3) (Spring 1972) PP. 36.

العوامل الهيكلية المجتمعية العامة

هناك عشرات الدراسات والكتب والمقالات (٦) التي صدرت في الآونة الأخيرة تصف وتناقش وتحلل العوامل الهيكلية العامة التي تعيق تكيف عناصر الطاقة البشرية العالية ، وتقلل بالتالي من انتاجيتهم في العالم العربي . ويمكن تلخيص ما اجتمعت عليه هذه الدراسات من عوامل مجتمعية سلبية تؤثر على تكيف عناصر الطاقة البشرية العالية في كلمة واحدة : التخلف بكل جوانبه الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والحضارية . فالتخلف هو ظاهرة ذات الف وجه ووجه ، ومن هذه الوجوه التي يكثر عددها يمكن ان نذكر ما يلي :

١ - سوء وعدم تناسب اعداد الطاقة البشرية العالية

من المفارقات الصارخة في معظم الاقطار العربية انفاؤها - رغم تحررها السياسي نسبيا - على ميراث عهود الاستعمار في مؤسساتها التعليمية . فهذه المؤسسات نشأت في تلك العهود او بنيت بعد الاستقلال وانما على نفس النسق والقيم والبرامج . وكل ما حدث في فترة ما بعد الاستقلال هو التوسع الكمي الهائل ولكن على نفس الاسس القديمة . والنتيجة الحتمية لثل هذا الوضع هو تخريج الآلاف من الجامعات الوطنية كل عام على مستوى البكالوريوس ، وهم مزودون « بتعليم » اعرج ممسوخ ، لا يؤهلهم حقيقة للاسهام الفعلي في حل مشكلات بلادهم الحاضرة ، ناهيك عن المساعدة على دفعها بسرعة الى الامام . وعلى المستويات الاعلى « الماجستير والدكتوراه » فان المشكلة تأخذ شكلا اخر : وهو عدم تناسب التدريب الذي يتفاه معظمهم في الخارج (وخاصة في الغرب) مع هموم واحتياجات التنمية في الاقطار العربية . فبرامج التعليم العالي هناك صممت - كما ينبغي - لخدمة وظائف واهداف تلك البلاد . فمن حيث القيم والمناهج والاولويات والمضمون يتلقى طالب الدكتوراه العربي في الخارج تعليما يؤهله اساسا للانتاج الامثل في البيئة التي تلقى فيها هذا التعليم . و فقط بشكل ثانوي هامشي للانتاج في البلاد العربية . والطريقة الوحيدة التي يستطيع بها مثل هذا الخريج ان يتنجح في العالم العربي هي خلق مؤسسات شبيهة بما تعود عليه في الخارج (٧) - وهو الامر الذي يصعب تحقيقه من ناحية والذي نشك في حكمته او جدواه من ناحية اخرى . ومن المظاهر الهيكلية الاخرى لرداءة تدريب واعداد الطاقة البشرية

(٦) انظر على سبيل المثال كتابات الدكتور انطوان زحلان ومنها «هجرة الادمغة» في صحيفة التخطيط التربوي في البلاد العربية (بيروت ، ايلول - كانون اول ١٩٦٨ ص ١٩ - ٢٠)

“The Arab Brain Drain” in Middle East Studies Association Bulletin (Vol. 6, No. 3, 1972) “The Lebanese Brain Drain” in Conference on Lebanese Brain Drain (Beirut, May 30-31, 1972), C. Nader & A.B. Zahalan (eds) Science and Technology in Developing Countries (London: Cambridge University Press, 1969).

الياس زين : هجرة الادمغة العربية ، المؤسسة العربية للدراسات والنشر ، بيروت ١٩٧٢ ، الهجرة الدائمة للمصريين خارج ج.ع.٢٠٠ . الجهاز المركزي للتعبئة والاحصاء ، القاهرة ١٩٧٢ .

(٧) مثل الجامعة الامريكية في بيروت او الجامعة الامريكية في القاهرة او الشركات والبنوك الاجنبية في لبنان والكويت والسعودية ومصر .

و يمثل المهنيون من الطاقة البشرية العالية جزءاً متكاملًا من هذه الحركة ، وما يصحبها من تغيير . وقد دأب كثير من المحللين على تضخيم دور هذا الجزء في تفجير وضبط وتوجيه وترشيد حركة المجتمع في القرن العشرين . فهؤلاء المهنيون يملكون العلم والمعرفة والتكنولوجيا التي هي مفاتيح العصر ، وبالتالي المتحركة في الجهاز العصبي للمجتمع الحديث . ولكن قدرة هؤلاء على اداء دورهم ، مهما كان حجمه الحقيقي ، تتوقف على امكانية وصولهم الى حيث يستطيعون استخدام هذه المفاتيح ، وقدرتهم على تطويع هذه المفاتيح حتى تؤدي فعلا ما ينبغي ان تؤديه من ضبط وتوجيه وترشيد حركة المجتمع .

ان الشرط الاول - امكانية وصول عناصر الطاقة البشرية العالية الى حيث يستطيعون استخدام ما يملكون من علم ومعرفة - هو مشكلة المؤسسات التي ينبغي ان تمتصهم وتشغلهم . والشرط الثاني - قدرة هذه العناصر على تطويع علمهم ومعرفتهم لخدمة المجتمع وتنميته - هو مشكلة المؤسسات التي تدرّبهم وتعدّم لهذا الدور ، وهو مشكلة هذه العناصر نفسها كافراد . والذي يحدث عادة هو تفاوت كلا النوعين من المؤسسات في الوفاء بهذين الشرطين ، وكذلك تفاوت عناصر الطاقة البشرية العالية في درجة ونوعية تكيفهم مع هذه المؤثرات المؤسسية .

وستحاول الفاء بعض الضوء على الواقع العربي في هذه المسائل تحت رؤوس الموضوعات التالية :

أ - العوامل الهيكلية العامة .

ب - العوامل المؤسسية النوعية .

ج - الانماط التكيفية التي تلجا اليها عناصر الطاقة البشرية العالية .

١ - العوامل الهيكلية والمؤسسية المؤثرة على تكيف الطاقة البشرية العالية

رغم ان الاقطار العربية تتفاوت ، كما ذكرنا ، في حجم سكانها ونوعية طاقاتها البشرية ومواردها الطبيعية والمالية ، وقدم او حداثة مؤسساتها النظامية الرسمية ، الا انها تدخل في عداد مجتمعات العالم النامي الذي ابتلى بتراث الاستعمار الغربي لعشرات السنين ، والذي لم يتحرر جزئيا الا في النصف الثاني من القرن العشرين . لذلك فهناك الكثير من اوجه الشبه بين الاقطار العربية من حيث تأثير الهياكل الاجتماعية والمؤسسية على تكيف الطاقة البشرية العالية بكل منها . الفقرات التالية تحتوي على تعميمات نعتقد انها تصدق على معظم اقطار الامة ، ولكن حينما يكون هناك استثناء واضح في بعض هذه الاقطار بالنسبة لتعميم معين فاننا سنشير اليه .

هناك عوامل هيكلية عامة ذات تأثير مباشر او غير مباشر على كفاءة تكيف عناصر الطاقة البشرية العالية مع مجتمعهم ، وهناك عوامل مؤسسية خاصة تؤثر على هذا التكيف مباشرة وبشكل نوعي . وكلا الفئتين من العوامل تأخذ درجة بالغة الحدة ، شكلا وموضوعا ، بالنسبة لمن تلقى تعليما او تدريبا في الخارج من بين عناصر هذه الطاقة العالية .

العالية في البلاد العربية مظهر عدم المرونة في البرامج الدراسية . فالتخصص في الجامعات والمعاهد العالية ، في معظمها ، يبدأ في وقت مبكر جدا (غالبا منذ السنة الاولى او الصف الاول) وقد يكون لذلك بعض الفوائد (وخاصة في الكليات العلمية التطبيقية مثل الطب والهندسة والصيدلة) . ولكن الغالب الاعم هو ان يتخرج الطالب الجامعي ليلتحق بوظائف واعمال لا يتطلب اداؤها ذلك التخصص المكثف الذي يتعرض له اثناء السنوات الاربع او الخمس في الجامعة . وبالعكس يتطلب العمل الذي يسند لمعظم حملة البكالوريوس في الوزارات والمؤسسات قدرات عامة في المقام الاول ، ومهارات تخصصية فقط في المقام الثاني . ورغم هذه الحقيقة ، فان هناك نوعا من القلبية او العشوائية المهنية التي تنشأ مبكرا في عقلية الخريج ، وتصبغ اتجاهاته نتيجة هذا التخصص المكثف في مرحلة البكالوريوس . ويجعله ذلك يستنكف عن القيام باعمال قد لا تكون مطابقة تماما لحقل تخصصه ، كما تولد عنده ازدياد لفكرة التعاون مع غيره من خريجي الاختصاصات الاخرى وخاصة من خارج كليته .

وينتج من هذا العطب الهيكلي في مؤسسات التعليم العربية عدم توافر البرامج الاكاديمية والمهنية لاعادة التدريب فهناك ندوة في البرامج التي يستطيع من خلالها خريج الجامعة في اختصاص معين ان يتخصص في فروع اخرى قريبة للحصول على شهادة اخرى او على الخبرة اللازمة في تخصص آخر قد يوجد عليه طلب كثيف . فمن خلال دراستنا لمصر والعراق وجدنا خريجين في الكيمياء وعلوم الحياة والفيزياء ظلوا بلا عمل لمدة تتراوح بين سنتين وخمس سنوات . وكان يمكنهم في خلال جزء من هذه المدة مثلا العودة للجامعة لتلقي تدريب في الصيدلة او الطب او الهندسة وهي فروع يشهد عليها الطلب في معظم البلاد العربية . وبفس المنطق يمكن لخريجي اللغات والانسانيات ، وقد استمرت بطالة بعضهم عشر سنوات ، ان يلحقوا ببرامج للحصول على تدريب في الاختصاصات الادارية والمخزنية والاحصائية وهي ايضا فروع مطلوبة في معظم البلاد العربية .

٢ - سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام .
على فرض ان الكوادر عالية التعليم ، رغم سوء تدريبها على مستوى البكالوريوس وعدم تناسب تدريبها على مستوى الماجستير والدكتوراه ، تستطيع ان تقدم شيئا لافطارها فان هناك عاملا هيكليا اخر يعرقل ذلك - وهو سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام . ففي جمهورية مصر العربية ولبنان والسودان وتونس والعراق مثلا ، يتخرج من الجامعات الوطنية اعداد غفيرة لا يتم امتصاصها بسرعة او كفاءة . ومنذ سنوات تظاهر خريجو الجامعات السودانية من اجل الحصول على الوظائف ، (٨) واضطرت مصر والعراق الى الاخذ بسياسة « توظيف » كل الخريجين الذين لا يجدون اعمالا في خلال سنة او سنتين من تخرجهم - ويقدر هؤلاء عادة بالالاف(٩) . والمفارقة

٢ - سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام .
على فرض ان الكوادر عالية التعليم ، رغم سوء تدريبها على مستوى البكالوريوس وعدم تناسب تدريبها على مستوى الماجستير والدكتوراه ، تستطيع ان تقدم شيئا لافطارها فان هناك عاملا هيكليا اخر يعرقل ذلك - وهو سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام . ففي جمهورية مصر العربية ولبنان والسودان وتونس والعراق مثلا ، يتخرج من الجامعات الوطنية اعداد غفيرة لا يتم امتصاصها بسرعة او كفاءة . ومنذ سنوات تظاهر خريجو الجامعات السودانية من اجل الحصول على الوظائف ، (٨) واضطرت مصر والعراق الى الاخذ بسياسة « توظيف » كل الخريجين الذين لا يجدون اعمالا في خلال سنة او سنتين من تخرجهم - ويقدر هؤلاء عادة بالالاف(٩) . والمفارقة

(١٠) من الدراسات الميدانية في هذا الخصوص :

- غانم حمدون وسليم الخيمسي : مشكلة تخلف البعوثيين للدراسة عن العودة الى العراق بعد تخرجهم (مركز البحوث التربوية والنفسية ، جامعة بغداد ، العراق ، ١٩٧٣)

Saneya. W. Saleh: Attitudinal and Social Structural Aspects of the Brain, The Egyptian Case (An M.A. Thesis, unpublished, American University in Cairo, 1975).

- مقابلات لعينات مختارة قام بها هذا الباحث لعدد من حملة الدكتوراه في مصر والسودان والعراق كجزء من دراسة لم تشر بعد عن سوسيولوجية التنمية في العالم العربي .

٢ - سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام .
على فرض ان الكوادر عالية التعليم ، رغم سوء تدريبها على مستوى البكالوريوس وعدم تناسب تدريبها على مستوى الماجستير والدكتوراه ، تستطيع ان تقدم شيئا لافطارها فان هناك عاملا هيكليا اخر يعرقل ذلك - وهو سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام . ففي جمهورية مصر العربية ولبنان والسودان وتونس والعراق مثلا ، يتخرج من الجامعات الوطنية اعداد غفيرة لا يتم امتصاصها بسرعة او كفاءة . ومنذ سنوات تظاهر خريجو الجامعات السودانية من اجل الحصول على الوظائف ، (٨) واضطرت مصر والعراق الى الاخذ بسياسة « توظيف » كل الخريجين الذين لا يجدون اعمالا في خلال سنة او سنتين من تخرجهم - ويقدر هؤلاء عادة بالالاف(٩) . والمفارقة

(٩) اخذت مصر بهذه الممارسة منذ عام ١٩٦٢ . واصدر مجلس قيادة الثورة العراقي القرار ١٠٣ لعام ١٩٧٤ الذي يقضي بتعيين خريجي الجامعات الماطلين والذي استفاد به حوالي عشرة آلاف خريج مضى على بعضهم بلا عمل اكثر من ست سنوات .

٢ - سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام .

على فرض ان الكوادر عالية التعليم ، رغم سوء تدريبها على مستوى البكالوريوس وعدم تناسب تدريبها على مستوى الماجستير والدكتوراه ، تستطيع ان تقدم شيئا لافطارها فان هناك عاملا هيكليا اخر يعرقل ذلك - وهو سوء التخطيط والتوزيع والاستخدام . ففي جمهورية مصر العربية ولبنان والسودان وتونس والعراق مثلا ، يتخرج من الجامعات الوطنية اعداد غفيرة لا يتم امتصاصها بسرعة او كفاءة . ومنذ سنوات تظاهر خريجو الجامعات السودانية من اجل الحصول على الوظائف ، (٨) واضطرت مصر والعراق الى الاخذ بسياسة « توظيف » كل الخريجين الذين لا يجدون اعمالا في خلال سنة او سنتين من تخرجهم - ويقدر هؤلاء عادة بالالاف(٩) . والمفارقة

ومنذ سنوات تظاهر خريجو الجامعات السودانية من اجل الحصول على الوظائف ، (٨) واضطرت مصر والعراق الى الاخذ بسياسة « توظيف » كل الخريجين الذين لا يجدون اعمالا في خلال سنة او سنتين من تخرجهم - ويقدر هؤلاء عادة بالالاف(٩) . والمفارقة

(٨)

Brain Drain: A Study of the Persistent Issue of International Scientific Mobility. A Congressional Report, U.S. Government Printing Office, Washington, 1974, P. 90.

(٩) اخذت مصر بهذه الممارسة منذ عام ١٩٦٢ . واصدر مجلس قيادة الثورة العراقي القرار ١٠٣ لعام ١٩٧٤ الذي يقضي بتعيين خريجي الجامعات الماطلين والذي استفاد به حوالي عشرة آلاف خريج مضى على بعضهم بلا عمل اكثر من ست سنوات .

غيرهم من عناصر السكان الى الاشتغال بالسياسة والاهتمام بالمسائل العامة . وتؤيد معظم الشواهد التجريبية صحة هذا التعميم (١٣) . ولكن الى جانب ما يخلفه عدم الاستقرار من المظاهر المشار اليها ، هناك اعتبارات اخرى جدية بالذكر والتأكيد . فمن ناحية تميل معظم التعميمات في هذا الصدد الى الإيحاء بان مثل هذه الفورات السياسية والاجتماعية « صارة » بدليل انها تؤدي الى تسرب واهدار الكفاءات . وقلما يحاول صانعو هذه الإيحاءات وضع الظاهرة في اطارها التاريخي والاجتماعي المتكامل والنظر الى الفوائد الاخرى التي تترتب عليها بالنسبة للمجتمع ككل . كذلك قد يوحي مثل هذا التعميم بان الانظمة « المستقرة » سياسيا تحقق استفادة « امثل » من طاقاتها البشرية . فالحصول على المركز المناسب في هذه الانظمة لا يتم دائما على اساس الكفاءة والمؤهلات العملية فقط ، وانما تدخل فيه اعتبارات اخرى مثل الانتماء السياسي والتخلفية العائلية والطبقية والطائفية . وقد اورد الدكتور الياس زين بيانات وامثلة عديدة تؤيد هذه الملاحظة . (١٤)

كذلك يدخل ضمن الاعتبارات السياسية ذات التأثير على تكيف واداء الطاقة البشرية العالية غياب الحريات الليبرالية في معظم البلاد العربية - سواء المستقر او غير المستقر منها سياسيا . ولا يخفى ما لاهمية هذا الاعتبار من اثر سلبي على المتعلمين عموما ، والمتعلمين منهم في دول القرب خصوصا . فيصرف النظر عن الاهمية المطلقة لهذه الحريات على حركة ونظام المجتمع ، فان معظم المثقفين باتوا يعتبرونها حقا اساسيا ، يؤدي الحرمان منها الى ضيق نفسي وروحي .

ان عدم الاستقرار السياسي لا ينبغي فهمه على انه مجرد تغير الانظمة السياسية نتيجة الانقلابات او الثورات . فقد يحدث انه رغم استمرار نظام او عهد معين في الحكم والسلطة تتم عمليات نقل او تغيير لاصحاب المناصب القيادية في الوزارات والمؤسسات خلال فترات متقاربة . ويؤدي هذا في معظم الاحيان الى عدم الاستمرارية في الخطط والبرامج . وغالبا ما يأتي كل وزير جديد بتصور او خطة عمل معينة يحاول ترجمتها الى برامج يعهد برسمها وتنفيذها الى عناصر الطاقة البشرية العالية في المستويات التالية له في السلطة . ولكن نتيجة التغير المستمر والمفاجيء في المناصب القيادية العليا (١٥) تتوقف او تتعطل هذه البرامج . ويؤدي ذلك بدوره الى اهدار كثير من الوقت والمال ، واهم من ذلك ، الى تدهور الروح المعنوية لعناصر الطاقة البشرية العالية الذين لا يكادون يرون معظم نمار جهودهم المتواصلة تخرج الى حيز النور .

(١٣) ذكر اقرار المينات المصرية والعراقية والسودانية هذا العامل ضمن الاسباب الرئيسية للتسرب والاهدار . انظر دراستي سنية صالح (عن مصر) وغانم حمدون وسليم الخميسي (عن العراق) المشار اليهما في هامش (١٠) اعلاه ودراستنا المشار اليها في هامش (١١) .

(١٤) دكتور الياس زين ، هجرة الادمغة العربية ، دراسة مشار اليها اعلاه ، صفحة ٩٨ - ٩٩ .

(١٥) في المدة من سبتمبر ١٩٧٠ الى ١٩٧٥ تعاقب على وزارتي التربية والتعليم العالي خمس وزراء مختلفين في جمهورية مصر العربية . أي ان المتوسط الزمني لكل وزير لم يتجاوز عاما واحدا . وفي السودان تعاقب على وزارة النقل احد عشر وزيرا (١٩٦٤ - ١٩٧٤) منهم خمسة وزراء في عهد الرئيس النميري (١٩٦٩ - ١٩٧٤) أي بمتوسط زمني اقل من سنة للوزير الواحد وهذه امثلة عامة تنطبق على معظم البلاد العربية .

خاصة . فمن خلال دراسات ميدانية قام بها هذا الكاتب (١١) وغيره في البلاد الثلاثة اتضح ان اجهزة تقدير الاحتياجات القومية من الطاقة البشرية (وهي جزء من المؤسسات التخطيطية) لا تفعل ذلك عادة بطريقة سليمة . فهي من ناحية لا تربط هذه التقديرات بالاهداف الانتاجية للخطة الشاملة نظرا لعدم وضوح هذه الاهداف في المقام الاول . ومن ناحية ثانية تستخدم هذه الاجهزة في تقدير الاحتياجات اساليب منهجية عقيمة اهمها الرجوع الى الوزارات والدوائر والمؤسسات العامة لسؤالهم عن احتياجاتهم من الطاقة البشرية . ولما كانت هذه الاخيرة لا تملك اجهزتها الخاصة لتقدير الاحتياجات ولا تملك بدورها تصورا واضحا لاهدافها في السنوات الخمس او العشر التالية ، فهي تقوم بتقدير احتياجاتها بشكل جزئي وعشوائي ولكن حتى في الحالات الاستثنائية التي يتم فيها تقدير الاحتياجات بشكل معقول فان اجهزة التدريب والاعداد (وزارات التربية والتعليم العالي) اما انها لا تتلقى المعلومات الواجبة عن هذه التقديرات بالرة ، او تتلقاها بعد فوات الاوان (حيث من المعروف ان اعداد الكوادر البشرية العالية يحتاج الى ما بين عشر وخمس عشرة سنة) ، او انها تتلقاها في الوقت المناسب ولكنها لا تعمل بها ولا تخطط سياساتها في القبول على اساسها لسبب او لآخر . (١٢)

ولا يوازي عدم وجود علاقة عضوية بين اجهزة تقدير الاحتياجات واجهزة التدريب والاعداد في ضرورة العام الا انعدام مثل هذه العلاقة بين اجهزة التدريب والاعداد من ناحية واجهزة التوزيع والامتصاص والاستخدام من ناحية اخرى . فهذه الاخيرة - في البلاد النسي درسناها - قلما تعرف مسبقا عدد المتخرجين من مختلف الاختصاصات ، ونادرا ما تتصل بهم او بكلياتهم قبل التخرج . ويحدث اول اتصال بين جهات التوزيع والاستخدام وبين المتخرجين عادة بعد التخرج بعدة اسابيع او لمدة شهور (وذلك باستثناءات قليلة جدا بالنسبة لخريجي كليات الهندسة والطب) .

٣ - العوامل السياسية

اشارت كثير من الدراسات والكتابات عن موضوع سرب واهدار الطاقة البشرية العالية الى الاعتبارات السياسية في العالم العربي (والعالم الثالث عموما) كاحد العوامل التي تلعب دورا سلبيا . وتكون الاشارة في العادة الى عدم الاستقرار السياسي نتيجة الانقلابات والثورات وما يصاحب ذلك من احتمالات استخدام العنف والاضطهاد والتنكيل ، التي يتعرض لها المتعلمون خاصة ، بوصفهم اكثر ميلا عن

(١١) الاشارة هنا هي الى دراسات عن «مؤسسات رسم السياسات والتخطيط في السودان» (١٩٧٤) « البطالة بين خريجي الجامعات في العراق » (١٩٧٥) « الدراسة في الخارج وتسرب الكفاءات العراقية » (١٩٧٥) والتي تمت لحساب حكومتي البلدين ولم يتم نشرها بعد . ولذلك لا نستطيع هنا - بغير سماح الحكومتين - نشر بياناتها الاحصائية وتكتفي ببعض الخلاصات العامة .

(١٢) من ذلك مثلا عدم توفر القدرة الاستيعابية لقبول الاعداد المطلوبة في بعض المعاهد والكليات ، وقبول اعداد اكبر من المطلوب في كليات اخرى (عادة الانسانية والنظرية) نتيجة ضغوط جماهيرية وسياسية ، وعدم اقبال الطلاب على بعض فروع الاختصاص المطلوبة لخطط التنمية والتي يمكن استيعابهم فيها لاعتبارات تقليدية ومظهرية .

الأولى يؤكد ان هذه العناصر ليست عديمة الاحساس بمسئولياتها القومية والاخلاقية بالرة . وربما توحى هذه الملاحظة بان الكفاءات العربية يمكن ان تنفأ ولو مؤقتا عن ظاهرة الانخفاض النسبي للرواتب بلو توفرت ظروف اخرى مشجعة على العمل والانجاز (مثل المناخ العلمي ، والحريات الليبرالية ، والاشترك الفعلي في صنع القرارات) .

٥ - عدم توفر الخدمات :

ذكرنا في صدر هذا القسم من الدراسة ان للتخلف الف وجه ووجه . ولعل من ابرز هذه الوجوه تزايد الضغط على المرافق والمنافع والخدمات العامة والنوعية نتيجة تزايد السكان من ناحية ، واستمرار الهجرة من الريف الى الحضر من ناحية اخرى . فقد شهدت عواصم هذه البلاد العربية في السنوات العشر الاخيرة تزايدا راسيا وافقيا في الطلب يفوق بمراحل معدلات الزيادة في العرض لكل الخدمات من تعليم الى صحة الى اسكان الى مواصلات ولعل اشجع صور هذا الضغط على الخدمات يتجلى في مشكلتي الاسكان والمواصلات في معظم البلاد العربية - ولكن بصفة خاصة في مصر ولبنان والسودان والعراق وسورية . وبازدياد الطلب وقلة العرض ينتج - كما نعلم جميعا - تضخم حلزوني يؤدي الى ارتفاع اسعار هذه الخدمات بمعدل اسرع من ارتفاع الدخل . ولما كانت الاخيرة منخفضة من البداية في معظم البلاد العربية ، كما اشرنا في الفقرة السابقة ، فان هذا التضخم يصيب اول من يصيب اصحاب الرواتب الثابتة ، بمن فيهم عناصر الطاقة البشرية العالية التي تعمل في اجهزة الدولة . ولما كانت هذه العناصر هي اكثر فئات السكان اعتمادا بنفسها واكثرهم جراً في التعبير عن همومها ، فان الوضع في بلد مثل مصر يكاد يصل حد الثورة (١٧) .

(١٧) في خلال اسبوع واحد نشر الاهرام خطابات في بريد القراء ومقالات في صفحة الرأي كلها واردة من حملة الدكتوراه تهاجم فيها المسؤولين وتصرخ باصوات قلما كان ارتفاعها يمثل ما هو عليه اليوم من جراء ازمة الاسكان والخدمات الاخرى . وهذه عينة : «تأبعت بكل الاهتمام رسالة الدكتور مهندس ماهر عبدالوهاب الى رئيس الوزراء حول صعوبة حصوله على سكن ياوي اليه مع عائلته في المنيا بعد عودته من البعثة . انني ايضا منذ عودتي من البعثة حائر على المسكن المناسب ما بين الخلووات او المقدمات او الايجارات الخيالية التي لا يمكن ان تتحملها امكانياتي باية صورة علما بانني من موظفي المستوى الاول . لقد قرانا العديد من تصريحات المسؤولين عن اولوية المبعوثين العائدين في الحصول على السكن المناسب الاجر فضلا عن التسهيلات الاخرى في الجمارك والمدارس .. الخ . ولكن شيئا من هذا لم يحدث . انني لم اسكن بعد ، وقد اخذت مني الجمارك ما بقي من نقودي . كذا حفيت قدمي الى ان ادخلت ابني مدرسة خاصة . وبذلك تبين لي من هذه التجربة العملية ان ما قرأناه من تصريحات لم يرق الى مستوى المسؤولية . لقد طرقت جميع ابواب المسؤولين عن الاسكان في القاهرة دون جدوى . بل لقد سخر البعض من سذاجتي احيانا على تصديق كلام الجرائد . ان الحل الوحيد الذي يبقى هو الاستقالة ثم العودة الى حيث كنت مستريح الضمير بعد ان حاولت ان اخدم بلدي لكنني فشلت في الاستقرار والعيش نتيجة ظروف خارجة عن ارادتي . اخيرا : هل نأمل من رئيس الوزراء ان يحدد الجهة الحكومية التي تعمل على تنفيذ القرارات التي اصدرها في شأن معاملة المبعوثين العائدين ، قبل ان اصبح مع امثالي مهاجرين رغم انفسنا مرة اخرى . » (الاهرام) ١٤-١١-١٩٧٥

دكتور يوسف عبدالوهاب

مدير عام التخطيط ، الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة

باستثناء الدول العربية النفطية ، تعتبر الرواتب التي يحصل عليها اصحاب الكفاءات وعناصر الطاقة البشرية العالية منخفضة للغاية ، اذا ما قورنت بمثيلاتها في الدول النفطية وفي بلدان العالم الاول . وانخفاض الرواتب في البلاد العربية المذكورة هو ظاهرة عامة تشمل كل فئات الشعب وليس فقط اصحاب المؤهلات العالية . ولكن المشكلة بالنسبة لهذه الفئة الاخيرة هو ان اطنها المرجعي ليس اطارا محليا وانما هو اطار دولي في المقام الاول . فرغم تميزهم الواضح في الدخل بالنسبة لفئات الشعب الكادحة من الفلاحين والعمال وصغار الموظفين ، الا انهم لا يقارنون انفسهم بهذه الفئات في مجتمعهم ، وانما يقارنون انفسهم بغيرهم من حاملي نفس المؤهلات في الدول النفطية وفي الغرب . وليس هناك مجال للشك في ان نتيجة مثل هذه المقارنة تترك في نفوسهم شعورا عميقا بعدم الرضى . لقد جاء هذا الاعتبار من حيث الاهمية في المقام الثالث من حيث الاهمية بين ١٤ عاملا من عوامل الرغبة في ترك العمل والهجرة بالنسبة لعينة من ذوي الكفاءات المصريين ، وجاء ترتيبه الرابع من بين احد عشر عاملا بالنسبة لعينة عراقية ماثلة (١٦) .

ان بروز هذا الاعتبار كأحد العوامل الهيكلية ذات التأثير في تكييف عناصر الطاقة البشرية العالية ، مثله مثل الاعتبارات السياسية ، لهو على درجة كبيرة من التقيد . وليس من السهل معالجته في البلاد العربية (غير النفطية) في فراغ مجتمعي . فلا بد لصانع القرار ان يأخذ في الحسبان التوزيع النسبي للدخول لكل فئات الشعب . ولما كانت هذه كلها تحتاج الى رفع دخولها ، يصبح من الصير - لا فقط ماليا وانما ايضا اخلاقيا - اتخاذ أي خطوات حاسمة في هذا السبيل ما لم تحدث تنمية اقتصادية واجتماعية شاملة وسريعة في هذه البلاد . ولكن حدوث مثل هذه التنمية هو بدوره وقف على استعداد واسهام وحماش عناصر الطاقة البشرية العالية ، وهكذا نجد انفسنا حيال احدي الدوائر المفرغة البشعة التي تشكو من كثير منها معظم دول العالمين الثالث والرابع .

احد المظاهر الاخرى لتعقيد هذا الاعتبار هو ان عناصر الطاقة البشرية العالية ، وخاصة من تلقى منهم تعليما او تدريبا في الخارج ، قد تمودت على او تطمح في أسلوب معيشي مماثل لما يتمتع به نظراؤهم في الغرب . ولا يتحقق مثل هذا الطموح ، أو أي شيء قرى بامته ، في ظل مستويات الرواتب الحالية . فما يحصل عليه حامل الدكتوراه في الغرب يصل في المتوسط الى اربعة امثال ما يحصل عليه زميله في سورية والعراق والسودان ، والى اكثر من ستة امثال ما يحصل عليه زميله في مصر . بل ان ما كان يحصل عليه المبعوثون العرب من هذه البلاد اثناء دراستهم في الخارج كان يسمح لهم بمستوى معيشي اعلى من ذلك الذي يبدؤون به حين عودتهم الى بلادهم بعد الانتهاء من الدراسة .

هناك شيء جدير بالملاحظة مع كل ذلك وهو ان العامل الاقتصادي المالي ، رغم اهميته ، ليس اهم العوامل من وجهة نظر عناصر الطاقة البشرية العالية . فقد جاء ترتيب هذا العامل في المركز الثالث بالنسبة للمصريين وفي المركز الرابع بالنسبة للعراقيين ، كما ذكرنا اعلاه . وهذا يؤكد ، من ناحية ، حجم المبالغة التي ينسبها كثير من الكتاب لاهمية هذا العامل حين يتناولون موضوع تسرب واهدان الكفاءات . ومن ناحية ثانية ، فكون هذا العامل لم يات في المرتبة

(١٦) انظر :

Saneya A.W. Saleh: Attitudinal and Structural Aspects of he Brain Drain, Op. Cit., P. 185.

سغانم حمدون وسليم الخيمسي - مشكلة تخلف المبعوثين للدراسة ، مرجع مشار اليه سابقا ، ص ٢٧ .

وفي الفقرات التالية نتناول مجموعة اخرى من العوامل المؤسسية النوعية . وقد افترضنا هذا التقسيم المفهومي لارتباط هذه المجموعة من العوامل بجو او محيط العمل المباشر والذي هو اساسا - في حالة الطاقة البشرية العليا - الجامعات ومعاهد ومراكز البحوث المتخصصة ، او وحدات البحوث في اجهزة الدولة الاخرى وطبعا لا نحتاج الى التأكيد على ان العوامل الهيكلية العامة والعوامل المؤسسية الخاصة تتشابك وتتفاعل كلها في واقع الحياة اليومية ، وترمي بتقلها على نفس الفرد او الافراد موضوع هذه الدراسة .

١ - المناخ العلمي : هناك شبه اجماع بين كل من تعرض بالدراسة لتسرب واهدار الكفاءات في العالم العربي بان احد الاسباب الرئيسية الافتقار الى المناخ العلمي المناسب . ويعتبر هذا العامل محصلة عوامل اخرى كثيرة . ولكن الفصود به عموما هو قلة التفاعل الخلاق بين المتخصصين في نفس الميدان ، وعدم وجود تقاليد راسخة او ممارسات مشجعة للبحث العلمي - حتى في حالة توافر المعدات المادية (مثل المختبرات والكتب) وقد تعود المهتمون بهذا الموضوع ان يعزوا نقص الانتاجية العلمية للكفاءات العربية الى قلة التسهيلات المادية اللازمة للبحث . ومع ما قد يبدو من وجهة هذا التعليل ، الا ان هناك دلائل تؤكد بالبالغة في اهميته . من هذه الدلائل ان القلة اليسورة من الجامعات العربية (في الدول النفطية مثلا) ، والتي زودت منذ البداية بكل معدات البحث العلمي الحديثة ، لم تظهر تميزا مذكورا او يعند به في مجال الانتاجية العلمية . كذلك لا يبدو ان تلك الميادين التي يحتاج فيها البحث الى معدات وتسهيلات مادية كبيرة هي بالضرورة احسن حالا من حيث انجاز الكفاءات العربية فيها .

هذه الملاحظة قد توحي بان الكفاءات العربية فاصرة عن القيام ببحوث اصيلة . ولكننا لا نقصد ذلك على الإطلاق . فمعظم هذه الكفاءات حيثما تواجدت في مناخ علمي مناسب ، له تقاليده ونظامه بالخارج ، فانها تنتج انتاجا رفيعا . كذلك لا نود هنا ان نترك الاطباع ان العالم العربي خال تماما من البحوث الجيدة ، والتي يجد بعضها طريقه الى الدوريات العلمية الدولية المحترمة . كل ما نقصده هو ان كمية ونوعية هذا النوع من الانتاج يتم رغم - وليس بسبب - المناخ الذي يعمل به العلماء العرب من ناحية ، وهو ضئيل جدا بالقياس الى عددهم الكلي من ناحية اخرى . وقد برهن على هذه الحقيقة الدكتور انطوان زحلان الذي وجد انه في عام ١٩٧١ كان هناك ٧٥ عالما منتجا فقط في كل البلاد العربية ، بينما كان الرقم المقابل في اسرائيل هو ١٧٣٩ عالما (١٩) . ان هذا العدد من العلماء المنتجين في العالم العربي هم نسبة ضئيلة جدا من العدد الكلي لحاملي الدكتوراة او ما يعادلها ، والذين قدر عددهم في ذلك الوقت باكثر من ٥٥٠ شخص .

ما هي علاقة عدم توفر المناخ العلمي بصعوبات تكييف عناصر الطاقة البشرية العليا . ان الروح المهنية التي تشربها هذه العناصر اثناء تدرّبها في الخارج تجعل حكمها الذاتي والنهائي على نفسها يمتد على انتاجيتها العلمية ، ويصبح « الانجاز » في ميادين اختصاصهم

(١٩) اتبع الدكتور زحلان في قياس عدد المنتجين اولئك الذين نشروا كتباً أو مقالات في دوريات علمية اقليمية ودولية انظر :

A.B. Zahlan: "The Science and Technology: Gab in the Arab-Israeli Conflict" Journal of Palestine Studies, Vol. 1, No. 3 (Spring 1972), PP. 22-36.

ان اول ما يصطدم به البعوث العائد من دراسته في الخارج لدى وصوله الى بلده العربي هو البطء والتعقيدات البيروقراطية القائلة . حقيقة غادر معظم هؤلاء بلادهم وفي اذهانهم صورة قائمة للروتين والبيروقراطية العربية ، ولكن حال وصولهم الى بلاد غريبة فانهم وجدوا النقيض : السرعة والكفاءة والنظام واحترام المواطن . وتعودوا خلال سنوات الفربة على هذه الامور ، واصبحت بالنسبة لهم اشياء مألوفة وضرورية . ولكن منذ الدقائق الاولى لوصول العائد الى مطار او ميناء بلده العربي فانه يجابه احدى حقائق التخلف القائلة وجها لوجه مرة اخرى . لقد شبع هذا الموضوع كلاما وتحليلا ودراسة ولكنه لم يحل بعد . ويكفي هنا ان نورد شهادة واقعية لاحد العائدين من الدراسة في الخارج بعد حصوله على الدكتوراه في طب الاطفال لدى وصوله الى ميناء الاسكندرية :

« كان يملكني شعور غريب .. مزيج من الشغف والشوق يختلط بالخوف مما يحمله لي المستقبل في بلدي . وزاد من حدة هذا الشعور وجود زوجة اجنبية معي .. ومن اللحظات الاولى وما تلاها من اسابيع وشهور مرتت بظروف عصبية في ايجاد وظيفة ومسكن وفي مساعدة زوجة غريبة على التأقلم في بلدي والتكيف مع عائلتي . لقد احسست فجأة بالفارق الشاسع بين حياتي في الخارج وما بدا انه ستكون حياتي عليه في الوطن ، لقد كانت الصدمة الاولى في الجمارك . طبعا لم استطع اثناء المعاملات الجمركية في نفس يوم وصولي ، وكان علي ان اقوم بعدة رحلات من القاهرة الى الاسكندرية ، وان ادفع مبلغا طائلا من المال لاستئصال سيارتي المستعملة وبعض الادوات المنزلية . وبعد ذلك جاءت المشكلة الاكبر وهي ايجاد شقة لاسكن فيها واخرى كقيادة لامارس فيها مهنتي كطبيب . وكان هذا الامر كتلة متصلة من العذاب والشقاء . ولم استطع تدبير الامر في النهاية الا باتباع طرق ملتوية وغير قانونية . ثم جاءت مشكلة الحصول على تليفون فمن غير المقبول ان يستطيع طبيب ممارسة عمله بدون تليفون - ولكنني لم استطع . وكنت اضطر لاعطاء رقم تليفون والدي الى الرضى . ولما كانت هي تسكن في مبنى اخر بعيد عن محل سكني فقد كان الامر لا يطاق . في حالات الطوارئ كان يوقظها المرضي في أي ساعة من ساعات الليل ، وكانت بدورها توقظ حارس المبنى لكي يركب دراجته ويأتي ليقاضي واصطحابي معه كي اعين المرضي . واستمر الحال على هذا المنوال لعدة شهور .. لقد تقدمت في نفس الوقت لشغل وظيفة في الدولة . وقد استغرق ذلك عدة شهور قبل ان اتسلم العمل » (١٨) .

ب - العوامل المؤسسية النوعية

ان العوامل الهيكلية التي ناقشناها في القسم السابق هي ذات طبيعة عامة تعكس الوجود العديدة لتخلف المجتمع العربي . ولا يقتصر تأثيرها على تكييف واداء عناصر الطاقة البشرية العالية وانما تشمل الفئات الاخرى في البلاد العربية . ولكن حساسيتها بالنسبة للعناصر عالية المستوى ترجع الى انهم ، او معظمهم قد خبروا والفوا بدائل اخرى متقدمة ، اثناء دراستهم واقامتهم في الخارج وبالنسبة لمن لم يعيش منهم في الخارج فانهم يصون هذه البدائل ويعرفون عنها بانفتاحهم على الحضارة الغربية من خلال وسائل الاعلام المختلفة ، ومن خلال احتكاكهم بزملائهم الذين عاشوا في الخارج .

(١٨)

Saneya Saleh: Attitudinal and Strucural Aspects of the Brain Drain. Op. Ci., PP. 80-81.

جزءاً لا يتجزأ من مفهومهم الذاتي ، وأحد مبررات وجودهم كعلماء لذلك فيجبنا ينسب لهم عدم القدرة على الإنتاج فإن ذلك لا بد وأن يترك في نفوسهم شعوراً عميقاً ((بالاحباط)) ويشند هذا الشعور الاحباطي خاصة بالنسبة لأولئك الذين يعلمون يقيناً ، ومن واقع خبرتهم التجريبية ، أنهم يستطيعون فعلاً ان ينتجوا في ظل مناخ ونظام مختلفين عما هو موجود في عالمهم العربي .

ولكن ما هي عناصر ومظاهر انعدام المناخ العلمي المناسب ؟ هنا يمكن ان نذكر على سبيل المثال - لا الحصر - ما يلي :

أ - مشكلات الصراع اليومي من اجل الحياة ، والتي تعتبر العوامل الهيكلية العامة - التي ناقشناها في القسم السابق - مسؤولة عنها .

ب - عدم تقدير البحث العلمي من جانب الدولة والمجتمع - رغم كل التمجيدات اللفظية التي تتردد ، منذ سنوات ، على لسان المسؤولين ، وفي وسائل الاعلام . لقد أجرى هذا الباحث مسحا اوليا للعاملين من حملة الدكتوراة في مركزي البحوث العلمية والاجتماعية في جمهورية مصر العربية عن رغبتهم في الاستمرار باعمالهم الحالية وقد تبين ان اكثر من ٧٠ بالمئة من مجموع من تمت مقابلتهم (٥٨ باحثا) يريدون ترك العمل والهجرة الى الخارج . ولكن ما هو اهم من ذلك أنهم ذكروا جميعا - باستثناء ثلاثة منهم - أنهم يفضلون ترك مركزي البحوث المذكورين والعمل في الجامعات . وهذه الاخيرة ، على الاقل في مصر ، تقوم اساسا بوظائف تعليمية تدريسية ويكاد يكون فيها البحث العلمي منعدما . هذا مع العلم ان سلم الرواتب والترقيات في مراكز البحوث معادل لمثيله في الجامعات المصرية وكانت اجابة معظم من عبروا عن سبب هذه الرغبة هي « لا احد يقدر البحث العلمي في هذا البلد » او ان « الجامعة مركز محترم » ، « وان فرص الدخل الاضافي في الجامعة كبيرة » .

ج - انعدام او سوء التخطيط العلمي ، الذي هو انعكاس لانعدام او سوء التخطيط العام في معظم البلاد العربية وقد ناقشنا ذلك في القسم السابق . فسياسة البحث العلمي - ان رجدت اصلا - فهي غير مرتبطة علميا وتنظيما بالسياسات التنموية العامة للدولة . وكثيرا ما ترسل الحكومات دارسين للحصول على شهادات عليا في تخصصات دقيقة ومتقدمة (مثل علوم الذرة والفضاء) دون ان يكون هناك استعداد بنيوي لامتصاص او الاستفادة من العائدين حملة هذه التخصصات . ولكن حتى على افتراض وجود برامج علمية طموحة من انتاج شيء ملموس . فالبحث العلمي المعاصر في أي فرع يحتاج الى تنظيم من ناحية ، والى حد ادنى من العاملين من ناحية اخرى .

٢ - نظام التعليم العالي : لقد نوهنا في الفقرة السابقة الى ان الجامعات في مصر وبقيّة البلاد العربية تكاد تكون خالية من أنشطة البحث العلمي . واهم وظيفة لها في الوقت الحاضر هي التدريس التقليدي - الذي يجعلها في الحقيقة مجرد امتداد زمني وكيفي للتعليم الثانوي في البلاد العربية . واهم سمات هذا التعليم الجامعي (٢٠) هي :

(٢٠) لا تنطبق بعض هذه السمات ، وخاصة أ ، ج على الجامعات في الكويت والخرطوم والاردن وعلى الجامعتين الأمريكيتين ببيروت والقاهرة .

أ - الأعداد الكبيرة

ب - التركيز في المدن الكبرى وخاصة في العواصم .

ج - انخفاض معدل الاساتذة الى عدد الطلاب .

د - انخفاض مستويات ومعدلات التسهيلات المادية الى عدد الطلاب والاساتذة .

هـ - انخفاض معدل الخدمات والتسهيلات المكتنية الى عدد الطلاب والاساتذة .

و - عدم وضوح فلسفة عامة للتعليم الجامعي .

ز - عدم ارتباط برامج التعليم الجامعي ببرامج التنمية القومية او بمشكلات البيئة والمجتمع المحيط بها .

ح - عدم وجود نظام عقلائي لقبول وتوزيع الطلاب على الاختصاصات المختلفة .

ونكتفي هنا بتسجيل هذه السمات كرؤوس موضوعات دون الدخول في تفصيل كل منها . فهذه الموضوعات يحتاج كل منها الى دراسة مفصلة من ناحيته ، وهي معلومة لعظم المهتمين بشئون التعليم العالي من ناحية اخرى . وقد اوردناها هنا فقط لأنها تكون في مجموعها احد العوامل الحاسمة التي تؤثر على تكيف عناصر الطاقة البشرية العليا الذين يقومون بالعمل في التعليم الجامعي . ولا يخفى ان معظم السمات المذكورة تؤثر سلبيا على درجة اشباع واءاء العاملين - وخاصة على من تلقى منهم تعليما في الخارج - فجامعات العالمين الاول والثاني - كما نعلم جميعا - تقوم اساسا على مفهوم التفاعل الخلاق بين الاستاذ والطلاب والمكتبة ، ويتوفر لكل من هذه العناصر في هذا التفاعل الخلاق داخل الجامعة ، وبين الجامعة والمجتمع المحيط بها . وحينما يذهب الدارسون العرب الى هذه الجامعات للحصول على درجات علمية فانهم يتعودون على هذه التركيبة الرائعة ، ويصبحون انفسهم في خلال سنوات دراستهم جزءا من هذا الهيكل . ولكنهم يعودون ليجدوا انفسهم مطالبين بالعمل في تركيبة مختلفة تماما . لذلك لا يستغرب ان معظمهم يواجه مشكلات تكيفية هائلة ، وخاصة في السنوات الاولى بعد عودتهم . بل المستغرب حقا ان معظمهم يبقى ، وان بعضهم في الواقع ينتج ، رغم هذه التركيبة .

٣ - نظام الحوافز : لا يقوم نظام العمل في الاجهزة الرسمية للدول العربية ، ومن بينها الجامعات ومراكز البحث العلمي ، على نظام رشيد او عقلائي للحوافز التي تشجع على ارتفاع الانتاجية ومستويات الانجاز . فتوزيع الكفاءات على المراكز المتاحة في المؤسسات الرسمية ينطوي على ثلاثة جوانب : التعيين او الاختيار وتحديد الرواتب ، والترقيات . بالنسبة للتعيين في الجامعات ومراكز البحث العلمي - التي تمتص القدر الأكبر من حاملي الدكتوراة والماجستير - يتم الامر على اساس الكفاءة الاسمية او الدرجة العلمية . ومع ما قد يكون لذلك من عيوب (حيث لا يتساوى بالضرورة كل من يحمل نفس الدرجة العلمية من ناحية القدرة ، فان هذا المييار يبدو معقولا ويسمح بنوع من تكافؤ الفرص . ويتم تحديد الرواتب بطريقة تبدو في شكلها الخارجي وكأنها موضوعية - حيث يتساوى الكل في المعاملة المالية الاسمية . ولكن هذا ايضا يفترض ان الجميع متساوون في الكفاءة لمجرد أنهم يحملون نفس المؤهل ، ويفترض أنهم متساوون في المبادرة والابتكار والانتاجية ، لمجرد أنهم يلقون نفس المعاملة ولكن هذين الفرضين ، ان صدقا في دواوين

الحكومة الرسمية وفي اعمال الخدمة المدنية ذات الطابع الروتيني ، فانهما قطعا لا يصدقان في العمل الجامعي والبحث العلمي . قد يقال ان نظام الترقية في الجامعات ومراكز البحث العلمي ، والذي يشبه الى حد كبير نظيره في الدول المتقدمة ، كفيل باعطاء المتفوقين فرصا اكبر . ولكن الحقيقة - كما اكتشفها هذا انكاتب من عدة مقابلات في جامعات مصر والعراق - هي انه حتى التريقات تتم اساسا على اساس الاقدمية . وان الانتاج العلمي يأخذ دورا ثانويا او ثالثيا . واذا كانت بعض الاقسام والكليات تصر على مراعاة الانتاجية العلمية شكلا ، فان الامر من جانب الاستاذ طالب الترقية لا يتطلب الا مقالة او مقالتين ، او ترجمة احد الكتب الى العربية في السنة التي تسبق او تصادف موعد هذه الترقية .

ويعني كل ما سبق انه لا يوجد في الواقع نظام فعال للحوافز في معظم الجامعات العربية ، وانما توجد مساواة حسابية تعمل ضد المتكبرين وغير المنتجين - وهم اغلبية في الوقت الحاضر ، ولا عجب ان المنتجين اقلية وغير المنتجين اغلبية . ولا عجب ان من مصلحة الاغلبية الابقاء على النظام الوجود بلا تغيير حقيقي . في كلمات اخرى لا توجد في الوقت الحاضر معايير مضمونية واضحة للاداء في معظم مجالات العمل التي تشتغل بها عناصر الطاقة البشرية العالية . وليس هناك ادنى شك في تأثير ذلك على تكييف هذه العناصر - وخاصة الجيد منها .

٤ - علاقات العمل : في غياب معايير عقلانية حقيقية للحكم على اداء العاملين في جهة او مؤسسة معينة ، تصبح علاقات العمل نهبا للاعتبارات الذاتية او الشخصية او السلطوية . ورغم اننا لم ندرس علاقات العمل السائدة في كل المؤسسات التي تستخدم الطاقة البشرية العالية في البلاد العربية ، الا اننا نستطيع ان نورد بعض الملاحظات العامة المستخلصة من الحالات الجزئية التي درسناها (في مصر والعراق) .

ا - غياب البعد المهني المضموني من معظم علاقات العمل السائدة في الجامعات ومراكز البحوث . ونقصد بذلك ان التفاعل الذي يحدث بين العاملين في نفس الميدان في المؤسسة التعليمية او العلمية قلما يكون موضوعه او مضمونه هو مادة العمل نفسها . وقد يرجع هذا الى قلة اهتمام كل منهم بما يقوم به الآخرون من بحوث ودراسات وتجارب . وقد يرجع ايضا الى ضآلة او انعدام ما يقوم به كل منهم - وبالتالي عدم وجود مادة حقيقية للتفاعل بشأنها . والتفاعل في مجال العمل يمكن ان يأخذ صور التعاون او المنافسة او الصراع . ومع وجود هذه الصور المختلفة في المؤسسات العلمية العربية ، الا انه نادرا ما يكون موضوعها هو العمل المهني في حقل الاختصاص . واذا حدث تفاعل - سواء على صورة تعاون او تنافس او صراع ، فهو يدور حول مسائل شخصية فردية او نقابية في احسن الظروف (مثل التكتل او التعاون للدفاع عن مصالح معينة) .

ب - الانشغال الشديد وعدم الاكترتات بما يستحدث في ميدان الاختصاص . لاحظنا ان معظم اساتذة الجامعات منشغلون للغاية بالتدريس فوق نصابهم القانوني (ساعات اضافية) ، او بانشطة خارجية (مثل عضوية لجان حكومية او اعمال خاصة وحررة مثل العيادات والمكاتب الهندسية والمحاسبات والاستشارات) . ففي جامعتي بغداد والقاهرة مثلا وجد هذا الكاتب ان بعض اعضاء هيئة التدريس يقومون بتدريس اربعين ساعة اسبوعيا ، اي حوالي اربعة امثال نصابهم القانوني ، وان بعض هذه الساعات الاضافية قد تكون في البصرة

(على بعد ٤٠ كيلومترا من بغداد) او في الاسكندرية (على بعد ٢٥٠ كيلومترا من القاهرة) . كما وجدنا معظم اعضاء هيئة التدريس بكليات الطب والهندسة والصيدلة والتجارة والحقوق يقومون باعمال خاصة الى جانب التدريس كل الوقت والتدريس الاضافي . ولا شك ان الانشغال بهذه الصورة يترك علامة استفهام كبيرة حول نوعية اداء هذه العناصر . ولكن بالنسبة لعلاقات العمل فهو يؤدي الى عدم توفر اي وقت يذكر للتفاعل المهني مع زملاء الاختصاص من ناحية ، ولا يترك لهذه العناصر اي وقت يذكر لمتابعة ما يستجد من تطورات في حقول اختصاصهم اقليميا او عالميا من ناحية اخرى . لذلك فان ظاهرة عدم الاكترتات في هذين الامرين هي الطابع الشائع بين الاساتذة .

ج - التنافس غير الصحي يصبح نتيجة منطقية وعملية حين تغيب معايير الحوافز والاداء الموضوعية (التي ناقشناها في فقرة سابقة) ، وهذا هو الحال في جزء كبير من علاقات العمل في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي في معظم البلاد العربية . ويتجلى هذا التنافس غير الصحي في ثلاثة مظاهر على الاقل . اولها التهاافت على ساعات العمل الاضافية ، وثانيها التكالب على المناصب القيادية ، وثالثها التسابق في تأليف كتب جامعية هزيلة تباع للطلاب باسماء باهظة . وحيث انه لا توجد ضوابط في هذه المسائل ، وان وجدت فهي مطاطة وسطحية ولا تراعي ، فان النتيجة الحتمية هي تحول هذا الجزء من علاقات العمل الى منافسة مخربة علميا واخلاقيا .

د - السلطوية تصبغ جزءا كبيرا من علاقات العمل في المؤسسات موضوع الدراسة . فرتيس الجامعة او مركز الابحاث يملك سلطات واسعة . وهو في العادة حريص على التمسك بها حرفيا ، وتوسيعها كلما امكن ، وعدم تفويض اي جزء منها لمساعديه . وعميد الكلية ورئيس القسم يفعلان نفس الشيء حيال ما لهما من صلاحيات . ولما كان الوصول الى هذه المناصب لا يتم في معظم الحالات طبق اسس موضوعية ، فان هذه الظاهرة تعني ما يلي :

- (١) النفاق والمالاة والانتهازية للوصول الى هذه المناصب .
- (٢) النفاق والمالاة والانتهازية ممن هم في درجات ادنى من سلم السلطة لخطب ود من هم في اعلى درجات هذا السلم .
- (٣) الحجر على نشاط ومبادئ العناصر الشابّة والثالية الراغبة في الانتاج ، او في الاصلاح ، او في تغيير النظام .

وحتى تكون محقين ينبغي ان نقرر ان « السلطوية » السائدة في مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي لا يمكن ان ننظر اليها في عزلة عما يجري في المجتمع ككل . فالتسلط في الاولى ما هو الا امتداد وانعكاس لما يجري في مؤسسات المجتمع الاخرى ابتداء من الاسرة وانتهاء بالدولة .



تلك هي العوامل المؤسسية ذات التأثير المباشر على تكييف عناصر الطاقة البشرية العليا . وفي القسم الاخير من هذه الدراسة سنحاول الكشف عن الاساليب والانماط التكوينية التي تأخذ بها هذه العناصر في مواجهة كل من العوامل الهيكلية والمؤسسية في معظم بلدان الوطن العربي .

ج - الأنماط التكيفية لعناصر الطاقة البشرية العالية

العوامل الهيكلية العامة والعوامل المؤسسية الخاصة هي - كما قلنا مرارا - سبب ونجاح لحالة التخلف في العالم العربي . وعناصر الطاقة البشرية العالية ، كثيرهم من فئات المجتمع الأخرى ، هم جزء لا يتجزأ من هذه الحالة . فهم ، بضعف إنتاجيتهم وتصورهم عن الابتكار الخلاق في تطبيق ما تعلموه لمعالجة هموم مجتمعهم ، يعتبرون جزءا مسؤولا عن حالة التخلف العربي . ولكن ضالة الإنتاجية والمعجز عن الابتكار الخلاق هما أيضا نتائج لحالة التخلف العامة في المجتمع العربي . وينطبق عليهم في هذه الحالة القول الشائع في الغرب « إذا لم تكن جزءا من حل المشكلة فانت أيضا جزء من سبب هذه المشكلة » . والشاهد هو ان معظم الطاقة البشرية العالية - سواء المدربين منهم في الداخل او الذين تلقوا تدريبا في الخارج - يبدأون حياتهم العملية المهنية وهم ممتلئون بالثالبية والرغبة في الإنتاج والخدمة القومية العامة . وهم بآمالهم ورغباتهم هذه يبرون عن الالتزام والإيمان بالقيم العريضة الملتهمة لمجتمعهم وبالمايير المثالبية المشروعة في الأداء لترجمة هذه القيم الى واقع ملموس . والمقصود « بالقيم » هنا تلك الاهداف الكبرى التي يرنو اليها المجتمع ويسجلها في موابيقه وشعاراته ، ويحاول غرسها وتنميتها في نفوس افراده من خلال التربية والتعليم ووسائل الاعلام وعلى لسان القادة والزعماء . ومن امثلة هذه القيم المرغوبة في مجتمعنا العربي « التقدم » و « الرفاهية » و « العدالة » و « الحرية » و « الشجاعة » اما « المايير » فالمقصود بها هنا ضوابط السلوك والوسائل المشروعة لبلوغ الاهداف العامة للمجتمع والخاصة للفرد . ومن امثلة هذه المايير « الامانة » و « العمل الجاد » و « احترام المواعيد » و « الالتزام بالقواعد والقوانين » و « تحمل المسؤولية » و « الاعتماد على النفس » . الخ . والمواطن النموذجي الذي يهدف المجتمع الى خلقه هو انسان يؤمن بالقيم والمايير في نفس الوقت . وقد حاول بعض علماء الاجتماع (٢١) ان يفهموا الانماط التكيفية التي يلجا اليها افراد المجتمع من خلال هذين البعدين او المتغيرين - القيم والمايير . وسننصو نحوهم في تحليلنا لانماط التكيف التي يتبعها عناصر الطاقة البشرية العالية في البلاد العربية في مواجهة العوامل الهيكلية والمؤسسية التي عرضناها في الصفحات السابقة .

ويمكن توضيح الانماط التكيفية على اساس تفاعل متفيري «القيم» و « المايير » من خلال البدائل الممكنة منطقيا والتي نعرضها في النموذج الاتي :

نمط التكيف الذي يأخذ به الفرد	موقفه من القيم (اهداف المجتمع العريضة)	موقف الفرد من المايير (الضوابط والوسائل المشروعة)
١ - الالتزام او المطابقة	+	+
٢ - الابتكار	+	-
٣ - الطقوسية	-	+
٤ - الانسحاب او السلبية	-	-
٥ - التمرد او الثورية	+	+
	-	-

+ = قبول - = رفض + = رفض ما هو شائع مع احلال بدائل له

(٢١) الاشارة هنا هي الى روبرت ميرتون : انظر معالجته لهذا

الموضوع في :

Robert Merton: Social Theory and Social Structure.
Glencoe: Free Press, (1949, Revised 1957 and 1968), PP
130-133.

١ - المطابقة . نمط التكيف الاول هو قبول الفرد لقيم ومعايير المجتمع ، او الاهداف والوسائل المشروعة التي يقرها المجتمع . وكلما التزم عدد اكبر بهذه القيم والمعايير كلما كان ذلك علامة لنجاح المجتمع في تنشئة افراده من ناحية ، وكان مقياسا لاحتمالات نجاح هذا المجتمع في بلوغ اهدافه الملتهمة بلا تفسخ مكوناته من ناحية اخرى . وكلما نجح الفرد في الاخذ بهذا النمط التكيفي كلما كان اندماجه واسهامه في مجتمعه فعالا وبلا مؤنرات وضغوط نفسية واجتماعية . والمطابقة لنمط تكيفي تصبح ممكنة لعدد كبير من الافراد كلما كانت القيم نفسها : واضحة ومنسقة (غير متناقضة) وواقعية ، وكلما كانت المايير نفسها : واضحة ومنسقة من القيم من ناحية ومع بعضها البعض من ناحية اخرى ، وواقعية .

بالنسبة للطاقة البشرية العليا ، يأخذ هذا النمط التكيفي صورة الالتزام بقيم التقدم العلمي ، ورفاهية المجتمع ورخائه ، والعدالة ، والحرية (بمفاهيمها السياسية على الاقل) ، وكذلك الالتزام بمعايير العمل الجاد المنتج في حدود القوانين وضوابط السلوك المشروعة . ويمكن القول ان غالبيتهم العظمى تبدأ بهذا النمط التكيفي في المرحلة الاولى من ممارسة حياتها المهنية . فاعضاء هيئات التدريس والباحثون المتخرجون حديثا ، او الذين عادوا لتوهم من الدراسة في الخارج يظهرون - عادة - طاقة واستعدادا هائلا لتكريس جهودهم وتعبئتها في اعمالهم الجديدة . ولكن الذي يحدث هو اصطدامهم بالمعوقات والمشكلات التي تحدثنا عنها كعوامل هيكلية وعوامل مؤسسية . ويكتشف عدد متزايد منهم ان نظام القيم او المايير الملتهمة يخفي وراءه نظاما اخر غير ملتهمة . وهنا يلجأ بعضهم الى احد الانماط التكيفية الاخرى .

٢ - الابتكار . هذا النمط التكيفي ينطوي على استمرار الإيمان او القبول بالاهداف العامة للمجتمع ، ولكن مع عدم الاخذ بالوسائل او المايير الملتهمة . هنا يستحدث الافراد وسائل جديدة او قديمة ولكنها تختلف ، ان كثيرا او قليلا ، عن النظائر الملتهمة . ويمكن ان يندرج تحت هذا الاستحداث نمطان فرعيان :

(ا) ابتكار وسائل مختلفة ولكنها صحية . ويتجلى ذلك في ايجاد طرق للتغلب على جمود القواعد والقوانين ، والتحايل على البيروقراطية والروتين ، ولكن دون الاخلال بروح القيم التي ما زالوا يعترفون بها . فالاستاذ او الباحث الذي يحاول الحصول على كتب او مراجع جديدة او اجهزة وكيمابويات لازمة لتجاربه ولو من خلال التهريب وعدم مراعاة القواعد المنظمة لتداول العملات الصعبة ، يدخل في عداد هذا النمط الفرعي . ونفس الشيء ينطبق على من يدفع ما يسمونه في مصر « بخلو رجل » للحصول على شقة لافتتاح عيادة ، او لتأسيس مسكن ، ليستقر مهنيًا وعائليا ولكي يستطيع الاسهام في خدمة الاهداف العامة - علما بان دفع مثل هذا « البخلو » يعتبر مخالفا للقانون . والشيء المهم - هنا - انه حينما نفسل الدولة او المجتمع في توفير التسهيلات او الوسائل المشروعة فان بعض الافراد يلجأون الى رسائلهم الخاصة ولو كانت « غير قانونية » او طبقا للقواعد المكتوبة . ولكن عدم المشروعية القانونية لا يجعل مثل هذه الوسائل الخاصة غير صحية بالضرورة لانها لا تؤدي الى ضرر عام .

(ب) ابتكار وسائل مختلفة ولكنها غير صحية . وهذا ما يسمى عادة « بالانحراف » وهو ينطوي - عن قصد او غير قصد - على الحاق الضرر بالصحة العامة . من امثلة ذلك الاتجار بالكتب واعطاء الدروس الخصوصية والارتشاء وعدم الامانة العلمية . وقد تحدث كل هذا من جانب الفرد رغم قبوله للقيم والاهداف العامة لمجتمعهم . وهنا تدخل

ميكانيزمات التبرير مثل الاستاذ الذي يحتاج الى مسكن او سيارة خاصة لكي يستطيع اداء « واجباته » المهنية ولكن دخله المشروع - بسبب ضالة الرواتب - لا يمكنه من تحقيق هذه الرغبة ، فيلجأ الى اعطاء دروس خصوصية او يقبل رشوة ، على امل ان يكف عن هذا السلوك المنحرف بمجرد تحقيق رغبته المشروعة (٢٢) . ولكن المشكلة هنا هي ان السلوك المنحرف - مثل اي سلوك اخر - يميل مع الممارسة الى الصمود ويصبح في كثير من الاحيان عادة دائمة .

ان الخط الفاصل بين الابتكار الصحي والابتكار المنحرف لوسائل جديدة مفيرة او مخالفة للوسائل المعيارية المشروعة (اي التسيير) يقرها المجتمع) هو خط رفيع . وفي الواقع العملي قد يختلط هذان النوعان من الابتكار التكييفي . « فالوساطة » غير مشروعة وبالتالي مخالفة للقانون . ولكن اللجوء الى وسيط للحصول على « حق » للفرد يعتبر ابتكارا صحيحا ، بينما الوساطة للحصول على غير حق الفرد ، وخاصة اذا كان يؤدي الى حرمان اخرين ، فنعتبر ابتكارا منحرفا . ويحدث التعقيد في هذا النوع الابتكاري من السلوك لان الفرد قد يبدأ فيه للحصول على حق ، ومع التعود تصبح هذه الوسيلة نمطا للحصول على كل شيء سواء كان حقا او غير حق . . وقد استخدمنا

مثل « الوساطة » بالذات لان هذه الوسيلة تلعب دورا هائلا في معظم بلادنا العربية التي تشكو من ندرة شبه دائمة في السلع والخدمات . ففي بلاد مثل مصر والسودان وسورية والعراق توجد قيود عديدة على السفر الى الخارج - وهو شيء تعتبره معظم عناصر الطاقة البشرية العلييا حقا وضرورة - لا فقط للانفتاح على العالم الخارجي ومواكبة للتطورات العلمية والفكرية ، وانما ايضا للراحة والاستجمام والاستبضاع (شراء السلع غير المتوفرة محليا) . لذلك يصبح التساق والتلف على حضور المؤتمرات وعضوية الوفود الرسمية ميدانا فيسحا لممارسة الوساطة . ونفس الشيء يصدق على الانتدابات والتنسيب للتدريس والعمل في البلاد العربية والاجنبية والمنظمات الدولية . فهذه ، الى جانب الاغراض المذكورة اعلاه اصبحت وسيلة مبتكرة لتدعيم الدخول ومواجهة المشكلات المعيشية التي تترتب على ضالة الدخول . وقد لاحظنا في هذا الصدد ظاهرة يمكن ان نطلق عليها « تداول الطاقة البشرية العلييا » بين الدول العربية . فمن المعروف ان الاستاذ المصري او السوداني حين يتدرب للتدريس في العراق فانه يحصل ، لا فقط على راتب اعلى مما يحصل عليه في بلده ، وانما ايضا اعلى مما يحصل عليه زميله العراقي التساوي معه في المؤهلات والخبرة . ونفس الشيء يصدق على الاستاذ العراقي الذي يتدرب للتدريس في بلد عربي اخر . لذلك نجد ان الاساتذة العراقيين يذهبون الى الكويت والسعودية وليبيا والجزائر ، ويترك هذا بالطبع فراغا في العراق الذي يشكو اصلا من نقص الكوادر العالية ، وبالتالي يستورد العراق اساتذة مصريين وفلسطينيين . ويذهب بعض اساتذة جامعة الخرطوم الى البلاد العربية والافريقية

(٢٢) نشرت صحيفة الاهرام القاهرية بتاريخ ٢٢-١١-١٩٧٥

خبرا عن طبيبين مصريين قاما بالتزوير للحصول على مواد مخدرة من مخازن وزارة الصحة لتصنيعها وبيعها لحسابهما الخاص . وقد ذكر احدهما - في معرض تبرير هذا السلوك - انه في حاجة الى سيارة يستطيع الانتقال بها بسهولة الى عمله وزيارة مرضاه . والرغبة في الحصول على مثل هذه السيارة بالنسبة لطبيب يعيش في القاهرة - وما نعرفه عنها جميعا من مشكلات المواصلات الهائلة - تجعل من الصعب عدم التعاطف مع هذه الرغبة ، والتي ترتبط اساسا باحد الاهداف الكبرى للمجتمع (الرعاية الصحية) ولكن الوسيلة التي انبثت في هذه الحالة لا تترك مجالاً للشك في انحرافها .

المجاورة ، وتستورد جامعة الخرطوم اساتذة من مصر والعراق وسورية وفلسطين . . وهكذا . ومع ما لظاهرة دوران وتداول الكفاءات هذه من فوائد غير مباشرة في تقوية اواصر الوحدة ، الا انها لم تبدأ ، ولا هي مستمرة ، بهذا القصد . وانما هي وسيلة تكييفية مبتكرة لمواجهة مشكلة ضالة الرواتب ومشكلة ندرة بعض السلع الاستهلاكية في البلد الاصلي .

٣ - الطقوسية . ينطوي هذا النمط التكييفي على عدم الالتزام او الايمان بقيم المجتمع واهدافه لسبب او لآخر ، مع قبول او مسايرة ضوابط السلوك والمعايير المشروعة . فالشخص هنا لا يخالف ولا ينحرف ولا يبتكر ولكنه في نفس الوقت لا يؤمن بينه وبين نفسه بالقيم والاهداف المعلنة لمجتمعه . وهو من هذه الناحية يجب نفسه مغبة مخالفة القواعد والقوانين من خلال التمسك بشكليات نظام المعايير . لذلك حقت عليه هذه التسمية - الطقوسية او الشعائرية . وقد لاحظ كثير من المهتمين بهذه الظاهرة ان هذا النمط التكييفي يقب على الموظفين في دواوين الحكومة واجهزة الدولة الذين نطلق عليهم بلفظنا الشائعة وصف « البيروقراطية » (٢٣) ولكن الجامعات ومراكز البحث العلمي العربية لا تخلو منها ايضا .

وبالنسبة للطاقة البشرية العلييا يظهر هذا النمط التكييفي عادة كاحد بدائل الالتزام والمطابقة . فحينما يتعثر الفرد في الاخذ بالنمط الاول ، او لا يستطيع الاخذ بالنمط الابتكاري ، فهو قد يلجأ الى الطقوسية او الانسحاب او التمرد الثوري . وفي بلادنا العربية ، حيث كثرت الانقلابات وتبدل الانظمة في السنوات العشرين الاخيرة ، تعاطف عدد الاخذين بالطقوسية كنمط تكييفي وجودي . فقد يكون الفرد غير راض عن النظام القائم وغير مؤمن باهدافه المعلنة ، ولكنه راغب في التعايش مع النظام لسبب او لآخر ، وبالتالي فهو يتجنب مناوأة النظام وذلك بالاخذ بالاساليب والوسائل والمعايير المعلنة ، او حتى من خلال التأييد اللفظي والتملق والمسايرة .

من حيث الانتاجية الحقيقية او الاسهام الفعلي في تحقيق اهداف المجتمع (كما يتبناها النظام القائم) فان الطقوسيين لا يقدمون الكثير - هذا ان قدموا شيئا على الاطلاق . ورغم هذا فهم حريصون على الظهور بمظهر الجدية ، ويتغنون في الدعاية والعلاقات العامة لانفسهم . وهم عادة اول المعبرين عن سخطهم على النظام السابق واول المهئين والهاتفين للنظام الجديد . وقد عرفت معظم البلاد العربية التي شهدت انقلابات هذا النوع من عناصر الطاقة البشرية العالية ، وتمتلىء بهم مصر في الاونة الحاضرة .

هنا ينبغي ان نميز بعض الانواع الفرعية للطقوسيين . احد هذه الانواع قد يمتلك اصحابها فضلا مقدرات ومهارات علمية وتنظيمية ويكونون مستعدين لتوظيفها لدى أي عهد او نظام جديد في بلدهم - بصرف النظر عن اهداف هذا النظام . ويكون شان هذا النوع شان « الخبراء الاجانب » او فئة التكنوقراط . وقد يكون هناك ما يوجب عدم النظر لهذه الفئة نظرة سلبية خالصة . وما يميزهم في هذه الحالة فهو عدم الانفصال او المشاركة الوجدانية والروحية بما يدور حولهم . وهناك نوع اخر يفرق بين اهداف المعهد القائم - كنظام سياسي قابل للتغيير والتبديل - وبين اهداف المجتمع الكبرى

(٢٣) مصطلح البيروقراطية كما استخدمه ماكس فيبر اصصلا

يعني نظاما لقواعد عقلانية رشيدة لتسيير اجهزة العمل الكبيرة - ولكن اللفظ في السنوات الاخيرة اكتسب معاني اضافية سلبية اهمها الروتين البطيء والتحجر وعبادة بصوص القواعد والقوانين بدون الالتفات الى روحها ومعناها .

والتي هي اكثر دواما . وبالتالي فهو يقطن مشاركته وتعايشه مع النظام بقدر ما يرى ان اسهامه يخدم ، او على الاقل لا يتعارض ، مع القيم المجتمعية الكبرى .

ان الصفة المميزة للطوقسية كنمط تكييفي في حالة كوادرات الطاقة البشرية العليا هي احلال اهداف خاصة فردية وانتهازية وتكسبية فوق اي اهداف او قيم مجتمعية . ويتخذ هذا النمط التكييفي مظاهر كثيرة اشرفنا الي بعضها كالمثلة في الفقرات السالفة . ويمكن ان نصيف الى ذلك امثلة اخرى كالتملق والمزايدة ، وعرقلة عمل وانتاجية الاخرين (وخاصة الملتزمين) تحت ستار القواعد واللوائح والقوانين . ويقاسي عدد كبير من شباب العلماء والباحثين - في اوائل حياتهم العملية من هذا النوع الطوقسي الذي لا يهتم حقيقة بالاهداف العامة للمجتمع ، ولا يكف الطوقسيون عادة عن عرقلة غيرهم من المنتجين المثاليين الى ان يياس هؤلاء الاخرون ويلحقوا نفس الركب الطوقسي ، او « ينسحبوا » او « يتردوا » او « يتكروا » وسائل بديلة (تحدثنا عنها في الفقرة ٢ اعلاه) للتحايل على هذه المراقيل .

٤ - الانسحاب او السلبية . النمط الرابع من انماط التكييف ينطوي على رفض او عدم قبول كل من القيم (الاهداف المجتمعية المعلنه) والمعايير . ويعني ذلك عدم المشاركة شكلا وجوهرا . فاذا كان النمط الابتكاري ينطوي على رفض الوسائل مع الايمان بالاهداف ، واذا كان النمط الطوقسي ينطوي على مراعاة الوسائل مع عدم الايمان بالاهداف ، فان النمط الانسحابي يعني رفض الاهداف والوسائل معا . والانسحاب الذي نعنيه هنا قد يكون حقيقيا ماديا ، وقد يكون مجازيا .

وبالنسبة للطاقة البشرية العليا يتجلى الانسحاب الحقيقي المادي في هجر البلد العربي اما الى قطر عربي اخر او الى بلد اجنبي . وهذا النوع الاخير من الهجرة هو ما تعارف الكتاب على تسميته هجرة الكفاءات او نزيف الادمغة .

اما الانسحاب المجازي فيتجلى في التوقع والسلبية وعدم المشاركة او التظاهر بالمشاركة فيما يدور من أنشطة مؤسسية . وتسمح كثير من القوانين واللوائح في عدد من البلاد العربية باستمرار هذا النوع في « وظائفهم » لمدد طويلة دون فصل او محاكمة او تاديبة . وحتى حين تتخذ اجراءات من هذا القبيل فقد تستغرق سنوات . والذي يتعرض لها هو ، اصلا ، غير مهتم وغير مكترث بنتيجة مثل هذه الاجراءات على اي حال ، حيث يكون قد طفق به الكيل . (٢٤)

وقد يكون مثل هذا الانسحاب المجازي فترة انتقالية تتلوها الهجرة الى الخارج ، او التصوف ، او العودة مرة اخرى الى تيار الحياة المؤسسية . والانسحاب المجازي ، هو كظاهرة التغييب في عمليات التصويت في الديموقراطيات الغربية ، قد يكون علامة للياس من فعالية النظام القائم او احتجاجا رمزيا على هذا النظام بما يمثله من قيم ومعايير .

واخيرا ، قد يأخذ الانسحاب مظهرا دراميا متطرفا كما في حالات الانتحار او الامراض النفسية والمقلية - وهذه كلها تكاد تكون وفقا على عناصر الطاقة البشرية العالية في العالم العربي .

(٢٤) من الامثلة البارزة لهذا النوع احد اساتذة الجغرافيا الدائمي الصيت مصريا وعالميا ، ورئيس احد اقسام كلية الهندسة بجامعة اسبوت .

٥ - التمرد والثورة : النمط الاخير الذي قد يلجا اليه الافراد كرد فعل للهيكلة الاجتماعي والمؤسسي القائم هو التمرد والثورة ومحاولة التغيير الجذري لما هو قائم . يشترك هذا النمط التكييفي مع النمط الانسحابي في رفضهما للقيم والمعايير التي يعتبرانها بالية . ولكن النمط التمردى ينطوي على البقاء في معمعة المجتمع والعراك الواعي - بشكل او باخر - في تغيير الاوضاع البالية واستبدالها بقيم او معايير جديدة . - وفي حالات كثيرة تكون القيم والمعايير الشرعية المعلنه محل رضاه وتأييد من هذه العناصر ولكنها من واقع الممارسة اليومية العملية لا يلتفت اليها من قبل الرؤساء والزملاء . في هذه الحالات يكون التمرد هو لمجرد تأكيد تلك القيم والمعايير والاصرار على الاخذ بها عملا وعدم الاكتفاء بها قولاً .

بالنسبة للعناصر الشابة من الطاقة البشرية العليا يظن ان يكون هذا النمط التكييفي هو ما يأخذون به لجابهة العوامل الهيكلية والمؤسسية السلبية ، ويمكن هنا ان نميز بين نوعين داخل هذا النمط التكييفي .

أ - التمرد على القيم والمعايير المعلنه بواسطة النظام الاجتماعي السياسي القائم . ويحدث هذا عادة في البلاد العربية التي ما زالت تسيطر على قمة السلطة فيها أنظمة محافظة وتقليدية (او كما كان يطلق عليها في الستينيات أنظمة رجعية) . ويأخذ التمرد في هذه الحالة صورا عديدة : منها العمل السياسي السري او العلني ، او محاولة رفع الوعي عن طريق الكتابة والتدريس والمحاضرات العامة ، وصنوف الثقافة المختلفة من شعر وقصة وادب دون الانتماء الى تنظيمات سياسية .

ب - التمرد على الهيكل والمؤسسات التي ما زالت روحها تجسم قيما ومعايير بائدة رغم تبني قمة السلطة لقيم ومعايير جديدة . ويحدث هذا عادة في البلاد العربية التي شهدت تحولات ثورية ، ورفعت شعارات ومبادئ جديدة تؤدها العناصر الشابة من الطاقة البشرية العالية . فهنا نجد انه رغم استحداث قيم ومعايير تقدمية الا ان هذه لم تترسب بعد في عقول وقلوب عدد كبير من قدامى النافذين الذين يظلون في المستويات تحت العليا والوسطى في اجهزة الدولة . وهؤلاء ، وخاصة الطوقسيون منهم ، ليس من السهل تغييرهم او ازاحتهم في السنوات الاولى التي تعقب تبديل قمة السلطة من الصيفة التقليدية المحافظة الى الصيفة الثورية . وقد ظلت هذه مشكلة عويصة في البلاد العربية التي حدث فيها تغيير ثوري في القمة بدون مشاركة الجماهير ، او عن غير طريق حزب ايدولوجي منظم . وتكون النتيجة في هذه الحالات اما تعويق او تخريب محاولات التغيير الثوري لمؤسسات المجتمع حتى لا تتواءم مع القيم والمعايير الثورية المعلنه .

تلك الانماط التكييفية الخمس التي يلجا اليها الافراد ، والتي عرضت هنا كما لو كانت نماذج خالصة ، هي اساسا ادوات مفهومية لتخليص وتبسيط عمليات تكييفية معقدة ، في مجتمع عربي كثيف بالتواءاته وظلاله التاريخية والمعاصرة وبهما - لذلك - ان تؤكد عدة نقاط قد تكون قد غمضت او ضاعت في ثنايا هذا العرض الطويل .

النقطة الاولى ، هي ان افراد الطاقة البشرية العليا هم نتاج لواقعين حضاريين مختلفين . احدهما وهو الواقع العربي متخلف ، وان يكن بدرجات متفاوتة من بلد عربي الى بلد عربي اخر . وثانيهما وهو الواقع الحضاري الغربي « متقدم » وان تكن محتويات ومضامين هذا التقدم محل خلاف وجدل مشروع . ولكن الاساس هنا هو ان هذه

يطالبونهم بالممارسة والتكيف مع نظام اشتراكي او شبه اشتراكي ،
وبعضها يفضل الرأسمالية في الاقتصاد ولكنه لا يسمح بالليبرالية
في السياسة مع ان الاثنين يرتبطان منطقيا وتجريبيا .. الى
آخر المزوفة غير المنسجمة .

وهذا يسوقنا الى خلاصة اعتقد بصحتها تماما في العالم العربي
وهي : ان اي مشكلة موجودة في مجتمعنا في الوقت الحاضر بلا حل
هي كذلك لان المجتمع أو المسيطرين على السلطة فيه لا يريدون لها
حلا . او بتعبير ادق تستمر اي مشكلة في التواجد لعدم الرغبة
والاستعداد لدفع الثمن المطلوب لحلها . وينطبق ذلك ، لا فقط على
مشكلة الاستفادة من الطاقة البشرية العالية ، وانما على كل
مشكلاتنا : ابتداء من محو الامية والتكديس الحضري واهمال الريف
الى تحرير الجولان وسيناء وفلسطين .

د . سعد الدين ابراهيم

استاذ علم الاجتماع بالجامعة الاميركية بالقاهرة

صدر حديثا

نجران تحت الصفر

رواية بقلم

يحيي يخلف

تحدث هذه الرواية عن انتصار انسان القرن
العشرين المكبل بقيود القرون الوسطى ..

ان نجران ، تلك البلدة العربية البعيدة ،
المنسية في جنوب الجزيرة العربية ، كانت قاعدة
للثورة المضادة ابان الصراع العنيف في اليمن بين
قوى التحرر والثورة من جهة ، وبين قوات الامام
التي تدعمها الرجعية والامبريالية من جهة اخرى .

ولكنها في الوقت نفسه كانت ارضا للتحدي
البطولي والمخاض الاجتماعي والنزوع الى الحضارة:
ففي عصر النفط ، يعرف العمال البسطاء كيف
يصمدون ، ويعرف العبيد كيف ينتزعون الحرية ،
وتعرف السواعد التي تجري في عروقها الدماء
الساخنة كيف تنتصر على الجلادين والجواسيس
والمرتزقة .

ولقد اتيح للكاتب الفلسطيني يحيي يخلف ان
يعيش جزءا من تجربة تلك المرحلة ، وهو في هذه
الرواية يدلي بشهادته .

منشورات دار الاداب

واتحاد الكتاب والصحفيين الفلسطينيين

الشراكة تجصل المثقف العربي (وخاصة الذي تلقى تعليمه في
الخارج) انسانا « هامشيا » بالمعنى السوسولوجي البحت ، وهذا
يجعله نهبا لضروب قاسية من الصراعات الداخلية : التزاماته الاخلاقية
والقومية تشده الى وطنه ، ولكن توقعاته المعيشية تشده - حقيقة
او مجازا - الى خارج وطنه ، تدريبه وتعليمه وقدراته توحى وتوجب
بان يكون عنصرا فعالا في صياغة احلام كبرى لوطنه ، وترجمة
هذه الاحلام الى خطط وبرامج قابلة للتنفيذ ، ولكن نوعية هذا التعليم
تجعله في كثير من الاحيان مستحيلا او صعب التطبيق ، اذا هاجر
وعاش بعيدا عن وطنه فهو تعيس ، وان عاد وعاش في وطنه فهو
تعيس - وكانما كتب عليه الشقاء اينما حل .

والنقطة الثانية ، هي ان انماط التكيف الاربعة الاخيرة (الابتكار ،
الطوقسية ، الانسحاب ، والتمرد) تعتبر ردود فعل « طبيعية » من
جانب الافراد لظروف مجتمعية « غير طبيعية » . فكثير من انماط التكيف
المذكورة يأخذ بها الافراد ، بما فيهم الطاقة البشرية العالية ، في
كل المجتمعات ، بما فيها المجتمعات الغربية (التي توصف عادة
بانها متقدمة) ، حينما تتعرض هذه المجتمعات لنفس الصفوف
والتفسيخات الهيكلية التي تحدثنا عنها في القسمين الاول والثاني من
هذه الدراسة (١٥) وفي كلمات اخرى ، فان السلوك التكيفي لاي فرد
او جماعة هو مجرد رد فعل لعوامل هيكلية ومؤسسية مباشرة او غير
مباشرة . وهذا يعني ان نمط التكيف « الامثل » لخدمة قضية التنمية
في العالم العربي هو رهن بتغيير تلك العوامل . ولكل تغيير « اثنى »
لا بد من دفعه . لذلك يصبح السؤال الحاسم هو : هل هذا البلد
العربي او ذلك مستعد لدفع هذا الثمن ، او هل البلاد العربية مجتمعة
مستعدة للاشتراك في دفع الثمن المطلوب ؟

النقطة الثالثة خاصة بشكل ومضمون « الثمن » المطلوب . في
اعتقادنا ان الاسهام الحقيقي الفعال للطاقة البشرية العالية في
تنمية المجتمع واثراء حصيلته العملية والتكنولوجية والتنظيمية لم
يتم بنجاح (خلال القرن الماضي والقرن العشرين) الا في ظل نظامين
واضحين في معالمهما وقيمتيهما الاجتماعيتين : وهما النظام الرأسمالي
الغربي (٢٦) والنظام الاشتراكي الماركسي . وكلاهما صاغ برامجهم
التعليمية وانشطة البحث العلمي بطريقة واضحة لخدمة اهدافه
العامة ، وفي ضوء ذلك انتج الطاقة البشرية المطلوبة على كل مستوى.
وكلاهما - وهذا هو المهم - دفع الثمن المطلوب . والمسألة هنا لا
ترتبط بحجم الثروة القومية المطلقة بقدر ما ترتبط باولويات وطريقة
تخصيص هذه الثروة في برامج الاستثمار المادي والبشري . والبلاد
العربية سواء منفردة او مجتمعة ما زالت تتخبط في البحث عن
الصيغة المناسبة للتنمية الشاملة والسريعة . وهي في ذلك شأنها شان
« الرجل الهامشي » : تريد شيئا من هنا ونسيئا من هناك ، بعضها
يرسل آلاف البعوثين للدراسة والتدريب في الغرب الرأسمالي ثم

(٢٥) مثلا ، حينما واجهت الولايات المتحدة نقضا شديدا في
مواد الوقود والمستقبات النفطية نتيجة الحظر العربي عام ١٩٧٣ ، كان
سلوك عدد كبير من الافراد مشابها لسلوك اي مواطن عربي في
الافطار العربية التي تشكو من ندرة بعض الخدمات والمواد الاستهلاكية
(الوساطة ، التحايل ، الرشوة ، العنف .. الخ) . كذلك نجد ان
الجامعات الامريكية التي تشكو حاليا من حالة كساد مالي وبشري
بدات تفرز انماطا سلوكية بين اعضاء هيئاتها التدريسية مشابهة
لبعض الامثلة التي ذكرناها عن نظائرهم في الوطن العربي .

(٢٦) بما فيه اليابان .