ISSN 5004-1112 - E-ISSN 2600-6359 www.cerist-asjp.dz/183

مجلة تنمية الموارد البشرية

The Migration of the rare competencies in the Arab world A literature review

القص صليحة
جامعة باتنة1. مخبر سيكولوجية مستعمل الطريق. الجزائر
saliha.elgues@univ-batna.dz
0009-0008-1363-8544

بن غذفة شريفة
ج
امعة سطيف2 وحدة البحث تنمية الموارد البشرية. الجزائر
0009-0006-2637-1548 benghedfa@gmail.com

Highlights

- The study is analytical and relies on the most important points from scientific articles.
- The study was conducted using a diverse range of articles, reports, and books.
- The proposed article focuses on motivating talent to stay or return home.

Key words: Rare skills, reasons for migration, effects of migration, Algeria, Arab nation,

Inormations: **Received**: 15/12/2025 - **Accepted**: 01/06/2026 - **Published**: 30/06/2026

To cite this paper: Benghedfa, C, & Elgues, S. (2026). The Migration Of The Rare Competencies In The Arab World: A Literature Review: RDRH, 21(1), 130- 139; https://zenodo.org/uploads/21258210

Abstract

The emigration of rare Competencies, commonly known as brain drain, is one of the most serious challenges facing Algeria and many countries in the Arab world. This phenomenon refers to the migration of qualified individuals, such as doctors, engineers, scientists, researchers, and other experts, to foreign countries in search of better opportunities. As a result, Arab countries lose thousands of talented professionals every year, which negatively affects their ability to achieve sustainable economic, scientific, and social development. Since these individuals possess valuable knowledge and expertise, their departure represents a significant loss for their home countries. There are several reasons behind the migration of skilled professionals. One of the main causes is the low level of salaries and financial rewards available in many Arab countries compared to those offered abroad. Talented individuals often seek better living standards and greater financial security, which encourages them to leave. Another important factor is the lack of professional recognition and limited opportunities for career advancement. Many qualified workers feel that their skills and achievements are not sufficiently appreciated, reducing their motivation to remain in their home countries. In addition, bureaucracy and administrative obstacles can make professional and scientific work more difficult and less productive. The lack of adequate support for scientific research is also a major factor contributing to brain drain. Researchers and scientists often face challenges such as insufficient funding, outdated facilities, and limited access to modern technology. These conditions make it difficult for them to conduct advanced research or develop innovative projects. Consequently, many choose to move to countries that offer better research environments and greater opportunities for professional growth. The absence of strong policies that encourage innovation and reward excellence further increases the likelihood of emigration among highly qualified individuals. The effects of brain drain are extensive and harmful. One of the most significant consequences is the loss of human capital, which is essential for national progress. Countries invest considerable resources in educating and training skilled professionals, but when these individuals emigrate, the benefits of that investment are lost. Furthermore, the departure of experts contributes to a decline in scientific production and research output, limiting technological advancement and innovation. This situation widens the knowledge gap between Arab countries and developed nations, making it more difficult to compete in a globalized world. To address this issue, governments should implement effective policies aimed at improving working and research conditions. Increasing salaries, reducing bureaucracy, and providing greater support for scientific research can help retain talented professionals. Additionally, encouraging skilled individuals to remain in or return to their home countries and promoting a culture of appreciation, creativity, and innovation can contribute to reducing brain drain and supporting long-term national development.

Human resources development Journal publish under la licence Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International.

العنوان:	**هجرة الكفاءات النادرة في الوطن العربي**
العنوان الثانوي	**قراءة في الأدبيات**

الملخص:

تعد هجرة الكفاءات النادرة من أبرز التحديات التي تواجه الجزائر والعالم العربي في العصر الحديث، إذ تفقد الدول العربية سنويًا آلاف الأطباء والمهندسين والعلماء والباحثين في ظل غياب بيئة علمية ومهنية محفزة ومشجعة. وتتعدد العوامل القائمة وراء استفحال هذه الظاهرة وربما من أكثرها وضوحا نجد: ضعف الأجور، وغياب التقدير المهني، والبيروقراطية، ونقص الدعم المادي والمعنوي للبحث العلمي... وتترتب عن هذا الحراك الصامت الذي لا يخرج فيه أصحاب الكفاءات إلى الشارع- بل يغادرون جميع شوارع الوطن- آثار سلبية عميقة تمس البنية التحتية للتنمية الاقتصادية والعلمية والتركيبة الاجتماعية للأوطان العربية، أبرزها خسارة رأس المال البشري، وتراجع الإنتاج العلمي، وازدياد الفجوة المعرفية بين الدول العربية والدول المتقدمة. ولمواجهة هذه الظاهرة، يُوصى بتبني سياسات وطنية فعّالة لتحسين ظروف العمل والبحث العلمي، وتشجيع الكفاءات على البقاء أو العودة إلى أوطانها، مع تعزيز ثقافة التقدير والابتكار داخل المجتمع العربي.

الكلمات المفتاحية: كفاءات نادرة، أسباب الهجرة، أثار الهجرة، الجزائر، وطن عربي

المقدمة

من أبرز التحديات التي تواجه الدول العربية عامة والجزائر خاصة، ظاهرة هجرة " الكفاءات النادرة" وما زاد المسالة تعقيدا هو التحولات التكنولوجية، السياسية، الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة. فبينما تستثمر الدول مبالغ طائلة في تكوين وتأهيل إطاراتها العلمية والتقنية، تجد نفسها في النهاية تخسر هذه الطاقات لصالح الدول المتقدمة والتي توفر بدورها بيئة أكثر تنافسية للعمل والإبداع. وتتمثل خطورة هذه الظاهرة في كونها لا تمثل مجرد حركة انتقال أفراد، بل هي نزيف في الرأس المال البشري والمعرفي، وهذا ما من شانه أن ينعكس سلبا على التنمية الوطنية في أبعادها الاقتصادية والعلمية والاجتماعية. لذلك، تسعى هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على واقع هجرة الكفاءات النادرة في الجزائر والعالم العربي، مع محاولة تحليل أسبابها وأثارها، واقتراح حلول عملية للحد منها واستثمار طاقات المهاجرين ذوي الكفاءات النادرة في خدمة أوطانهم وبالتالي إحداث نهضة حقيقية في البلاد. وعليه هدفت الدراسة إلى محاولة رصد بعض المشكلات التي تواجه الكفاءات النادرة في الوطن العربي والأسباب التي تدفعها لهجرة أوطانها. حيث أن هذه الفئة قد تواجه العدي من المشكلات التي تدفعها للانسحاب من دورها في التنمية أو تدفعها للهجرة خارج وظنها.

1.تساؤلات الدراسة

يمكن طرح مجموعة من الأسئلة ذات العلاقة بموضوع الدراسة والمتمثلة فيما يلي:

- ✓ ماذا نعني بهجرة الكفاءات النادرة أو هجرة الأدمغة؟ والمصطلحات ذات العلاقة
- ✓ كيف ظهرت ظاهرة هجرة الكفاءات النادرة؟ واقع الظاهرة عربيا وجزائريا
- ✓ ما هي الأسباب والدوافع التي دفعت بذوي الكفاءات النادرة للهجرة خارج أوطانها؟
- ✓ ما هي الاستراتيجيات الفعالة لمواجهة ظاهرة هجرة الكفاءات النادرة؟

وللإجابة على التساؤلات المطروحة تم تقديم المقال من خلال تقسيمه لمجموعة من العناصر كمحاولة لتغطية الموضوع.

2.مفهوم الكفاءات النادرة

1.2. مفهوم الكفاءات

تعرف الكفاءات بأنها "مجموع المعارف والمهارات التي يمتلكها الفرد والتي تمكنه من أداء عمله بشكل أحسن، ولا يخفي اليوم أن الكفاءات أضحت تمثل الميزة التنافسية الأكثر حسما ما بين المؤسسات، فالكفاءة هي التي تصنع التفوق، والمثل الأجنبي يقول c'est la compétence " qui fait la différence " وهو ما يجعل الكفاءة ودرجة التأهيل هي المرجع في توصيف الوظائف وتصميم هياكل المؤسسات. (علاوي، 2014، 35)

2.2. مفهوم الكفاءات النادرة

الكفاءات النادرة هي المهارات والقدرات الفريدة والمعرفة المتخصصة والإستراتيجية التي يمتلكها أفراد أو فرق عمل، والتي يصعب على المنافسين تقليدها أو استبدالها، وتساهم في تحقيق ميزة تنافسية قوية للمنظمة .هذه الكفاءات لا تقتصر على المعرفة التقنية، بل تشمل أيضًا القدرات الشخصية، ومهارات حل المشكلات، والابتكار، والقدرة على التكيف مع التغييرات. (Prahalad & Hamel,1990)

3.3 خصائص الكفاءات النادرة:

أشار Barney **في** (1991) عند وصفه **لخصائص الموارد أو الكفاءات النادرة** (Rare Competencies/Resources) كما وردت **في نموذج** VRIN **أو** VRIO في الإدارة الاستراتيجية كما يلي:

- **الندرة:** يصعب العثور عليها أو اكتسابها، وتكون محصورة لدى عدد قليل من الأفراد أو المنظمات.
- **القيمة:** تولد قيمة مضافة كبيرة للمنظمة، وتساهم في تميزها عن المنافسين.
- **الصعوبة في التقليد:** لا يمكن تقليدها بسهولة من قبل المنافسين بسبب صعوبة الحصول على المعرفة أو المهارات المكتسبة عبر سنوات من الخبرة والتدريب.
- **الاستمرارية:** تساهم في استمرارية نجاح المنظمة على المدى الطويل، من خلال القدرة على التكيف والتطور.

أمثلة على الكفاءات النادرة

- **القدرات الاستراتيجية:** وضع رؤى بعيدة المدى والتخطيط الاستراتيجي الفعال.
- **المهارات الإبداعية والابتكارية:** القدرة على اختراع تقنيات جديدة، أو تحسين المنتجات والخدمات بشكل مبتكر.
- **المهارات القيادية:** القيادة الفعالة للمجموعات، والقدرة على الإقناع، والتحفيز.
- **المعرفة المتخصصة:** خبرة عميقة في مجال تقني معين، أو فهم عميق لأسواق محددة.
- **القدرة على التكيف:** التكيف الإيجابي والسريع مع المتغيرات المستقبلية في البيئة التنظيمية أو السوق.

3.مفهوم الكفاءات النادرة والمصطلحات ذات العلاقة

ترتبط "الكفاءات النادرة" بمصطلحات مثل **الكفاءات الأساسية، الكفاءات الجوهرية، والقدرات المتخصصة،** وهي تمثل المهارات والخبرات والمعارف الفريدة التي تمتلكها منظمة أو فرد وتفوق بها على الآخرين. أما **الكفاءات النادرة** فيمكن اعتبارها الكفاءات الأساسية أو الجوهرية التي يصعب العثور عليها في سوق العمل.

1. **الكفاءات الأساسية:** يعرفها(Prahalad, & Hamel) أنها مجموعة من الكفاءات الجوهرية التي تُميز منظمة عن منافسيها، مثل الرؤية، المهارات التقنية، أو العميل.
2. **الكفاءات الجوهرية: يرى** (eonard-Barton) بأنها مجموعة من الأنشطة التي تتفوق بها المنظمة على منافسيها، مثل البحث والتطوير والبراعة التكنولوجية.
3. **المهارات المتخصصة**(Niche Skills) **: حسب** (Dessler) هي مهارات دقيقة ومتخصصة في مجال معين، وغالبًا ما تكون نادرة.
4. **الكفاءات النادرة**: مصطلح شامل يصف أي كفاءة أو مزيج من الكفاءات (مهارات، معارف، خبرات) التي يصعب العثور عليها في سوق العمل.
5. **الكفاءات الشخصية: بالنسبة لـ** (Boyatzis) هي مجموعة السمات والخصائص التي تُظهرها الأفراد وتُمكنهم من تحقيق أهدافهم بنجاح.
6. **الكفاءات السلوكية:** ترتبط بالسمات الشخصية والتفاعل الإنساني مثل الذكاء العاطفي والقدرة على حل المشكلات حسب (Boyatzis) دائما.

4. مفهوم هجرة الأدمغة

ظهر مصطلح هجرة الأدمغة في الأدبيات البحثية في خمسينيات القرن الماضي كترجمة لفظية للمصطلح الإنجليزي (Brain Drain)، والذي استخدمته الصحف البريطانية لأول مرة عام 1949 للإشارة إلى الهجرة الجماعية التي شهدتها هذه البلاد نتيجة رحيل أعداد كبيرة من المهندسين والعلماء البريطانيين إلى الولايات المتحدة الأمريكية (Rapoport,2004,p.89-90).

ومنذ ذلك الحين، أصبح هذا المفهوم مرادفًا لهجرة الكفاءات العلمية. وحاليًا، تُستخدم مصطلحات ومفاهيم كثيرة لوصف ظاهرة هجرة الكفاءات العلمية، نظرًا لأن الترجمة الحرفية لمصطلح هجرة الأدمغة لا تُعبّر بدقة عن هذه الظاهرة. فجميع العمال المهاجرين، بغض النظر عن مستواهم التعليمي، يمتلكون عقولًا ومهارات. (محمد، 2014، ص 50-49).

ومن الأوصاف الأخرى هجرة النخبة. بشكل عام، يمكن وصف ظاهرة هجرة الأدمغة بهجرة المهارات، وهجرة المعرفة، والهجرة الفكرية، وانتقال العمالة المؤهلة أو العاملين في مجال المعرفة. وقد عرّفت منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ظاهرة هجرة الأدمغة بأنها نوع غير طبيعي من التبادل العلمي بين الدول، ينتقل في اتجاه واحد من الدول النامية التي لا تستطيع الاستفادة من مهاراتها إلى الدول المتقدمة التي يمكنها الاستفادة من هذه المهارات (بليمون ، 2015، ص 44). وبهدف توحيد مفهوم هجرة الأدمغة العلمية في مختلف مناطق العالم، وضعت المنظمة الدولية للهجرة (IOM, 2011) معيار المستوى العلمي للمهاجر الماهر كأساس لتحديد المهارات العلمية للمهاجر، حيث حددت (أن يمتلك كل فرد مستوى ثانويًا من التعليم العلمي).

أما على المستوى الجغرافي، فتجري حركة الكفاءات العلمية في اتجاهات مختلفة؛ فهي لا تقتصر على اتجاه واحد من الدول النامية إلى الدول المتقدمة. قد نجد هجرة للكفاءات العلمية بين الدول النامية، كالهجرة نحو دول مجلس التعاون الخليجي، التي تجذب عددًا كبيرًا من الكفاءات العلمية المهاجرة من دول نامية أخرى، وخاصة الدول العربية كدول شمال أفريقيا والشرق الأوسط. كما نجد هجرة للكفاءات العلمية بين الدول المتقدمة، وخاصة نحو دول الاتحاد الأوروبي وكندا والولايات المتحدة الأمريكية. (بوطالبي وبن سعيد، 2021)

وقد عرفت منظمة اليونيسكو هجرة الأدمغة على أنها نوع شاذ من أنواع التبادل العلمي ما بين الدول، يتم فيه تدفق الكفاءات باتجاه الدول الأكثر تقدما من الدول الأقل تقدما وهو ما أطلق عليه بعضهم بالنقل العكسي للتكنولوجيا" (UNESCO. 1972)

5. واقع هجرة الكفاءات في الجزائر والعالم العربي

أولًا: واقع هجرة الكفاءات في الجزائر

شهدت ظاهرة هجرة الكفاءات في الجزائر توسعًا ملحوظًا خلال العقود الأخيرة، خاصة في صفوف الأطباء والمهندسين وأساتذة التعليم العالي والباحثين الجامعيين، حيث ارتبط تصاعد هذه الظاهرة بجملة من العوامل الاقتصادية والمهنية والمؤسساتية (بليمون، 2015، ص ص. 61–68). وتُعد فرنسا وكندا وألمانيا والولايات المتحدة الأمريكية من أبرز الوجهات التي تستقطب الكفاءات الجزائرية، وذلك بفعل الروابط اللغوية والتاريخية، إلى جانب ما توفره هذه الدول من فرص أفضل للاندماج المهني والاجتماعي (غيدة وطيب، 2016، ص ص. 70–78).

وتشير تقارير دولية إلى تزايد هجرة الأطباء الجزائريين نحو المستشفيات الأوروبية، حيث يعمل الآلاف منهم في أنظمة صحية أجنبية توفر ظروف عمل أحسن من حيث الأجور، التجهيزات، وفرص التطور المهني، مقارنة بالواقع المحلي (OECD, 2015, pp. 156–160). كما تعاني منظومة البحث العلمي في الجزائر من اختلالات هيكلية تتمثل في ضعف التمويل، محدودية التجهيزات المخبرية، وتعقّد الإجراءات الإدارية، مما يحدّ من المبادرات البحثية الفردية والجماعية، ويدفع العديد من الباحثين إلى البحث عن بيئات علمية أكثر دعمًا في الخارج (بليمون، 2015، ص ص. 61–68). إلى جانب ذلك، يواجه عدد معتبر من الكفاءات الجزائرية مشكلات تتعلق بضعف التقدير المهني والاجتماعي، وغياب معايير شفافة وعادلة للترقية والتقييم، وهو ما يولد شعورًا بالإحباط وعدم الاعتراف بالمجهودات المبذولة، ويعزز النزعة نحو الهجرة (غيدة وطيب، 2016، ص ص. 70–78). وقد انعكس هذا الوضع سلبًا على مسار التنمية الوطنية، إذ أدى فقدان الموارد البشرية المؤهلة إلى إضعاف القدرة على تنفيذ السياسات التنموية، خاصة في القطاعات الحيوية مثل الصحة، التعليم العالي، والابتكار الصناعي (بليمون، 2015، ص ص. 61–68).

ثانيًا: واقع هجرة الكفاءات في العالم العربي

على مستوى العالم العربي، تُعد الهجرة العلمية من الظواهر المتنامية باستمرار، لاسيما في دول المغرب العربي، ومصر، ولبنان، وسوريا، حيث تشترك هذه الدول في مجموعة من العوامل الطاردة، أبرزها ضعف الحوافز المهنية، هشاشة بيئة البحث العلمي، انتشار الفساد الإداري، وغياب آفاق التطور الوظيفي (جامعة الدول العربية، 2015، ص ص. 25–38). وقد ساهم هذا الواقع في تعزيز استقطاب الدول الغربية للكفاءات العربية، من خلال اعتماد سياسات هجرة انتقائية وبرامج تأشيرات خاصة تستهدف المهنيين ذوي الكفاءة العالية في مجالات الطب، الهندسة، والتكنولوجيا المتقدمة (Khouri, 2010, pp. 72–80).

وتشير تقارير الأمم المتحدة إلى أن الدول العربية تتكبد خسائر اقتصادية معتبرة تُقدّر بمليارات الدولارات سنويًا نتيجة هجرة العقول، بالنظر إلى كلفة تكوين هذه الكفاءات وفقدان مساهمتها في التنمية الوطنية (UNDP, 2009, pp. 51–57) ورغم خطورة هذه التداعيات، لا تزال سياسات إعادة استقطاب ودمج الكفاءات المهاجرة محدودة وغير منظمة في أغلب الدول العربية، مما يكرس استمرار النزيف البشري والعلمي (جامعة الدول العربية، 2015، ص ص. 25–38).

إضافة إلى ذلك، أدى استمرار هجرة الكفاءات إلى اعتماد متزايد لبعض الدول العربية على العمالة الأجنبية لتعويض النقص في الخبرات المحلية، وهو ما ترتبت عنه انعكاسات اجتماعية وثقافية، من بينها تصاعد مشاعر الإحباط لدى الشباب الجامعي، وتراجع الثقة في قدرة المؤسسات الوطنية على توفير مستقبل مهني مستقر ومحفّز (UNDP, 2009, pp. 51–57)

6. أسباب ودوافع هجرة الكفاءات النادرة في العالم العربي

تعد هجرة الكفاءات النادرة، أو ما يُعرف بهجرة العقول، من الظواهر البنيوية التي تعاني منها معظم الدول العربية منذ عدة عقود، حيث تشهد انتقال أعداد متزايدة من العلماء، والأطباء، والمهندسين، والباحثين المتميزين نحو الدول المتقدمة، بحثًا عن بيئات مهنية وعلمية أكثر دعما واستقرارا (الخوري، 2010، ص ص. 45–46؛ UNDP, 2009, pp. 50–51).

أولًا: الأسباب الاقتصادية

يرتبط قرار هجرة الكفاءات العربية إلى حد كبير بالفجوة الواسعة في الأجور والمردود المالي بين الدول العربية والدول المتقدمة، إضافة إلى محدودية الحوافز المادية والمعنوية المقدمة للعاملين في مجالات البحث العلمي والابتكار (Docquier & Rapoport, 2012, pp. 685–688). كما تعاني العديد من الدول العربية من بطالة مقنّعة وصعوبات في الحصول على فرص عمل تتناسب مع المستويات العلمية العالية، الأمر الذي يدفع الكفاءات إلى البحث عن أسواق عمل أكثر كفاءة في الخارج (جامعة الدول العربية، 2015، ص. 30).

ثانيًا: الأسباب السياسية والإدارية

تسهم البيئة الإدارية غير المحفزة في تسريع وتيرة هجرة الكفاءات، حيث يشكل غياب الشفافية وانتشار المحسوبية والبيروقراطية في التعيين والترقية أحد أبرز العوامل الطاردة للكفاءات العلمية (الخوري، 2010، ص ص. 52–54). كما يؤدي ضعف السياسات الوطنية للبحث العلمي وغياب استراتيجيات واضحة لدعم الابتكار إلى تهميش الطاقات البشرية المؤهلة، في حين يفاقم الاستقرار السياسي المحدود في بعض الدول العربية الشعور بانعدام الأمان المهني والمستقبلي لدى الكفاءات (UNDP, 2009, pp. 53–55)

ثالثًا: الأسباب الأكاديمية والعلمية

تعاني المؤسسات العلمية في عدد من الدول العربية من نقص واضح في الإمكانات البحثية والتقنية، بما في ذلك ضعف البنية التحتية للمختبرات والمراكز البحثية المتخصصة، وهو ما يحدّ من قدرة الباحثين على تطوير مشاريع علمية ذات قيمة مضافة (بليمون، 2015، ص ص. 52–54). ويُضاف إلى ذلك محدودية التمويل المخصص للبحث العلمي وصعوبة الحصول على منح أو دعم لمشروعات بحثية تنافسية، فضلًا عن ضعف شبكات التعاون العلمي الدولي، مما يعزز النزعة نحو الهجرة الأكاديمية (OECD, 2015, pp. 44–46).

رابعًا: الأسباب الاجتماعية والنفسية

تلعب العوامل الاجتماعية والنفسية دورًا مكملًا في تفسير هجرة الكفاءات، حيث يعاني العديد من الباحثين والمهنيين من ضعف التقدير الاجتماعي وعدم الاعتراف بقيمتهم العلمية مقارنة بالاهتمام الممنوح لمجالات أخرى أقل إسهامًا في التنمية (غيدة وطيب، 2016، ص. 65). كما يسعى عدد متزايد من الكفاءات إلى تحسين جودة حياتهم من حيث الخدمات الصحية والتعليمية وظروف العيش، في ظل شعور متنامٍ بالإحباط واليأس من إمكانية التغيير نتيجة استمرار الأزمات الهيكلية في بلدانهم الأصلية (جامعة الدول العربية، 2015، ص ص. 34–36).

خامسًا: عوامل الجذب في الدول المتقدمة

في المقابل، تعتمد الدول المتقدمة سياسات نشطة لاستقطاب الكفاءات الأجنبية، من خلال توفير بيئات علمية احترافية تشجع على البحث والتطوير، واعتماد نظم شفافة في التقييم والترقية تقوم على الكفاءة والجدارة بدل العلاقات الشخصية (OECD, 2015, pp. 42–43). كما يوفر الاستقرار السياسي والاقتصادي في هذه الدول آفاقًا مهنية طويلة المدى، مما يجعلها وجهة مفضلة للكفاءات العربية الباحثة عن مسارات مهنية واضحة ومستقرة (Docquier & Rapoport, 2012, pp. 690–692).

ويمكن تلخيص أهم هذه الأسباب كما يلي:

1. عدم توفر فرص لعرض ما لديهم من أفكار إبداعية.
2. لا يتم تشجيعها على الاستمرار من خلال عدم توفير بيئية حاضنة للفكر الإبداعي.
3. عدم المساواة في توفير الأدوات الداعمة لهم لتجريب ابتكاراتهم ومشاريعهم في شتى المجالات.

4. بالإضافة إلى عدم توفر فرص عمل مناسبة لمؤهلات وخبرات وشهادات ذوي الكفاءات النادرة،
5. إغراء العروض المالية والحرية الفكرية التي تستقطبهم للهجرة خارج أوطانهم، بما توفره لهم من إمكانات لتطوير ذاتهم ومن كل الجوانب.
6. الدول العربية تعيش في السنوات الأخيرة عدم استقرار سياسي وصراعات عسكرية عميقة طويلة الأمد.
7. تهميش المبدعين وعدم إشراكهم في القرارات الهامة التي يمكنهم تقديم خبراتهم لصنعها.
8. غالبية الكفاءات النادرة يرغبون في تقديم فرص تعليم وعمل أفضل وأكثر تحفيزا لأبنائهم.

7. الآثار المترتبة عن ظاهرة هجرة الكفاءات النادرة في الجزائر والعالم العربي:

وفيما يلي سيتم عرض الآثار المترتبة عن هجرة الكفاءات النادرة في الجزائر والعالم العربي، من الجوانب الاقتصادية، العلمية، والاجتماعية، وفي شكل نقاط:

أولا: الآثار الاقتصادية

1.في الجزائر

تؤدي هجرة الكفاءات النادرة في الجزائر إلى خسارة مباشرة لرأس المال البشري المؤهل الذي استثمرت الدولة في تكوينه عبر التعليم والتدريب، دون أن ينعكس ذلك على الاقتصاد الوطني (بليمون، 2015، ص ص. 73–75). كما يترتب عن هذه الظاهرة تراجع الإنتاجية في القطاعات الحيوية، خاصة الصحة، التعليم العالي، الصناعة والطاقة، نتيجة نقص الموارد البشرية المؤهلة (غيدة وطيب، 2016، ص. 82) ويُضاف إلى ذلك ارتفاع التكاليف الاقتصادية الناجمة عن اللجوء إلى الخبرات الأجنبية أو مكاتب الاستشارة الدولية، فضلًا عن ضعف القدرة التنافسية للاقتصاد الوطني في مجالات التكنولوجيا والابتكار، مما ينعكس سلبًا على معدلات النمو وتحقيق الأهداف التنموية طويلة المدى (OECD, 2015, pp. 158–160).

2. في العالم العربي

على المستوى العربي، تمثل هجرة الكفاءات نزيفًا ماليًا كبيرًا نتيجة إنفاق الحكومات على تكوين الموارد البشرية التي تهاجر لاحقًا إلى الخارج، دون عائد تنموي محلي (جامعة الدول العربية، 2015، ص ص. 112–115). كما تسهم هذه الظاهرة في إعاقة التنمية الاقتصادية المستدامة وتراجع مساهمة القطاعات العلمية والتقنية في الناتج المحلي الإجمالي، إلى جانب تعميق الفجوة الاقتصادية بين الدول العربية والدول الصناعية المتقدمة (UNDP, 2009, pp. 55–57).

ثانيًا: الآثار العلمية والتقنية

1. في الجزائر

يؤدي نزوح الباحثين وأساتذة الجامعات إلى تراجع مستوى البحث العلمي وانخفاض عدد براءات الاختراع والمشروعات الابتكارية المحلية، فضلًا عن بطء نقل التكنولوجيا الحديثة إلى الداخل (بليمون، 2015، ص ص. 76–78). كما ينعكس نقص الكفاءات التدريسية سلبًا على جودة التعليم العالي وترتيب الجامعات الجزائرية إقليميًا ودوليًا (غيدة وطيب، 2016، ص ص. 84–86)

2. في العالم العربي

تشير تقارير دولية إلى أن مساهمة العالم العربي في الإنتاج العلمي العالمي لا تتجاوز 1%، نتيجة ضعف التمويل وهجرة العقول المؤهلة (UNESCO, 2016, pp. 42–44). كما تؤدي هشاشة المنظومة البحثية وغياب بيئة علمية محفزة إلى اتساع الفجوة المعرفية والتكنولوجية بين الدول العربية والدول المتقدمة، وتحول الكفاءات المهاجرة إلى عنصر داعم لاقتصاديات الدول المستقبِلة بدل أوطانها الأصلية (Khouri, 2010, pp. 90–93).

ثالثا: الآثار الاجتماعية والإنسانية

1. في الجزائر

تسهم هجرة الكفاءات في فقدان القدوة العلمية داخل المجتمع، مما يضعف دافعية الأجيال الشابة نحو التميز الأكاديمي، ويعزز مشاعر الإحباط واليأس بسبب غياب فرص التقدير المهني (بليمون، 2015، ص. 80). كما تؤدي هذه الظاهرة إلى تراجع الثقة في المؤسسات الوطنية واختلال التوازن الاجتماعي نتيجة نزوح الطبقة المتعلمة، إضافة إلى آثار عائلية سلبية ناتجة عن الهجرة الطويلة (غيدة وطيب، 2016، ص ص. 88–89)

2. في العالم العربي.

اجتماعيًا، تؤدي هجرة العقول إلى ترسيخ قناعة لدى الشباب بأن النجاح مرتبط بالهجرة لا بالبقاء، مما يضعف الانتماء الوطني ويفرغ المجتمعات من طاقاتها الفكرية والإبداعية .(UNDP, 2009, pp. 58–60) كما يترتب عنها تراجع دور النخب المثقفة في قيادة التغيير الاجتماعي والعلمي، وزيادة الاعتماد على نماذج وحلول غربية بدل تطوير حلول محلية (جامعة الدول العربية، 2015، ص ص. 36–38.)

8. مواجهة هجرة الكفاءات النادرة: الاستراتيجيات المقترحة

تتطلب مواجهة ظاهرة هجرة الكفاءات النادرة تبني سياسات شاملة ومتكاملة تعالج جذور المشكلة الاقتصادية، المؤسسية، العلمية والاجتماعية، وتحول الكفاءات من عنصر نزيف إلى رافعة للتنمية (الخوري، 2010، ص ص. 101–104؛ UNDP, 2009, pp. 91–93).

أولًا: إصلاح السياسات والإدارة

تُعد الإصلاحات السياسية والإدارية من أهم آليات الحد من هجرة الكفاءات، من خلال إشراك أصحاب الكفاءات في صنع القرار المتعلق بالمجالات التي يبدعون فيها، وتعزيز الشفافية، ومحاربة المحسوبية في التوظيف والترقية (جامعة الدول العربية، 2015، ص ص. 61–63).

كما يُسهم اعتماد مبدأ الكفاءة، وإنشاء هيئات مستقلة لتقييم الأداء العلمي والمهني، وتبسيط الإجراءات الإدارية للمشروعات الابتكارية في خلق بيئة مؤسساتية جاذبة للكفاءات (OECD, 2015, pp. 210–212).

ثانيًا: تحسين الأوضاع الاقتصادية والمهنية

تشير الدراسات إلى أن رفع الرواتب والحوافز في القطاعات الحيوية، وتخصيص سلالم أجور خاصة بالكفاءات النادرة، يمثل أحد أهم العوامل الكابحة لهجرة العقول (Docquier & Rapoport, 2012, pp. 706–708).

كما يُعد تشجيع الاستثمار في الصناعات التكنولوجية والطبية، ودعم المشاريع الناشئة التي يقودها الباحثون والمهندسون، وإنشاء صناديق وطنية لتمويل البحث العلمي، من الأدوات الفعالة لاستبقاء الكفاءات (بليمون، 2015، ص ص. 92–94؛ World Bank, 2018, pp. 133–135).

ثالثًا: تطوير البيئة الأكاديمية والبحثية

يؤكد عدد من التقارير الدولية أن تحديث البنية التحتية البحثية، وإنشاء مختبرات متطورة، وتوسيع برامج التعاون الدولي مع الجامعات العالمية، يحدّ من النزيف الأكاديمي ويعزز الابتكار المحلي (UNESCO, 2016, pp. 95–98).

كما يُسهم تحفيز النشر العلمي، وتسجيل براءات الاختراع، وتبني نتائج البحث تجاريًا داخل الدول العربية في تعزيز ارتباط الباحثين بمؤسساتهم الوطنية (OECD, 2015, pp. 215–217).

تشكل برامج "العقول العائدة" إحدى أهم السياسات الحديثة لمواجهة هجرة الكفاءات، عبر تقديم حوافز ضريبية وسكنية، وتوفير مناصب بحثية مرموقة للكفاءات الراغبة في العودة (IOM, 2011, pp. 189–191).

كما يُعد تفعيل التعاون عن بُعد، وإنشاء شبكات خبراء من الجاليات العلمية في الخارج، وسيلة فعالة للاستفادة من الكفاءات دون اشتراط العودة النهائية (Khouri, 2010, pp. 122–125).

خامسًا: التحفيز المعنوي والاجتماعي

يلعب التقدير المعنوي والاجتماعي دورًا أساسيًا في استبقاء الكفاءات، من خلال إبراز إنجازات العلماء إعلاميًا، وتكريمهم رسميًا، وتخصيص جوائز وطنية للتميز العلمي (بليمون، 2015، ص. 97). كما يسهم تحسين جودة الحياة العامة، خاصة في مجالات التعليم، الصحة، والسكن، في تعزيز الاستقرار النفسي والاجتماعي للكفاءات، وغرس ثقافة البحث والابتكار في المراحل التعليمية المبكرة (UNDP, 2009, pp. 94–96).

الخاتمة

تظهر الأدبيات أن هجرة الكفاءات النادرة ليست ظاهرة ظرفية، بل نتيجة خلل هيكلي في السياسات الاقتصادية، التعليمية والإدارية، وأن الرهان الحقيقي يتمثل في خلق بيئة داخلية محفزة على البقاء والعطاء بدل الهجرة والاغتراب (الخوري، 2010، ص ص. 130–132؛ جامعة الدول العربية، 2015، ص. 68). وفي ضوء ما سبق، فإن الظاهرة أصبحت مشكلة حقيقية مستمرة لا مجرد حالة مؤقتة. والتحدي الرئيس يتمثل في تحويل الهجرة من خسارة إلى فرصة، عبر الاستفادة من الكفاءات المهاجرة بدل فقدانها نهائيًا. من خلال تحليل ظاهرة هجرة الكفاءات النادرة، يتّضح أنّها ليست مجرّد خيار

فردي، بل نتيجة طبيعية لخلل هيكلي في السياسات الاقتصادية والتعليمية والإدارية في العديد من الدول العربية. فالبيئة التي لا توفر الأمن المهني، ولا تحفّز على الإبداع والبحث، تدفع العقول المبدعة إلى البحث عن فضاء آخر يُقدّر الجهد ويكافئ الكفاءة. إنّ استمرار هذه الظاهرة يهدّد مستقبل التنمية الوطنية، ويُضعف من قدرة الدول على مواكبة التقدم العلمي والتكنولوجي. لذا، فإنّ الرهان الحقيقي يكمن في خلق مناخ داخلي يُشجّع على البقاء والعطاء، بدلًا من الهجرة والاغتراب.

أخيرًا ومن أجل تنمية مستدامة، ومن أجل الحفاظ على الموارد البشرية للبلاد، فالأمر يتطلب تنمية مجموعة من الاستراتيجيات لمواجهة هذه الظاهرة أو الحد منها لدى ذوي الكفاءات النادرة.

التوصيات:

1. تحسين بيئة العمل والبحث العلمي من خلال رفع الأجور وتوفير التجهيزات الحديثة.
2. اعتماد الكفاءة معيارًا أساسياً في التوظيف والترقية لمحاربة المحسوبية والبيروقراطية.
3. إنشاء برامج وطنية لاستقطاب الكفاءات المهاجرة ومنحها فرصًا حقيقية للمشاركة في التنمية.
4. زيادة الاستثمار في البحث العلمي وتخصيص نسبة معتبرة من الناتج المحلي له.
5. تعزيز مكانة الباحث والعالم في المجتمع عبر الإعلام والتعليم، وتشجيع ثقافة التقدير العلمي.
6. تفعيل الشراكات مع الجامعات والمراكز الدولية للاستفادة من خبرات الكفاءات العربية في الخارج.
7. وضع رؤية إستراتيجية بعيدة المدى لاحتضان العقول الشابة ودعم طموحاتها داخل الوطن.

المراجع

1. بوطالبي، محمد، و بن سعيد، عبد القادر (2021) ، ***هجرة الكفاءات العلمية في ظل العولمة: الواقع والآفاق*** .مجلة الدراسات الاقتصادية، 15(2)، 77–98.
2. بليمون، عبد النور (2015)، هجرة***الكفاءات العلمية وأثرها على التنمية في الدول النامية*** .الجزائر: دار الهدى للطباعة والنشر .
3. جامعة الدول العربية (2015)، تقرير ***هجرة الكفاءات العربية*** .القاهرة: الأمانة العامة لجامعة الدول العربية.
4. محمد، أحمد. (2014)، هجرة ***الأدمغة والكفاءات العلمية: الأبعاد والتحديات*** .القاهرة: دار الفكر العربي.
5. الخوري، عصام (2010)، هجرة ***الكفاءات العربية: الأسباب، الاتجاهات، والآثار التنموية*** .بيروت: مركز دراسات الوحدة العربية.
6. الخوري، عصام (د.ت)، ***هجرة الأدمغة وأثرها على التنمية في الدول النامية*** .بيروت: دار الفكر المعاصر.
7. علاوي، عبد الفاتح (2014)، القيادة بالكفاءات ودورها في إدارة التغيير التنظيمي والتعامل مع مقاومته. مجلة الاقتصاد الجديد. Article *https://asjp.cerist.dz* › down
8. غيدة، فاطمة الزهراء وطيب، محمد (2016)، ***هجرة الكفاءات الجزائرية والعربية: الواقع والدوافع.*** الجزائر: دار الخلدونية للنشر والتوزيع.
9. Barney, J. B (1991), Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. Journal of Management, 17(1), 99–120.
10. Boyatzis, R. E (1982), ***The competent manager: A model for effective performance***. Wiley.
11. Dessler, G (2020), ***Human resource management*** (16th ed.). Pearson.
12. Docquier, F & Rapoport, H (2012), Globalization, brain drain, and development. ***Journal of Economic Literature***, 50(3), 681–730.
13. International Organization for Migration (2011), ***International migration law: Glossary on migration*** (2nd ed.). Geneva: IOM.
14. International Organization for Migration (2011), World migration report. Geneva, Switzerland: IOM.
15. Leonard-Barton, D (1992), ***Core capabilities and core rigidities: A paradox in managing new product development***. **Strategic Management Journal, 13**(S1), 111–125.
16. Organisation for Economic Co-operation and Development (2015), ***Connecting with emigrants: A global profile of diasporas***. Paris, France : OECD Publishing.
17. **Prahalad, C. K & Hamel, G (1990), The Core Competence of the Corporation. Harvard Business Review, May–June 1990, 79–91.**
18. Khouri, E (2010), ***Arab migration and skilled labor mobility***. Beirut, Lebanon: Center for Arab Unity Studies.
19. Rapoport, H (2004), ***Who is afraid of the brain drain? Human capital flight and growth in developing countries***. World Bank Policy Research Working Paper No. 3380, Washington, DC: World Bank. (89-90).
20. UNESCO (2016**),** ***UNESCO science report: Towards 2030***. Paris, France: UNESCO.
21. UNESCO (1972), ***The brain drain: A study of the causes, dimensions and consequences***. Paris: UNESCO.
22. United Nations Development Programme (2009),***Arab human development report: Challenges to human security in the Arab countries***. New York, NY: UNDP.
23. World Bank (2018), World development report: Learning to realize education's promise. Washington, DC: World Bank.

نبذة عن المؤلف:

1. **بن غذفة شريفة:**

أستاذ التعليم العالي بجامعة محمد لمين دباغين سطيف2 (الجزائر) منذ (2006)، حاصلة على دكتوراه العلوم في علم النفس المعرفي ودكتوراه في علم النفس العيادي. باحثة بوحدة البحث تنمية الموارد البشرية بجامعة سطيف2 منذ 2016 وعضو بمخبر بنك الاختبارات النفسية والتربوية والمهنية بجامعة باتنة1 منذ (2013)، مساعد محرر وخبير بعدة مجلات بالجزائر وخارج الجزائر. تهتم بدراسة عدة موضوعات منها: منهجية البحث العلمي- اتخاذ القرار- العمليات المعرفية- نوعية الحياة- السلوك الصحي- القياس النفسي- الوعي البيئي..الخ. لها العديد من المقالات والكتب في مواضيع مختلفة.

2. **القص صليحة:**

أستاذ التعليم العالي بجامعة باتنة1 (الجزائر)، حاصلة على دكتوراه العلوم في علم النفس العيادي. حاليا مدير مخبر سيكولوجية مستعمل الطريق بجامعة باتنة1 (الجزائر، 2025)، وباحثة بوحدة البحث تنمية الموارد البشرية بجامعة سطيف2 ، خبير بعدة مجلات وطنية. تهتم بدراسة عدة موضوعات منها: الصحة النفسية - الإدمان- الجريمة- العلاجات... لها العديد من المقالات والكتب في مواضيع مختلفة.