

## العوامل المساعدة لاستعادة واستبقاء .. الأخصائيين العرب في العلوم والتكنولوجيا

### توطئة :

واني اعتبره كمقدمة تشجع النقاش والحوار حول المواضيع والآراء التي ستطرح خلال البحث .

### مقدمة

بعد استعراض سريع للمواضيع المطروحة في « مؤتمر تنمية الموارد البشرية في الوطن العربي » كان من المناسب ان يركز البحث الحالي على عوامل استبقاء المختصين العرب لاسباب عدة :

(1) ان عوامل استقطاب واستعادة الكفاءات العربية تناقش في اباحث اخرى مقدمة للمؤتمر كما انها نوقشت في كتابات عديدة صدرت حول الموضوع .

(2) ان البلاد العربية اصبحت مركز استقطاب عالمي لمختلف الكفاءات والاختصاصات خصوصا بعد حرب تشرين المجيدة وتعاظم دور العرب في الميدان العالمي ، فاليا واقتصاديا وسياسيا ، واتساع المشاريع تفصيلا لمن اراد متابعة البحث في هذا المجال .

(3) ان عددا من الدول العربية اصدرت قوانين لاستقطاب الكفاءات العربية واستعادتها : مصر ، سوريا ، العراق ، ليبيا ، الجزائر ، السعودية ، الكويت .. الخ وهذا سعي جاد من الدول العربية لمعالجة اشكالات الاستقطاب ، ولا بد من دراسة هذه المشاريع تفصيلا لمن اراد متابعة البحث في هذا المجال .

(4) في الوقت الذي يتزايد فيه الاهتمام الرسمي باستعادة الكفاءات العربية ، لم يبدأ بعد الاهتمام الكافي باستبقاء هذه الكفاءات للعمل دائمة في البلاد العربية . ونتج من جراء ذلك ان كثيرا من المختصين العرب اخذوا يأتون للبلاد العربية للعمل بصورة مؤقتة وعلى مشاريع محددة ثم يقفلون عائدين الى المهجر .. خاصة وان عددا كبيرا منهم يصاب بصدمة اليممة لعدم مقدرته على العطاء الجاد في ميدان اختصاصه فيرجع الى المهجر بروح سلبية او يكتفى بتقديم النصائح والاستشارات المؤقتة « كخبير اجنبي » من نوع جديد .

لهذا كان المناسب معالجة عوامل استبقاء الخبرات البشرية العربية بشكل مفصل والتركيز على النواحي المهمة منها ، خاصة وان معظم عوامل استعادة الخبراء العرب هي نفسها عوامل استبقائهم في الوطن العربي وان اختلفت صيغة الطرح والتركيز .

بسبب الاحداث الدامية الجارية في لبنان منذ اكثر من ثمانية اشهر كان لا بد من اجراء تعديلات جمة على الصيغة الاولى المقترحة للبحث . كما كان لا بد من الاستئناء عن اجزاء من البحث كان يمكن ان تغنيه وتوسع من آفاق الطرح وابعاده .

(1) لم يكن بالامكان الحصول على المراجع الضرورية لاغناء البحث ، سواء من المكتبات الموجودة في لبنان بسبب اغلاقها معظم الوقت ، وبسبب استحالة الوصول اليها امنيا ، وكذلك استحالة الاستعانة بالمصادر من خارج لبنان لصعوبة السفر وانقطاع البريد . لهذا جاء البحث خاليا من الاسناد الضروري للبحث العلمي .

(2) لم يكن بالامكان اجراء الاتصالات والمقابلات المفيدة مع اشخاص كان يمكن ان يفتوا البحث خصوصا اولئك الذين شاركوا في استعادة الكفاءات العربية وفي تشغيلهم في الوطن العربي للاستفادة من خبرتهم في هذا المجال .

(3) اصدرت دول عربية عديدة قوانين هامة تتعلق باستقطاب الكفاءات العربية ، وكان لا بد من مناقشة هذه القوانين ومقارنتها لكن نص هذه القوانين لم يتوفر .

(4) كان البحث يتضمن استمارة موسعة حول عوامل استقطاب واستبقاء الكفاءات العربية ، وقد طبعت الاستمارة ووزع عدد كبير منها لكن توقف البريد لم يسمح للباحث بالحصول الا على عدد ضئيل من الاجوبة التي لاشك اغنت البحث ولا بد من شكر اصحابها الذين تحملوا عناء ملء الاستمارة واعادتها .

(5) اصدر العراق قانونين لتوظيف الكفاءات العربية عام 1970 وعام 1974 كما اصدر قانونا حول تجنيس غير العراقيين ، وكان من المفيد دراسة توظيف الكفاءات العربية بعد صدور القانون الاول ثم القانون الثاني وكذلك بعد صدور قانون التجنيس .. لكن ظروف لبنان الامنية لم تسمح للباحث بمفادرة لبنان للعراق لاتمام البحث .

لكل هذه الاسباب لا بد من الاعتذار اذا جاء البحث مبسطا ..

من جهة اخرى فان البحث لم يميز بشكل دقيق عوامل استبقاء المختصين في العلوم والتكنولوجيا عن باقي الخبرات حيث ان معظم العوامل تشمل مختلف الاختصاصات وميادين العمل ، ولهذا جاء البحث شاملا من التركيز احيانا على المتخصصين في العلوم والتكنولوجيا .

وفي نهاية المقدمة لابد من القول ان البحث يعالج الصعوبات التي يواجهها المختصون العرب الراغبون جديا في العطاء والبقاء في الوطن العربي ، والذين يبدلون جهدا في مواجهة عوامل التغريب التي تواجههم وتدفعهم الى الهجرة ، علما ان بعضا من هؤلاء يأتي الى البلاد العربية وهو مقرر سلفا ان يعود الى المهجر ولا يحاول جديا مواجهة الصعوبات ويكتفي من المحاولات بالاياب مبررا سلبه بالمشاكل التي يواجهها . ان البحث ينطلق من ان هناك غالبية ترغب جديا في البقاء بشكل نهائي في الوطن العربي اذا تآمن لها الحد الأدنى من متطلبات العمل المنتج والحياة اللائقة .

## تصنيف الخبرات العربية وتأثير ذلك على عوامل الاستبقاء

تختلف العوامل المؤثرة على المختص الراغب في العمل في البلاد العربية تبعا للفئة التي ينتمي اليها . وفي كل محاولة جادة لمساعدة العائدين لابد من معالجة اشكالات كل فئة على حدة . ان من نواقص قوانين استقطاب الكفاءات الصادرة في بعض البلاد العربية انها لا تراعي ذلك ، بل تعامل الجميع ككل متجانس يلاقي نفس المصاعب ويتقدم بنفس المطالب . واذا كان من الصعب في هذا البحث العام التركيز على مشاكل كل فئة من المختصين العائدين الا انه لابد من لفت النظر الى هذه الناحية وتصنيف المختصين الى فئات متماثلة في الوضع من نواحي مختلفة املا في ان تراعى السلطات العربية والجهات المعنية هذا الامر في المستقبل .

اولا : تصنيف المختصين العرب حسب الجنسية والجواز :

ما تزال قوانين الإقامة والتجنيس واذن العمل تشكل عائقا اساسيا امام التنقل الحري بين البلاد العربية ، وامام امكانية العمل الحر للراغبين فيه . كذلك فان جنسية المختص تحدد الى درجة كبيرة نوع التعامل الاجتماعي بل والسياسي في البلد الذي يعمل فيه . وبامكاننا ان نصنف الخبرات العربية من هذه الناحية الى التصنيفات التالية :

(1) حملة الجوازات الاجنبية ، والذين يعاملون اداريا كاجانب، فيرتاحون لذلك وتخف امامهم الكثير من العقبات في المرتب والاقامة والتعامل .

(2) الفلسطينيون الذين يحملون وثيقة فلسطينية ، ولهؤلاء اشكالات ضخمة ما زالوا يعانون منها في مختلف النواحي وتحتاج لبحث مفصل .. مع العلم ان غالبية الخبرات العربية المختصة (( الفائزة )) هي فلسطينية بطبيعة الحال .

(3) المختصون من حملة جوازات الدول العربية الفقيرة ، لبنان، سوريا ، الاردن ، مصر ، وهؤلاء من جهة يواجهون بصعوبة ايجاد عمل في بلدهم الاصلي ، ومن جهة اخرى يعاملون كغرباء وحيانا كمرتزقة ( في معظم الاحيان ) في البلاد العربية الفتيحة التي تحتاج لخبراتهم .

(4) المختصون من حملة جوازات دول النفط الغنية وهؤلاء يعانون اقل المشاكل عمليا ولكن متطلباتهم قد تتجاوز ما تستطيع بلادهم تقديمه لهم خاصة من النواحي الاجتماعية والحضارية .

واذ نكتفي في البحث بالاشارة الى هذه الفئات نذكر بان عوامل استبقاء الخبرات العربية المذكورة ادناه يمكن تحديد نسبة اهميتها بالنسبة لكل فئة عند التحول لمعالجة هذه العوامل عمليا .

(5) المختصون من شمال افريقيا يحتاجون الى معالجة خاصة لانقطاعهم تماما عن المشرق العربي وانقطاع المشرق العربي عنهم .

ثانيا : تصنيف الخبرات العربية حسب علاقتها بالخارج :

تحدد علاقة المختص العربي بالخارج ، مدى ارتباطه بالعمل في الخارج كما تبين مدى استقطاب الخارج له مقابل العوامل التي تدفعه للعمل في البلاد العربية .. وتختلف المؤثرات تبعا لذلك . وعند الدراسة العملية لعوامل الاستقطاب والاستبقاء لابد من دراسة بريق الخارج والافراءات التي يقدمها للمختصين العرب حتى يدفعهم للعمل بعيدا عن الوطن العربي . وفي هذا المجال يمكن تصنيف المختصين العرب الى الفئات التالية :

(1) الذين درسوا وعملوا في البلاد العربية ولم يفادروها للعمل في الخارج . ان هؤلاء يشكلون الخامة الاضخم لسوق العمالة العربية ، واللينة الاساسية لاي كادر فني تسعى اية دولة عربية لتربيته . ومن الملاحظ ان هؤلاء مهملون في معظم الابحاث الدائرة حول (( هجرة الادمغة العربية )) او عوامل استقطابها واستبقائها . وفي الوقت الذي تصرف فيه مصر ( مثلا ) وغيرها من الدول العربية مبالغ ضخمة لاسترداد الكفاءات من الخارج نراها تفتح الباب على مصراعيه لهجرة المختصين المحليين الى الخارج . وكذلك في الوقت الذي تصرف فيه المبالغ على استقطاب الكفاءات من الخارج لا نجد اية دولة عربية تقوم بمجهودات جادة لرفع كفاءة الكوادر الفنية لديها ، و لرفع مستواهم العلمي والاجتماعي .. في حين يبقى الخارج بالنسبة لهؤلاء الحلم ذا البريق الاخاذ الذي يستهويهم للهروب من واقعهم الاجتماعي والمادي وفرصتهم للتقدم في العلم والخبرة والكفاءة .

ان البحث الحالي لا يتعرض لهؤلاء تفصيلا باكثر من هذه الملاحظة . لان عوامل استبقاء هؤلاء المختصين تتعرض الى تركيبية المجتمع العربي والادارة الحكومية في الدول العربية وهذا خارج بالطبع عن نطاق البحث . ولكن لابد من لفت النظر الى روجية التعامل مع هؤلاء حيث ما زالوا يعتبرون كما مهملا لا يلتفت اليه احد بشكل جدي .

(2) الذين عرفوا الخارج خلال الدراسة وخصوصا خلال العمل بعد ان درسوا او عملوا لمرحلة في البلاد العربية ، وهؤلاء يستطيون اجراء المقارنة عادة ولصالح الخارج في معظم الاحوال لانهم يقارنون الوضع العربي كما كان عليه في السابق .

(3) الذين درسوا وعملوا في الخارج لفترة طويلة بحيث اصبح الواقع العربي غريبا عنهم ، وهؤلاء بمعظم الاحيان يتصرفون كاجانب مثل مواطني البلد الذين يعملون به حاليا .

(4) الذين درسوا وعملوا في الخارج ثم عادوا للعمل في البلاد العربية . وهؤلاء تتنازعهم الرغبة في البقاء مع عوامل الجذب التي تشدهم الى الخارج . ومعظم عوامل الاستبقاء المطروحة في البحث تتعلق بهؤلاء على وجه التحديد . وهذه الفئة يمكن تقسيمها الى فئات اصغر عند الرغبة في معالجة الاشكالات التي يواجهونها بقصد معالجتها .

والبحث الحالي لا يستطيع اقتراح الحلول للاشكالات المعروفة  
الا عرضا ويكتفي بعرض العوامل بعد وضعها في الاطر التالية :

(1) العقبات في وجه ممارسة المختص لعمله على الوجه  
الامثل والايفيد .

(2) الناحية المادية بمختلف جوانبها .

(3) العقبات السياسية .

(4) مشاكل التأقلم الاجتماعي والحضاري بالنسبة للعائدين :

أ - العلاقات البشرية .

ب - مشاكل العمل .

ج - متطلبات الحياة الحديثة .

(5) الحاجة للاستمرارية وضمان المستقبل .

### الصعوبات في وجه العمل المنتج :

المشكلة الاولى التي تواجه المختص الراغب في العودة أو العائد  
الراغب في البقاء هي كيف يستطيع العطاء ضمن اختصاصه على الوجه  
الامثل والاكثر انتاجية . كيف يستطيع خدمة البلاد العربية كمختص .  
وهذه المشكلة هي التي يجب التوجه لها لجهتها بقوة لان امكانية  
إعمالها ليست مستحيلة بالنسبة لمختلف الفئات والاختصاصات  
ولمختلف الدول العربية ، وما يحتاجه هي اجراءات ادارية وحكومية  
حاسمة وواضحة .

اولا : الحصول على العمل المناسب :

معظم المختصين العرب يواجهون بصعوبة الحصول على عمل  
ضمن اختصاصهم في البلاد العربية وذلك لعدم وجود مؤسسات  
للاستيعاب . فالاقلية من المختصين في الخارج يتوقفون في الحصول  
على عقود مسبقة معظمها تكون مؤقتة وفي غير ميدان الاختصاص  
المباشر ويعتبرونها خطوة اولى تساعدهم في العودة الى البلاد  
العربية ، وهؤلاء مع الغالبية التي تعود دون عقد مسبق تواجه  
بمشكلة ايجاد عمل . وايجاد عمل مناسب ضمن الاختصاص الذي  
يكون المرء قد قضى سنوات ثمينة من عمره لتحصيله . وبالرغم من  
توسع مجالات العمل في العديد من الدول العربية ، فان معرفة  
المجالات النوفرة وامكانية الحصول على عمل فيها ما تزال تعتمد  
العفوية والوسائل العادية : الاعلام في الجرائد وانتشارها محدود  
مهما كانت كبيرة ، او بالاتصال الشخصي .

يضاف الى ذلك فقدان التنسيق بين المؤسسات التي تتطلب  
الخبرات العربية حتى ضمن البلد الواحد . فلا يصار الى تبادل  
المختصين والخبرات للاستفادة القصوى منهم ، ويواجه المختص بان  
عطاءه في معظم الاحيان هو خارج ميدان اختصاصه .

ثانيا - انتقاد المقدرة على العطاء المنتج

في ميدان الاختصاص :

بعد ان يحصل المختص على عمل يجد ان هذا العمل ليس ضمن  
دائرة اختصاصه تماما . وحتى اذا كان ضمن دائرة الاختصاص  
يكتشف انه غير قادر على العطاء المنتج كما كان يعطي في الخارج  
ويتزايد هذا الشعور مع الوقت بسبب تراكم الاشكالات في وجه  
العطاء الكامل ضمن الاختصاص المهود . من هذه الاشكالات :

(1) ماذا نريد من المختص في العلوم التكنولوجية ؟ متابع  
الابحاث والانتاج الراقي كما في الخارج ام التكيف والعمل في القضايا  
البسيطة المطلوبة في البلاد العربية ؟

- الذين عادوا بمبادرة فردية ودون ان يكون لديهم عمل  
والمشكلة الاولى التي تواجههم هي ايجاد عمل مناسب علما بان  
ليس هناك في أي بلد عربي مؤسسات للاستيعاب والتوظيف  
المناسب .

- الذين عادوا بعقد مسبق للعمل في مؤسسات عامة  
( خصوصا الجامعات والدول ) .

- الذين عادوا بعقد مسبق للعمل بمؤسسات عربية خاصة  
كبيرة ( مثل APD, ADAR... الخ ) او اصغر مثل مكاتب  
المقاولات والاستشارات الخاصة .

- الذين عادوا كموظفين مع شركات اجنبية لها فروع في  
البلاد العربية . وهؤلاء يعاملون كاجانب خصوصا من حيث الامتيازات  
المادية والاجتماعية وهم مرتاحون لذلك .

(5) الذين عملوا في الخارج وعادوا للعمل في البلاد العربية  
ثم تواجهوا بصعوبات جمة جعلت استمرارهم في البلاد العربية  
مستحيلا « فطفشوا » الى الخارج مجددا ، اما بسلبية شديدة لا  
يفكرون معها بالرجوع الى البلاد العربية ، او بسلبية محدودة قد  
تدفعهم لمعاودة الفكرة في المستقبل « اذا تحسنت الظروف » وارى بين  
الحاضرين بعضا من هؤلاء . واهمية دراسة هذه الفئة انها تلقي  
الضوء بشكل محدد على الاشكالات التي يعانيها المختص الراغب في  
البلاد العربية والتي قد تؤدي في النهاية الى خسارته وعودته  
للخارج ، فتخسر البلاد العربية مرتين به بل ثلاث مرات ، مرة عند  
هجرته الاولى ، ومرة في المجهود المبذول لاستقطابه ومرة ثالثة عند  
هجرته مجددا الى الخارج .

ثالثا : تصنيف المختصين العرب حسب نوع الاختصاص

وهذا التصنيف هو الغالب في تفكيرنا بدليل العنوان المعطى  
للبحث . ومن الملاحظ في هذا المجال ان الاهتمام يوجه عادة الى  
اعلى الاختصاصات والخبرات ، والى الاختصاصات العلمية والتقنية .  
ومع ان هذا الاهتمام ضروري الا انه في الواقع يحجب حقيقة حاجة  
البلاد العربية .

فمعظم الدول العربية تحتاج الى كل انواع الاختصاص : تحتاج  
الى خبراء في البحث الاجتماعي الجيد ، في النوعية الاجتماعية  
الجيدة ، تحتاج الى خبراء في الاقتصاد ، وبشكل اهم الى خبراء في  
الادارة ، تحتاج الى خبراء في التربية اذا ما نظرنا الى المستوى  
المزري للتعليم في بلادنا .. الخ .

ومن جهة اخرى فان الدول العربية تحتاج الى كل المستويات في  
الخبرة والاختصاص من العامل الفني الجيد الى المستشار المختص ذي  
الخبرة الفائقة .

واذا كانت الجهود تبذل لاستقطاب الكفاءات العالية فلا بد من  
مجهود ملموس لاستقطاب الكفاءات ذات الاختصاصات والخبرات  
الدنيا والمتوسطة وفي كل المجالات .

اذن لابد من القول مجددا ان عوامل استقطاب واستبقاء الخبراء  
العربية تختلف من فئة الى اخرى ، وكما لاحظنا فان فئات  
المختصين العرب متعددة وتختلف اشكالاتها كثيرا . واذا كان البحث  
الحالي يعرض مجمل العوامل المؤثرة دون الاهتمام بكل فئة على حدة ،  
فان على السلطات والجهات العربية المعنية الاهتمام بهذا التقسيم  
حتى تكون اجراءاتها مفيدة وذات نتيجة مثمرة .

(٢) يكون المختص الذي يعمل في الخارج معناده على روتين معين للعمل وعلى نوع معين من المشاكل التي يطلب اليه حلها . وبالنسبة للخبرات العالية يكون المختص مهتما بنواح ضيقة نسبيا ومتقدمة كثيرا في مجال البحث . اما في البلاد العربية فقضايا العمل تختلف بشكل جذري . فالبلاد العربية ما زالت حضاريا بلادا متخلفة والإشكالات التي تتطلب معالجة اشكالات تختلف جذريا عن البلاد المتقدمة حضاريا . والمطلوب من المختص ليس البحث المجرى للوصول الى نتائج جديدة ، وانما العمل من بين الحلول المعروفة لاجتاد الأنسب منها في معالجة القضايا البدائية في البلاد العربية .

بمعنى آخر يصبح على المختص ان يوظف خبراته العالية في حل اشكالات بدائية نسبيا ، ولكن في ظروف حضارية متخلفة . وهذا الشيء يتطلب حدا أقصى من التكيف الخلاق Creative adaptation مما قد لا يتوفر لدى العديد من العائدين الذين يتأبطون حلولا جاهزة معهم لقضايا يتخيلون انها موجودة قبل ان يصلوا الى البلاد العربية . (٣) يزيد في المشكلة السابقة افتقاد البنى التحتية الضرورية للعمل الجاد .

- متطلبات السكرتريا ، والطباعة والنسخ .
- متطلبات الاتصال السريع بالهاتف او البريد او البرق .
- متطلبات الانتقال السريع بالسيارة او الطائرة او القطار .
- متطلبات الصيانة الضرورية ، سواء من حيث توفر اليد العاملة المختصة او المعدات او قطع الغيار .
- فقدان قيمة الوقت لدى معظم الذين يضطر للتعامل معهم .
- فقدان معنى الدقة في العقول والعمل والتعامل .

ويجد المختص ، ذو الخبرة العالية ، نفسه يضيع وقتا ثميناً على قضايا يعتبرها تافهة وكان يتوقع ان تكون متوفرة ، او يتوفر له من يقوم بها عنه . ويصبح العطاء المختص الذي اعتاد عليه روتينيا في البلاد «الراقية» عملية شاقة بل مستحيلة في كثير من الاحيان .

(٤) اضافة لكل ما سبق يواجه المختص بالروتين والبيروقراطية القتالية في البلاد العربية . فكل شيء يحتاج الى الف معاملة ، وكل معاملة تحتاج لعدة مراجعات ، وكل مراجعة قد تحتاج الى رشوة . وعلى سبيل المثال ان صرف شك قد لا يتطلب نوانى في البلاد «الراقية» وهو عملية مباشرة تحتاج الى ربع ساعة على الاقل والى عدة امضاءات في اكثر البلاد العربية تطورا في الميدان المصري . ويواجه المختص بثقل هذه البيروقراطية حتى في ميدان عمله نفسه وبأسط الامور ، فاذا احتاج الى معدات قرطاسية مثلا يحتاج لمعاملة ، واصلاح عطل طرا على احد الاجهزة يحتاج الى معاملة وانتظار .. الخ قد يختلف نقل الروتين من موقع الى اخر ، ولكن كلما قرب العمل من الدوائر الحكومية كلما ازداد نقل الروتين والحكومات العربية هي رب العمل الاكبر في معظم الاحيان .

(٥) وبالنسبة للمختص في العلوم والتقنيات يكتشف بسرعة افتقاد الاجهزة الضرورية التي اعتاد ان يعتبر وجودها من المسلمات في عمله في الخارج ، ويكتشف ان مثل الحصول على هذه الاجهزة ليس بالسهولة المتوقعة ، فيضطر للبحث عن بديل ، وفي معظم الاحيان للعمل بدون هذه الاجهزة ، ثم يخفف من انتاجية عطائه بنسبة كبيرة . ويزداد قبل افتقاد الاجهزة والمعدات الحديثة اذا كان عمل المختص في ميدان البحث والتطوير وليس فقط في ميدان الانتاج ، وكلما علا الاختصاص كلما ازدادت الحاجة الى مثل هذه الاجهزة وكلما انخفضت انتاجية العطاء تبعاً لذلك .

وباختصار ، يجد المختص ان كل العوامل التي جعلت منه مختصا بارزا في الخارج ، والتي سمحت له بالعطاء والانتاج نلعب دورا سلبيا في البلاد العربية ، ويجد ان عطائه ليس كما يتوقع . ويشعر باستحالة العطاء كما يطلب منه وكما يطلب من نفسه . ونتيجة لذلك اما ان ينجح المختص في التأقلم مع الواقع الجديد ، وعلى العطاء بالحد الأقصى ضمن الظروف المتوفرة ومن خلال روحية التكيف البناء ، او ييأس ويستوعب بالروتين فيصبح عطاؤه روتينيا محدودا ، أو يهرب مجددا الى الخارج فرارا من هذا الواقع .

ثانيا : افتقاد الحافز على العطاء الجاد وافتقاد امكانية التطور واكتساب الخبرة .

بعد أن يمضي المختص فترة كافية في عمله يكتشف انه يفتقد الحافز على تطوير نفسه وعمله ، كما يفتقد امكانية تطوير نفسه وعمله في معظم الاحيان .

(١) يلاحظ انه ليس هناك تقدير صحيح للشهادات والخبرات التي يمكن ان يكتسبها وانه ليس هناك اي نظام للتشجيع والترقية سواء نظام روتين متخلف يساوي بين الجميع . واذا كان هناك امكانية للترقية الاستثنائية فغالبا ما تعتمد على مزاجية الاشخاص المسؤولين والعلاقة الشخصية بهم .. حيث ان معظم من يكلفون بتقدير عمل المختص هم ادنى منه خبرة واطلاعا . وبهذا تخبو لدى المختص الرغبة الجادة في تطوير نفسه وعمله .

(٢) يلاحظ المختص كذلك انه حتى لو رغب في تطوير نفسه وخبرته ، فان مجال ذلك مفقود او محدود محليا :

- فالمرجع الضرورية غير متوفرة على العموم وهناك صعوبة للحصول عليها بشكل شخصي . اما لغاء التكاليف او لتعقيدات استيراد الكتب بالبريد ، وكذلك لصعوبة معرفة ما جد في ميدان الاختصاص حيث ان معظم المجالات العلمية لا تصل الى البلاد العربية . - ومؤسسات التعليم العالي اما مفقودة او ان القيميين عليها من الاجيال القديمة الذين لم يسعوا للبقاء على معرفة بما يستجد من علوم . وامكاناتها المادية والبشرية والفنية محدودة او معدومة . وكذلك فان مراكز البحث العلمي تعاني من نفس نواقص الجامعات ، هذا ان وجدت .

- والجو العلمي الدافع للتطور والنمو الذاتي يكاد يكون مفقودا . فالمختص ذو الخبرة العالية ، وحتى المتوسطة ، يفتقد عادة الانداز الذين هم بمستواه او افضل منه ليبقى على اتصال وثيق بميدانه ، متطلبات عمله اقل بكثير من اختصاصه . والمؤتمرات العلمية اما نادرة او معدومة . يكتشف المختص ان المناخ السليم لتبادل الخبرات الفنية والعلمية مفقودا عموما في البلاد العربية .

كذلك يلاحظ انه ليس من مجال للتجربة والخطأ في البلاد العربية . فالمطلوب منه ان ينجح من المرة الاولى . في كل انتاج بل وفي كل بحث او تجربة يجربها فاليزانية محدودة وروحية التجربة مرفوضة والتصور ان المختص يحمل كل الحلول في جيبه وعندما يواجه بمشكل عليه أن يحله فورا وبشكل صحيح .

(٣) يلاحظ المختص كذلك ان امكانية اكتساب مزيد من الخبرة في الخارج يكاد يكون مستحيلا : فالتكاليف غالية ، وقلما تتوفر له مجانا ، والسفر يحتاج لاذونات خاصة ، وقد يمنع لدوافع سياسية أو أمنية . وترك العمل لفترة طويلة نسبيا غير مسموح به حتى ولو لاكتساب المزيد من الخبرة .. الخ .

وهكذا مرة اخرى يجد المختص نفسه امام الخيار المرير بين الاستسلام للركود الفكري والعلمي او مواجهة الصعوبات كلها بمفرده والنضال الشاق من اجل الاحتفاظ بمستواه العلمي .. أو الهرب الى الخارج حيث تتوفر الفرصة لاكتساب المزيد من الخبرة والمعرفة .

ثالثا : سياسة التنمية في البلاد العربية :

والاجهزة .. ويشعر المختص الذي أتى لخدمة « الوطن العربي » والمجتمع العربي أن عمله فزم ليخدم جزءا محدودا من هذا الوطن الكبير . ويضيع في مناهات التنافس بين الدول العربية نفسها ، وكذلك في اختلاف تصورات هذه الدول وتوجهاتها .

(٦) علاوة على ما سبق يكشف المختص ان العمود الفقري في أية خطة للتنمية ، أي تربية الكادر الفني المحلي والعربي الدائم ، شبه مفقود ولا يعار أي اهتمام . فمعظم الدول العربية تصرف همها الأكبر على استقطاب الكفاءات والدراسات والمشاريع من الخارج بشكل مؤقت ، مع عدم اعارة أي اهتمام لبناء الكادر المحلي الذي يستطيع متابعة ما يتم من دراسات ومشاريع . حتى يصبح الوطن العربي مكتفيا نسبيا بالخبرة والطاقة الفنية . ويشعر المختص ان عمله مرتبط به شخصيا ، وان كل عطاء يعطيه هو طاقة كفرد ، ولا يجد من مجال لنقل خبرته واختصاصه الى كوادرات ناشئة تستطيع العمل الدائم على انجاح ما يبدأه من دراسات ومشاريع .

رابعا : عقدة الاجنبي :

يعود المختص الى الوطن العربي وكله نشوة لانتصارات التي حققتها البلاد العربية على الصعيد العالمي ماليا وسياسيا ولواقفة العز التي تقفها تجاه الاجنبي . يعود وهو مرتاح لمجهودات الدول العربية لانستقطاب الكفاءات العربية واستعادتها . ولكن يصدمه عندما يبدأ العمل في البلاد العربية ان عقدة الاجنبي تطفى في كل مجال وميدان وباننا ما نزال مستمرين فكريا ونفسيا وما نزال ننظر لانفسنا كشعب متخلف غير قادر على اللحاق بركب الحضارة الانساني وغير قادر على اخراج طاقات بشرية عربية بمستوى الخبرات الاجنبية .

(١) فكل الدراسات الكبرى والمشاريع يجب ان تلزم لشركات

اجنبية .

(٢) وكل مشروع او دراسة عربية لابد ان يستشار بها مرجع « اجنبي مختص » وتطوع القرارات العربية للاستشارة الاجنبية فنيا وعلميا ، وحتى سياسيا في بعض الاحيان .

(٣) ويكتشف المختص العربي ان خبرته وكفائه غير مقدرة بمثل خبرة وكفاءة الاجنبي . فكم من مرة يجد المختص نفسه تابعا « لخبير اجنبي » كانا معا في الدراسة الجامعية وكان ، هو العربي ، يفوقه علما ونتاجا . ولكم من مرة يكتشف المختص العربي ان امتيازاته المادية لا توازي نصف امتيازات الاجنبي من نفس الخبرة والشهادة . وكم من مرة سفهت اراؤه العلمية لصالح آراء اجنبية غير علمية وغير مخلصة لمجرد انها اجنبية .

(٤) وكل انتاج اجنبي متفوق بالضرورة على الانتاج العربي كمسلمة لا تقبل النقاش مهما كانت كفاءة البضاعة العربية ودقة صنعها وخبرة المشرفين على انتاجها فهي حتما اقل قدرة على المنافسة امام البضاعة الاجنبية ، والغريبة بشكل ادق .

(٥) يضاف الى ما سبق ان فئة جديدة بدأت تبرز بين المختص العربي والمختص الاجنبي . فهناك المختص العربي المقيم وهناك المختص العربي « المستورد » مؤقتا . فالعربي المقيم متميز بالضرورة في كل شيء عن نده العربي المقيم في البلاد العربية وكم من المؤتمرات والندوات والتسهيلات تجري « للكفاءات العربية في الخارج » وتهمل الكفاءات المماثلة والندوة القيمة في البلاد العربية . بل ان نفس الشخص « تهبط قيمته » اذا استقر في البلاد العربية بعد « استيراده » كمختص مؤقت من الخارج .

ان عددا كبيرا من المختصين العرب ، الراغبين في العمل في البلاد العربية ، خصوصا من ذوي الخبرة المالية انما استقطبوا في هذه المرحلة للمساهمة في مشاريع التنمية في البلاد العربية ، والمساهمة في تطوير المجتمع العربي الى المستوي اللائق بين الامم . ولكن هذه الرغبة تصطبغ عند مباشرة العمل ب « سياسة التنمية » في البلاد العربية ، او بشكل ادق بغياب « السياسة الواضحة للتنمية » في معظم البلاد العربية .

(١) فمعظم الدول العربية لا ترى في سياسة التنمية دورا محدودا تلعبه الحكومة سوى تشجيع الاستثمار الخاص وتأمين الخدمات الضرورية وبعض البنى التحتية مثل المدارس ، الطرقات ، المطارات .. الخ . ومعظم الدول العربية لا تبني الدور الذي تلعبه الحكومة على دراسات علمية تستند الى الحاجة الفعلية للبلاد العربية ، وانما يكون دور الحكومة عادة نابعا من عوامل سياسية واعلامية مختلفة قد تكون بعيدة كل البعد عن الواقع والحاجة الفعلية .

(٢) وفي معظم الدول العربية يفترق التنسيق بين مختلف مؤسسات واجهزة الدولة الواحدة ، ويفترق المرجع لاتخاذ القرار في القضايا الرئيسية في التنمية . ويكتشف المختص مثلا ان الدراسة التي يعدها قد اعدت في السابق في وزارة اخرى ، او ان دراسة يحتاج اليها اعدت في مؤسسة اخرى لا يستطيع الحصول عليها او ان عمله يحتاج الى قرار معين لا يجد من له صلاحية اتخاذه ، او يكتشف بعد فترة ان دراسته التي تعب عليها ما تزال غافية في الادراج تنتظر من يلقي النظر عليها .

(٣) ويكتشف المختص في معظم الدول العربية تقلب الاهواء في التخطيط وتشتت المخططين وتنافسهم حتى ضمن البلد الواحد ، فمرة يكون التركيز مثلا على دور القطاع العام ثم فجأة ينقلب الى تشجيع القطاع الخاص . ومرة تكون دراسة المشاريع تركز على انتاجيتها الاقتصادية ، واخرى على مفاها السياسية والاجتماعي . ومرة تكون المشاريع تخدم تنمية البنى التحتية ، ومرة تركز على الانتاج الثقيل ومرة اخرى على الانتاج الاستهلاكي . ومرة يشجع الاستيراد ، ومرة يمنع . ومرة تشجع سياسة التعامل مع هذه او تلك من الدول الاجنبية ومرة تمنع . واحيانا تخصص ميزانية للبحث والدراسة ومرة تخفض هذه الميزانية . واحيانا تنشأ اجهزة للتنسيق بين مختلف المشاريع ( وزارة التخطيط مثلا ) ومرة يقلل من اهمية مثل هذه الاجهزة الى درجة العدم . ومع تقلب الاهواء يفترق المختص كل مقدرة على الدراسة العلمية والتخطيط السليم ، وتراوح معظم خطط التنمية في معظم الدول العربية مكانها .

(٤) ويؤدي غياب سياسة واضحة للتخطيط والتنمية ، وقلبها الى اهدار واضح بالطاقة البشرية والمادية ، فتفشل المشاريع ، وتهمل الدراسات ، وينتقل المختص من دائرة لاخرى ويشعر بان مجهوده غير منتج وغير مثمر وانه يضيع وقته وجهده سدى .

(٥) كذلك لابد من القول ان التخطيط في كل الدول العربية يعتمد المصلحة القطرية والاقليمية ولا يتعداها الى النظرة الشاملة للوطن العربي . فيزداد الهدر في المشاريع والدراسات والطاقة البشرية ، وتتوزع الطاقات المتوفرة على فسيفساء من الدول والوزارات

وهكذا تردوج عقدة النقص تجاه الاجنبي فلدينا الان « خبراء اجانب » و « خبراء اجانب عرب » .

وكل هذا بالطبع يشجع المختص على عدم الإقامة الدائمة في البلاد العربية وفي احسن الاحوال على الاكتفاء بالإقامة المؤقتة والاستشارات المحدودة من الخارج حتى لا يصبح « من اهل البيت » فيفقد قيمته كخير و « كوادر من الخارج » .

ان كل العوامل السابقة ، تجعل عطاء المختص العائد ضمن عمله صعبا . وبأخذ مع الوقت يشعر بعثت اقامته في البلاد العربية ، فلا هو قادر على العطاء المنتج في ميدان خبرته ، ولا هو مستفيد علميا وفنيا وماديا من اقامته في البلاد العربية ولا يجد من التقدير لعنى اقامته وثمنها بالنسبة اليه . وسرعان ما يجد نفسه مدفوعا من جديد الى التفكير بالهجرة الى الخارج مع اقتناع بان هجرته هذه لن تضر احدا كما ان اقامته لا يستفيد منها احد .

لقد توسع البحث نسبيا في مناقشة العقبات امام عطاء المختص المنتج في ميدان عمله واختصاصه لانها القصودة اساسا في عنوان البحث ، ولانها تعني المختصين في ميدان العلم والتقنية اكثر من غيرهم ولان معالجتها يمكن ان تتم باجراءات سريعة وواقعية تمنع هجرة العائدين مجددا وتحول دون خسارة الوطن العربي لهم لصالح سوق العمالة في الخارج .

وسيمر البحث على باقي العوامل بسرعة . لانها بحثت فسي مجالات اخرى وعلى امل ان ترد في مناقشات وابحاث لاحقة .

## الناحية المادية

من اهم عوامل استقطاب الكفاءات العربية الناحية المادية ، وبالطبع فانها ايضا عامل مهم في استبقاء الكفاءات العربية للعمل في الوطن العربي . فهناك باستمرار تنافس بين سوق العمالة العربية وسوق العمالة في الخارج . ولا بد ان يقدم السوق العربي امتيازات مادية موازية او تقل قليلا عن الامتيازات والاغراءات التي تعرض على المختص العربي في الخارج . من هذه القضايا :

(1) مساواة الراتب في البلاد العربية بما يعرض من راتب في الخارج .

(2) مساواة المختصين فيما بينهم في الراتب اذا تساوت الشهادة والخبرة حتى لا يشعر أي منهم بأنه مغبون تجاه زميله .

(3) بحث امكانية زيادة امتياز الخبرات المحلية مقابل الخبرات العربية العائدة حتى لا يكون هنالك تفاوت كبير يؤدي الى الشعور بالاستعلاء لدى العائد من جهة ، والى شعور بالعن بدفع للهجرة لدى المختص المقيم من جهة اخرى .

(4) تأمين نفقات السفر للخارج من آن لآخر لاكتساب مزيد من الخبرة .

(5) تأمين نفقات الخدمات الضرورية المؤمنة في الخارج : تعليم الاولاد ، الطبابة ، التعويض في نهاية الخدمة ، التعويض في حالة الاصابة اثناء العمل .. الخ .

(6) تأمين بعض التسهيلات المادية عند العودة مثل نقل الاثاث والعائلة والكتب ، والسيارة .. الخ .

(7) الترقية والمكافأة على التفوق في العمل والخبرة وتخطي اجراءات الترقية الروتينية عند الضرورة .

(8) امكانية تحويل جزء من الراتب الى الخارج .

(9) امكانية العمل الحر اذا انتهى عقده مع المؤسسات العامة في البلد العربي المضيف نفسه او في بلد عربي مجاور .

(10) تأمين نفقات البحث العلمي والمراجع العلمية والمشاركة في المؤتمرات العلمية .

## عقبات سياسية

يلعب الوعي القومي والسياسي دورا ملحوظا في استقطاب المختص العربي في الخارج واستعادته للعمل في البلاد العربية . ولكن هذا العامل يكاد يتوقف او ينقلب سلبيا حال مباشرة المختص عمله في البلاد العربية .

(1) يشعر المختص بان هناك تقديرا سياسيا وقوميا لعملية عودته بدافع وطني الى البلاد العربية .

(2) يشعر المختص ان الالتزام السياسي والعمل السياسي محظور في معظم البلاد العربية وبشكل عائقا جديا امام امكانية استمراره في العمل في هذا البلد العربي او ذلك .

(3) يجد المختص ان في الخارج جمعيات ومؤسسات عربية عديدة تشجعه على الابقاء على ارتباطه مع الواقع العربي وتشجعه على العودة للعمل في البلاد العربية ، بل وربما تؤمن له عملا مسبقا ليعود .

ولكن حالما يعود ، يترك لوحده يصارع مختلف سلبيات التخلف وصعوبات العمل في البلاد العربية دون مؤسسات تعينه على ذلك ودون استمرار في التوجيه السياسي الذي دفعه للعودة اصلا . فليس هنالك مؤسسات للاستقبال والاستبقاء وللتنوعية حول ذلك كما لدى العدو الصهيوني مثلا .

من جهة اخرى فان معظم العائدين او كلهم من الذين يقيمون في الدول الغربية ، وقد اعتادوا على حد ادنى من الليبرالية فسي التعامل والتصرف . وهم يتوقفون ان يكون لديهم ممارسة الحد الأدنى المائل لمثل هذه الليبرالية في البلاد العربية وممارسة الحد الأدنى من الحريات الشخصية الممارسة في الخارج ، مما هو مفقود في معظم الدول العربية .

- حرية الفكر .

- حرية المعتقد السياسي والديني .

- حرية العمل الفكري والسياسي وتوفير المناخ السلس لذلك .

- وجود المؤسسات الثقافية والفكرية التي تشجع على نمو الاجواء الفكرية والثقافية العامة .

اخيرا فان معظم العائدين يفقدون حرية التنقل بين البلاد العربية التي هي من حيث المبدأ وطن عربي واحد . فالصعوبات في الانتقال بين بلدين عربيين مجاورين مثل سوريا ولبنان مثلا تفوق الصعوبات في الانتقال بين معظم الدول في الخارج سواء من حيث التاشيرات واذونات الخروج والتدقيق على الحدود .. الخ .

وكل هذه الامور تدفع المختص العائد للتفكير مليا في احتمالات هجرته من جديد الى الخارج .

## مشاكل التأقلم الاجتماعي والحضاري بالنسبة للعائدين:

معظم المختصين العائدين يواجهون بصعوبات جمة في العودة للتأقلم مع الواقع الاجتماعي التخلف في البلاد العربية . ومعظم هذه

الصعوبات تنصب على الزوجة اذا كانت اجنبية او متفرجة ، وعلى الاولاد اذا تعدوا سن الرابعة او الخامسة . كذلك يواجه المختص نفسه صعوبات في التأقلم الاجتماعي متعلقة بعلاقاته البشرية في حياته الجديدة وبقدران العديد من متطلبات الحياة الحديثة التي كانت متوفرة له في الخارج .

اولا : العلاقات البشرية :

يكون المختص قد اعتاد نمطا معينا من العلاقات البشرية في الخارج أو في عمله مع الدولة حيث يقيم ، في بيته ومع أئاده في السمل . ويواجه بانهباء اسس هذه العلاقات واختلافها جذريا في البلاد العربية .

(١) ففي معظم الاحيان تكون العلاقات مع الدولة العربية معقدة من حيث تأشيرات الدخول ، واذن العمل ، والضرائب ، وامكانية التنقل ، والراتب اذا كان يعمل في مؤسسات حكومية .

(٢) واذ جاء المختص مع جهة غير حكومية فان علاقته مع المؤسسة التي يعمل بها لها تعقيدات خاصة . فهي اولا تتطلب نوعا من العلاقة بين المؤسسة نفسها والدولة ( الرشوة ) واذا كانت المؤسسة خاصة فشهوة الربح السريع تظني ويؤدي الى استغلال واستهلاك للمختص العائد . كما ان العلاقات ( والترقيات ) في مثل هذه المؤسسات مزاجية ، انتهازية وتعتمد الوساطة والقرابة والعلاقة الشخصية .

(٣) ويشعر المختص ان علاقته مع نده المختص العائد في معظم الاحيان غير سليمة ، فبدلا من التعاون الثمر وتبادل الخبرة والمعرفة ، كثيرا ما يسود التنافس واخفاء المعلومات ( خاصة بين ابناء بلد عربي معين ) والكائند المتبادلة . وبالرغم من ان مثل هذه العلاقات توجد في المؤسسات في الخارج الا ان وقعها في حالة العائد سيئة جدا لما يعطى لعودته من معان وطنية ومثالية . فيفاجأ بمثل هذه التصرفات من ائداد له جاءوا للكسب السريع او لمجرد الزيارة وتمضية الوقت او من اجل هدف شخصي محدد .

(٤) ويشعر المختص ان علاقته بنده المقيم ايضا سيئة ، فهو في نظر المقيم دخيل ، ومتميز ، ومتعال ، « خير اجنبي من نوع جديد » وقلما يجد التعاون المطلوب منه ، سواء في العمل او في العلاقات الاجتماعية العادية .

(٥) وفي معظم الاحيان يشعر المقيم ان علاقته باهالي البلد المضيف سيئة ، فهم ينظرون اليه كمرتزق يسعى لاستغلال خيراتهم ، كغريب ، وتنشأ علاقات سلبية متبادلة في عدم الاحترام وعدم التقدير .

وفي كل هذه المجالات لابد لباحثي علم الاجتماع من دراسات معمقة ومفصلة حتى تتعاون كل الاطراف المعنية على التخفيف من هذه السلبات المييبة في علاقاتنا مع مختصين نريد منهم العودة الى وطنهم لخدمته والاقامة فيه .

ثانيا : الاشكالات العائلية :

(١) اذا كان المختص العائد أعزب ، يواجه مباشرة في معظم الدول العربية بانطلاق اجتماعي قد لا يستطيع مواجهته : فالعلاقات بين الجنسين محددة والتصرفات الليبرالية التي اعتاد عليها شبه مفقودة . ومن جهة اخرى اذا سعى للزواج يجد صعوبة جمة في

ثالثا : التسهيلات الحضارية الحديثة :

ان البلاد العربية ما زالت مجتمعات متخلفة على وجه العموم وتفترق بدرجات متفاوتة كثيرا من تسهيلات الحضارة الحديثة التي يكون المختص قد اعتاد عليها وكذلك اعتاد عليها زوجته وأولاده . كثيرا ما يكون افتقاد هذه التسهيلات من التأثير بحيث يدفع

المختص العائد الى الهجرة ثانية لبلاد تتوفر فيها مثل هذه التسهيلات،  
ومنهما على سبيل المثال لا الحصر :

(١) عدة المنزل والمطبخ والتزيين للزوجة .

(٢) وسائل الترفيه والتثقيف لجميع افراد العائلة خاصة الصغار .

(٣) السيارة والطائرة ووسائل النقل المختلفة .

(٤) التليفون والتلفزيون والتلفزيون الملون .

(٥) الحدائق العامة والمتزهات والبلاجات .

(٦) الاسواق الحديثة .

(٧) المجلات الأجنبية والعلمية وكذلك كتب المطالعة لجميع افراد العائلة  
السخ ....

أن مشكلة التأقلم الاجتماعي تأتي ربما بنفس الاهمية مع قضايا  
إنتاجية العمل المختص وأحيانا تكون تأثيرات التأقلم الاجتماعي من  
السلبية بحيث تغطي على النجاح في العمل وتدفع المختص الى  
الطريق الاسهل : الى الهروب مجددا للخارج .

وتزداد حدة هذه المشكلة من أن احدا من الجهات المعنية لا يهتم  
بها ويترك - المختص العائد يواجهها وحيدا الى أن ييأس في معظم  
الاحيان . ومن الضروري أن يبدأ الاهتمام الجاد من قبل الحكومات  
العربية بمثل هذه الامور ، أو على الأقل تأسيس الجمعيات والنوادي  
التي تستطيع أن تساعد المختص العائد في مواجهة مشكلة التأقلم  
الاجتماعي والتي هي مشكلة انسانية يتعرض لها كل عائد مهما  
كان مستوى خبرته .

### الاستمرارية وضمان المستقبل :

يبقى في عوامل استبقاء المختصين العرب في البلاد العربية عامل  
أساسي مهم هو الاستمرارية وضمان المستقبل . بمعنى أن المختص  
العربي الذي يترك مستقبلا مضمونا في الخارج يتوقع حدا أدنى من  
الاستمرارية وضمان المستقبل في البلاد العربية . وهذا يتمثل في :

(١) استقرار الوضع السياسي واستمرارية خطة التنمية .  
فالمختص يأمل بأن يكون عمله للمجتمع العربي كله وليس لنظام بالتحديد  
أو لشخص وزير معين أو ما شابهه . واستقرار الوضع السياسي  
وخطة التنمية في أي قطر عربي يساعد بشكل حاسم في استقطاب  
واستبقاء الكفاءات العربية المختصة .

(٢) استمرار مشاريع التنمية مع وجود مشاريع متكاملة مستمرة  
تضمن للمختص دورا دائما في سوق العمالة العربية وتؤمنه ضد  
البطالة أو الهجرة مجددا اذا ما انتهى المشروع الذي يعمل عليه .

(٣) امكانية الانتقال الى ممارسة العمل الحر اذا انتهى المشروع  
الذي يعمل عليه او اذا انتهى عقد المؤسسة التي احضرته .

(٤) ضمان تعويض نهاية الخدمة بشكل مقارن مع الخارج .

(٥) معالجة قضايا التجنيس والإقامة واذن العمل بحيث لا تشكل  
عائقا امام المختص في الاستمرار في البلاد العربية مهما كانت  
الظروف والاحوال السياسية والاقتصادية حتى لا يشعر بانه غريب  
مشرذم طيلة اقامته في البلاد العربية .

### خاتمة

أن الباحث يقر بالنواقص والسلبيات العديدة في البحث الحالي  
ويأمل أن تسنح الفرصة في المستقبل لتخطي الصعوبات التي واجهت  
البحث الحالي ولاتمام اجزاء البحث الناقصة خاصة استمارة  
استقراء آراء المختصين العرب والدراسة المقارنة بين مختلف  
القوانين التي اصدرتها البلاد العربية لاستقطاب واستبقاء الكفاءات  
العربية .

د . حسن الشريف

مدير التوجيه في مدارس  
المقاصد الاسلامية بصيدا - لبنان

صدر حديثاً

## الكتابة في لحظة عربي

للشاعرة والكاتبة الجزائرية

### احلام مستغامي

صوت جريء من أرض الجزائر ، يفضح بلغة متوترة شديد الإيحاء آفات المجتمع العربي بين الجزائر  
والرباط وعمان والقاهرة وبيروت ... وذلك بأسلوب ذاتي فردي وموضوعي انساني في آن معا ،  
ويعبر عن هموم الجيل الجديد على صعيد الحس العاطفي والفكر الواعي .

منشورات دار الآداب - بيروت

٣٠٠ ق.ل