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

مجلة تنمية الموارد البشرية

An Anthropological Approach To Rare Competencies in the Arab world: Culture and Development

BERRO REEM
Member of the Sociological Association. Beirut
sociologylb@hotmail.com
00009-0006-8494-7737

Highlights

- Rare competencies in the Arab world are understood as a socio-cultural phenomenon that reflects the reproduction of social structures in relation to scientific and knowledge-based elites.
- The migration of elite competencies is associated with the failure of cultural recognition mechanisms and the weak accumulation of symbolic capital with in their original societal contexts.
- The effectiveness and sustainability of rare competencies depend on the availability of enabling institutional environments capable of producing social recognition and transforming individual potential into sustainable developmental pathways.

Keywords: Rare Competencies, Development, Anthropology, Culture, Structuralism

Inormations: **Received**: 20/05/2026 -**Accepted**:01/06/2026 - **Published**: 30/06/2026

To cite this paper: Berro R, (2026). **An Anthropological Approach to Rare Competencies In The Arab World: Culture And Development**. *RDRH,* 21(1), 117-129;https://zenodo.org/uploads/21258221

Abstract

This research examines rare competencies in the Arab world as a socio-cultural phenomenon that goes beyond the technical professional dimension, revealing the dialectical and complex relationship between social structures and prominent scientific cadres. The study focuses on the reality of these rare competencies in the Arab world, shedding light on the migration of elites with rare skills as an act that is not limited to occupational mobility, but rather reflects a profound crisis in "cultural recognition" and a genuine lack of "symbolic capital" that creative minds are supposed to possess within their societies of origin, resulting in a chronic developmental vacuum and a deterioration of the knowledge structure.

Structural analysis, as an anthropological framework, is employed to examine the position of rare competencies within institutional and power structures, as well as their position among local communities. It also analyzes patterns of values, symbols, and mechanisms of domination that govern the investment in or deliberate exclusion of these capabilities, within an anthropological approach that observes social, cultural, and institutional dimensions in their broader developmental context.

Ultimately, the study concludes that the absence of moral and material incentives leads to a continuous depletion of human capital, creating a deep gap between intellectual potential and its practical utilization. This makes the integration of culture and development a strategic necessity.

Furthermore, building an environment conducive to creativity is a fundamental condition for "knowledge localization" and for transforming innovation into a driving force for sustainable development, rather than leaving these competencies as idle resources or forcing them into migration due to restrictive institutional environments that marginalize excellence and hinder local renaissance processes. The findings also emphasize that the effectiveness of rare competencies is not achieved merely through possessing skills, but requires an enabling environment that provides social recognition and necessary institutional support, thereby allowing individual initiative to be transformed into a sustainable innovative act that contributes to development.

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

العنوان **مقاربة أنثروبولوجية للكفاءات النادرة في العالم العربي: بين الثقافة والتنمية**

الملخص:

يتناول هذا البحث الكفاءات النادرة في العالم العربي بوصفها ظاهرة سوسيو-ثقافية تتجاوز البعد المهني التقني، لتكشف عن طبيعة العلاقة الجدلية والمعقدة بين البنى المجتمعية والكوادر العلمية البارزة. وقد ركّز البحث على واقع هذه الكفاءات النادرة في العالم العربي، مسلطًا الضوء على هجرة النخب من ذوي الكفاءات النادرة بوصفها فعلًا لا يقتصر على الانتقال الوظيفي، بل يعكس في جوهره أزمة حادة في "التقدير الثقافي" وافتقارًا حقيقيًا إلى "رأس المال الرمزي" الذي يفترض أن تتمتع به العقول المبدعة داخل مجتمعاتها الأصلية، مما يترتب عليه فراغ تنموي مزمن وتآكل في البناء المعرفي. ويعتمد التحليل البنيوي، باعتباره إطارًا أنثروبولوجيًا، على دراسة موقع الكفاءات النادرة داخل البنى المؤسسية والسلطوية، كما موقعها بين الجماعات المحلية، إضافة إلى تحليل أنماط القيم والرموز وآليات الهيمنة التي تتحكم في استثمار هذه الطاقات أو إقصائها عمدًا، وذلك ضمن مقاربة أنثروبولوجية ترصد الأبعاد الاجتماعية والثقافية والمؤسساتية في سياقها التنموي الشامل. وفي النتيجة خلص البحث إلى أن غياب الحوافز المعنوية والمادية يؤدي إلى استنزاف مستمر لرأس المال البشري، مما يخلق فجوة عميقة بين الإمكانات العقلية وإمكانية توظيفها عمليًا، وهو ما يجعل من التكامل بين الثقافة والتنمية ضرورة استراتيجية. علاوة على ذلك، أن بناء بيئة محفزة على الإبداع يُعد شرطًا أساسيًا لعملية "توطين المعرفة" وتحويل الابتكار إلى قوة دافعة للتنمية المستدامة، بدلًا من بقاء هذه الكفاءات طاقات معطّلة أو مهاجرة بفعل بيئات مؤسسية مقيدة تُهمّش التميز وتعيق مسارات النهضة المحلية. وتؤكد نتائج البحث أن فاعلية الكفاءات النادرة لا تتحقق بمجرد امتلاك المهارات، بل تتطلب بيئة حاضنة توفر الاعتراف الاجتماعي والدعم المؤسسي اللازمين، بما يتيح تحويل المبادرة الفردية إلى فعل ابتكاري مستدام يسهم في التنمية.

الكلمات المفتاحية: الكفاءات النادرة، التنمية، الانتروبولوجيا، الثقافة، البنيوية.

المقدمة

تعدّ الكفاءات النادرة في العالم العربي مدخلًا أساسيًا لفهم العلاقة بين البنية الاجتماعية وقدرة المجتمعات على إنتاج المعرفة واستثمارها. إذ لا يتحدد حضور هذه الكفاءات فقط بمدى توفرها كقدرات فردية، بل يتشكل أساسًا داخل سياقات بنيوية تُنظم آليات الاعتراف بها وتحديد قيمتها داخل المجتمع والمؤسسة. ومن هذا المنظور، تبرز الفجوة البنيوية بوصفها الإطار التفسيري الأول الذي يكشف عن عدم التوازن بين الإمكانات البشرية المتوفرة وبين محدودية البنى المؤسسية القادرة على احتضانها وتوجيهها نحو مسارات تنموية فعالة .وانطلاقًا من هذا الاختلال البنيوي، يتضح أن البعد الاجتماعي والثقافي يلعب دورًا محوريًا في إعادة إنتاج مفهوم الكفاءة داخل المجتمع، حيث تتداخل القيم والرموز وآليات الاعتراف الاجتماعي في تحديد من يُعتبر كفاءة ومن يُهمَّش. فالكفاءة لا تُفهم هنا كمعطى تقني فقط، بل كنتاج لعلاقات اجتماعية تُعيد تشكيل موقع الفرد داخل النسق العام، (بورديو، 2011). بما يعكس طبيعة السلطة الرمزية وآليات توزيع القيمة داخل البنية الاجتماعية .وفي ظل هذا التوتر بين الإمكانات الفردية والبنى الاجتماعية، تتبلور ظاهرة هجرة الكفاءات النادرة بوصفها نتيجة بنيوية وليست مجرد انتقال وظيفي أو جغرافي. فهي تعكس محدودية قدرة البيئات المحلية على استيعاب الطاقات المبدعة، وضعف منظومات الاعتراف المؤسسي والاجتماعي بها، مما يدفعها إلى البحث عن فضاءات أكثر انفتاحًا وقدرة على توظيفها. وبذلك، تصبح الهجرة تعبيرًا عن اختلال في العلاقة بين القدرة والتفاعلية داخل السياق التنموي العربي.

وعليه، ينطلق هذا البحث من إشكالية مركزية تتمثل في :ما طبيعة العلاقة بين الفجوة البنيوية والبعد الاجتماعي في إنتاج أو تعطيل الكفاءات النادرة، وكيف تفسر هذه العلاقة ظاهرة هجرة الكفاءات في العالم العربي؟

1. الدراسات السابقة (أدبيات البحث)

قدّمت العديد من الدراسات السابقة مقاربات متعددة لموضوع الكفاءات النادرة والتنمية، حيث تناولت هذا الإشكال في سياقاته الاقتصادية والاجتماعية والتربوية، وركزت على قضايا مثل فجوة المهارات، وهجرة العقول، وضعف المواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل. ومن أبرز هذه الإسهامات أعمال مصطفى حجازي (2005) في تحليله لأثر البنى الاجتماعية على تعطيل الطاقات البشرية، ودراسات إبراهيم العيسوي (2003) حول إشكالات التنمية في الوطن العربي، إضافة إلى تقارير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP, 2002-2024) حول التنمية البشرية العربية، التي أبرزت علاقة ضعف المؤسسات بهدر رأس المال البشري، فضلًا عن دراسات منظمة العمل الدولية (ILO,2015) التي تناولت مشكلة عدم التوافق بين المهارات ومتطلبات سوق العمل.

اما في هذا البحث فقد اكتسبت المقاربة الأنثروبولوجية أهمية مركزية في هذا البحث، كونها تسمح بتجاوز التفسيرات الاقتصادية والمؤسسية الضيقة، نحو تحليل أعمق يُعنى بالبنى الثقافية والرمزية التي تنظّم عملية الاعتراف بالكفاءة داخل المجتمع. فهي لا تنظر إلى الكفاءات النادرة بوصفها موارد بشرية فحسب، بل كنتاج لسياقات اجتماعية وثقافية تُعيد إنتاج أنماط التراتب وتوزيع القيمة. كما تتيح هذه المقاربة فهم الفجوة بين الإمكانات البشرية المتوفرة والبنى المؤسسية باعتبارها فجوة بنيوية ثقافية، ناتجة عن اختلال في أنماط الاعتراف الاجتماعي وآليات إنتاج المعنى داخل النسق الاجتماعي، وليس مجرد خلل إداري أو اقتصادي

1.2.مفهوم الكفاءات النادرة

تُعرَّف الكفاءات النادرة بأنها "مجموعة من القدرات والمعارف والمهارات التي لا تتوافر إلا لدى عدد محدود من الأفراد داخل المجتمع أو المنظمة، وتمتاز بصعوبة اكتسابها أو نقلها للآخرين، نظرًا لارتباطها بخبرة

تراكمية ومعرفة متخصصة" (طائي، 2019، ص. 88–90). وتشكل هذه الكفاءات محورًا أساسيًا

للتطوير التنظيمي والابتكار، إذ تسهم في تعزيز الأداء وتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

من الناحية النظرية، يمكن تفسير الكفاءات النادرة من خلال مفاهيم رأس المال البشري والثقافي والاجتماعي. فقد أوضح عالم الاجتماع الفرنسي بيير بورديو أن: "رأس المال هو العمل المتراكم، سواء في صورته المادية أو المتجسدة في الفرد، والذي، عند استحواذ الأفراد أو الجماعات عليه بشكل حصري، يمكّنهم من الاستفادة من الطاقة الاجتماعية في شكل عمل متجسد أو معاد تشكيله" (بورديو، 2011، ص 55) . كما تناول الاقتصادي الأمريكي غاري بيكر مفهوم رأس المال البشري، معرفًا الكفاءات النادرة بأنها: "تمثل استثمارًا في التعليم والتدريب والخبرة العملية، ما يمنح الفرد قدرة إنتاجية عالية ومردودًا اقتصاديًا أكبر، ويجعل هذه المهارات نادرة وقيمة وصعبة الاستبدال" (Becker, 1993, p. 3).

بناءً على ذلك، يمكن تعريف الكفاءات على أنها مجموعة من المعارف النظرية والتطبيقية، والمهارات، والخبرات المتراكمة لدى الأفراد، التي تمكّنهم من أداء العمليات الإنتاجية والتحويلية المختلفة ضمن وظائفهم، وتوجيه تصرفاتهم إيجابًا عبر البرامج التكوينية المتنوعة، لتصبح قوة فاعلة في تحقيق التنمية المستدامة.

2.2. التنمية

تعرف التنمية وفق المنظور النظري لكل من تودارو وسميث على أنها "عملية متعددة الأبعاد تتضمن إجراء تغييرات جذرية في الهياكل الاجتماعية، والمواقف الشعبية، والمؤسسات الوطنية، بالإضافة إلى تسريع النمو الاقتصادي، والحد من التفاوت الطبقي، والقضاء على الفقر المدقع. فهي في جوهرها تمثل ارتقاءً بالنظام الاجتماعي بأسره من وضع غير مرغوب فيه إلى وضع أفضل ماديًا ومعنويًا (Smith, S. C, & Todaro, M. P. 2020, p.18).

وترتكز العلاقة بين الثقافة والتنمية على أن الثقافة تهيئ المناخ الاجتماعي والسياسي والاقتصادي اللازم لنجاح المشاريع التنموية، فهي تؤثر في سلوك الأفراد والجماعات تجاه التعليم والعمل والابتكار، وتحدد قدرة المجتمع على استثمار الكفاءات النادرة وتحويلها إلى إنتاجية ملموسة. وعليه، فإن التنمية لا يمكن أن تنجح بمعزل عن الثقافة، فكل مشروع تنموي فعال يعتمد على تكامل القيم الثقافية مع السياسات الاقتصادية والاجتماعية لضمان استدامته ونجاحه(UNESCO, 2013) .

3.2. الأنثروبولوجيا

هي العلم الذي يدرس الإنسان من خلال أبعاده الثقافية والاجتماعية والرمزية، ويهتم بفهم تنظيم المجتمعات البشرية وأنماط حياتها، كما يركز على التنوع الثقافي بين الشعوب وتحليل البنى الاجتماعية في سياقاتها المختلفة (بونت، إزار وآخرون، 2006، ص 93 – 108) كما يتناول المجتمعات البدائية والتقليدية إلى جانب المجتمعات الحديثة والمعاصرة، وتهتم بأصول المجتمعات وتطورها وبنيتها، مرتكزةً على الثقافة والثقافات البشرية كجوهر لفهم الوجود الإنساني .

وتتقاطع الانتروبولوجيا مع العديد من العلوم وتعتبر أنثروبولوجيا التنمية أحد أحدث الميادين التي تدرس التفاعلات بين المجتمع، الثقافة، والتنمية، اذ تركز على كيفية تأثير القيم الاجتماعية والممارسات الثقافية في نجاح أو فشل المشاريع التنموية. فهي لا تقتصر على دراسة الجوانب الاقتصادية أو التقنية فحسب، بل تعطي أهمية قصوى للعامل البشري والثقافي. ووفقًا لمعجم الاثنولوجيا والأنثروبولوجيا، تُعرف أنثروبولوجيا التنمية بأنها: "مجموعة من الأوليات الاجتماعية المسببة لعمليات إرادية هدفها تحويل بيئة اجتماعية، تقوم بتنفيذها

مؤسسات أو عناصر خارجية عن هذه البيئة، وترتكز على موارد وتقنيات ومعارف" (بونت، إزار وآخرون، 2006، ص. 205-206).

بعبارة أخرى، تبحث أنثروبولوجيا التنمية في الديناميات المحلية وغير الرسمية التي تؤثر في فعالية التنمية داخل المجتمعات، مما يجعلها فرعًا يربط بين البُعد الثقافي والاجتماعي والاقتصادي في أي مشروع تنموي. وهو ما يفيد في تفسير عوائق التنمية البشرية في المجتمعات العربية.

4.2. الثقافة

تعرف الثقافة في الأنثروبولوجيا بأنها الإطار المرجعي الذي يضم القيم والمعتقدات والعادات والسلوكيات والرموز والمعارف التي ينشأ عليها أفراد المجتمع. وتعتبر الثقافة من العناصر الأساسية التي تحدد هوية المجتمع، إذ تشكّل الطريقة التي يفكر بها الأفراد، وكيفية تفاعلهم مع محيطهم الاجتماعي والطبيعي، وكيفية نقل المعرفة والخبرات عبر الأجيال.

وقد تطور مفهوم الثقافة عبر التاريخ، فانتقل من معناه الأولي المرتبط بزراعة الأرض وفلاحتها، إلى مدلول أوسع يشمل الحياة الفكرية والاجتماعية والأخلاقية، بما في ذلك العادات والتقاليد والفنون والقوانين والمعتقدات الدينية والفلسفية. وهذا التطور يعكس القدرة البشرية على التكيف والتحول والإبداع داخل المجتمع.

وفقًا لتعريف الأنثروبولوجي إدوارد تايلور، تشمل الثقافة: "المعرفة، والمعتقدات، والفنون، والأخلاق، والقوانين، والعرف، وكل القدرات والعادات الأخرى التي يكتسبها الإنسان كعضو في المجتمع" (كوش، 2007، ص31).

وتُعد الثقافة مكونًا حيويًا لفهم مسارات التنمية، فهي تؤثر على سلوك الأفراد تجاه التعليم والعمل والابتكار، وتحدد مدى قدرة المجتمع على استيعاب القيم والتوجهات التي تدعم استثمار الكفاءات النادرة، وتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي المستدام.

5.2. مفهوم البنيوية

البنيوية بمعناها هي منهجية تحليلية تركز على دراسة العلاقات والهياكل الاجتماعية والثقافية باعتبارها نظمًا مترابطة، وليس مجرد عناصر منفصلة. وتهتم بتحليل الأنماط الثابتة والعلاقات بين العناصر داخل المجتمع، مثل الرموز، والمعتقدات، والقيم، والوظائف الاجتماعية، لفهم كيفية تشكّل البنى الاجتماعية واستمرارها. وتنطلق البنيوية من أن المعنى الاجتماعي والفعل الإنساني لا يمكن فهمهما بمعزل عن السياق البنيوي الذي تنتمي إليه العناصر المختلفة. ووفقًا لكلود ليفي-شتراوس، فإن "البنية الاجتماعية هي شبكة من العلاقات بين الأشخاص والمجموعات، حيث تحدد هذه العلاقات الوظائف الاجتماعية وتضمن استقرار النظام الاجتماعي واستمراره" (Lévi-Strauss, 1963, pp. 15- 32).

ان الربط بين المفاهيم السابقة يكشف عن رؤية متكاملة؛ فإذا كان رأس المال الثقافي بمفهوم بيار بورديو يمثل الموارد غير المادية التي يمتلكها الأفراد، فإن أنثروبولوجيا التنمية تعمل كأداة منهجية لفهم كيفية تفعيل هذا الرأس مال داخل المشاريع التنموية. فالتنمية لا تتحقق بمجرد ضخ استثمارات مادية، بل تستوجب مواءمة هذه الاستثمارات مع "الأوليات الاجتماعية" (بونت وإزار، 2006،ص. 247) والقيم الثقافية السائدة. وبناءً عليه، يصبح دور الثقافة هنا ليس مجرد عنصر ثانوي، بل هو "الممكّن" الذي يحول المهارات والتقنيات إلى قوة إنتاجية ملموسة تضمن استدامة التحول الاجتماعي والارتقاء بالنظام العام للمجتمع استنادًا الى سميث و تودارو كما ذكرنا آنفًا.

وتأكيدًا على هذا التكامل، يشير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP) في تقاريره حول التنمية

البشرية إلى أن تعزيز القدرات البشرية لا ينفصل عن البيئة الثقافية التي يعيش فيها الأفراد؛ فالثقافة هي الإطار الذي يمنح التنمية معناها وقيمتها الأخلاقية. وبحسب تقارير البرنامج، فإن 'الاستثمار في التنوع الثقافي والابتكار المجتمعي يعد ركيزة أساسية لتحقيق استقرار المجتمعات وزيادة مرونتها في مواجهة الأزمات الاقتصادية'، مما يجعل من البعد الثقافي شرطًا لازمًا لضمان شمولية التنمية وعدم ترك أحد خلف الركب"كما ورد في تقرير الامم المتحدة (UNDP, 2024).

3. المقاربة الوظيفية البنيوية في دراسة الكفاءات النادرة

تنطلق المقاربة الوظيفية البنيوية من تصورٍ يرى المجتمع بوصفه نسقًا متكاملًا من العلاقات المترابطة، حيث تؤدي كل وحدة داخله وظيفة محددة تسهم في الحفاظ على استقراره واستمراريته. ووفق هذا المنظور، لا تُفهم العناصر الاجتماعية من خلال خصائصها الفردية، بل من خلال موقعها الوظيفي داخل البنية الكلية. وانطلاقًا من ذلك، تُعدّ الكفاءات النادرة عناصر وظيفية بنيوية عالية الأهمية، إذ لا تمثل مجرد مهارات فردية متخصصة، بل تؤدي أدوارًا حاسمة في استدامة المؤسسات، ونقل المعرفة، وضمان التجدد الاجتماعي والمهني، بما يجعل وجودها شرطًا من شروط توازن النسق الاجتماعي ذاته.

وقد أكد ألفرد رادكليف براون، رائد المدرسة البريطانية للوظيفية البنيوية، أن البنية الاجتماعية تتمثل في "شبكة من العلاقات الاجتماعية القائمة فعليًا، والتي تضمن استمرارية المجتمع عبر أداء وظائف محددة " وانطلاقًا من هذا التعريف، يمكن النظر إلى الكفاءات النادرة باعتبارها عقدًا مركزية داخل هذه الشبكة، حيث تؤدي وظائف يصعب تعويضها أو استبدالها دون إحداث خلل في توازن النسق المؤسسي. كما اشار بوضوح إلى أن "استمرار أي نسق اجتماعي مرهون بقدرة عناصره على أداء وظائفها ضمن البناء الكلي" (Radcliffe-Brown, 1952, p.10)، وهو ما يجعل تهميش الكفاءات النادرة أو سوء إدماجها مؤشرًا على ضعف التماسك البنيوي للمؤسسة. غير أن الوظيفية البنيوية الكلاسيكية تميل، في تحليلها، إلى التركيز على الوظيفة أكثر من تركيزها على الفاعل الاجتماعي ذاته، وهو ما حاولت المدرسة الأمريكية، ممثلة في تالكت بارسونز، تجاوزه عبر إدخال البعد القيمي في تفسير الأدوار الاجتماعية باعتبار ان النسق الاجتماعي لا يقوم فقط على توزيع الأدوار، بل على تقاسم القيم التي تمنح هذه الأدوار معناها وشرعيتها (Parsons, 1951, p.2) ووفق هذا المنظور، تكتسب الكفاءات النادرة أهميتها ليس فقط من كفاءتها التقنية، بل من درجة الاعتراف القيمي والمؤسسي بدورها داخل النسق.

وفي هذا الإطار، تؤدي الكفاءات النادرة وظائف ظاهرية تتمثل في رفع مستويات الإنتاجية، وتعزيز الابتكار، وتحسين الأداء المؤسسي، إلى جانب وظائف كامنة غير مباشرة، مثل تعزيز السمعة الرمزية

للمؤسسة، وجذب المواهب، وترسيخ الثقة الاجتماعية. وهي وظائف لا تكون دائمًا مقصودة بشكل واعٍ، لكنها تظل ضرورية لاستقرار النسق الاجتماعي والمؤسسي. وعليه، ان "الاستقرار الاجتماعي لا يتحقق بإشباع الحاجات التقنية فقط، بل بإعادة إنتاج منظومة القيم التي تنظّم الأدوار الاجتماعية (Parsons, 1951,p.36) وهو ما يجعل تهميش الكفاءات النادرة تهديدًا مزدوجًا، وظيفيًا وقيميًا في آن واحد.

أما البنيوية الفرنسية، كما صاغها كلود ليفي-شتراوس، فقد انتقلت بالتحليل من مستوى الوظيفة الظاهرة إلى مستوى أعمق يتمثل في البنى الرمزية غير الواعية التي تنظم الفعل الاجتماعي. إذ يرى أن "العلاقات الاجتماعية لا تُفهم من خلال الأفراد، بل من خلال البنى التي تحكم أنماط التبادل والتواصل بينهم"(Lévi-Strauss, 1963, pp. 21).

وضمن هذا التصور، لا يقتصر دور الكفاءات النادرة على الأداء التقني أو العلمي، بل يمتد إلى إعادة إنتاج الرموز المهنية، والمعايير المعرفية، وأنماط التفكير داخل المؤسسات. ويظهر ذلك بوضوح في المؤسسات

التعليمية والبحثية المتقدمة، حيث لا يُختزل دور الباحثين ذوي الكفاءات النادرة في إنتاج المعرفة فحسب، بل يشمل أيضًا نقلها، وترميزها، وإعادة تشكيلها ضمن ثقافة مهنية مشتركة. ويشير ليفي-شتراوس إلى أن "استمرارية البنى الثقافية مرهونة بقدرتها على إعادة إنتاج ذاتها عبر التبادل الرمزي" (Lévi-Strauss, 1963, pp. 21) وهو ما يجعل الكفاءات النادرة عنصرًا محوريًا في استدامة النسق المعرفي والمؤسسي على المدى الطويل.

عند إسقاط هذه المقاربات النظرية على الواقع العربي، يتضح أن الإشكال لا يكمن في ندرة الكفاءات بحد ذاتها، بل في محدودية قدرة البنى المؤسسية على إدماجها إدماجًا وظيفيًا ورمزيًا. ففي كثير من الحالات، يُتعامل مع الكفاءات النادرة بوصفها موارد فردية معزولة، لا عناصر بنيوية تتطلب إعادة تنظيم الأدوار والقيم داخل النسق الاجتماعي. ويكشف هذا الواقع عن حدود المقاربة الوظيفية البنيوية التقليدية في تفسير أو معالجة اختلالات الكفاءات في السياق العربي، ما يبرز الحاجة إلى تطوير إطار وظيفي بنيوي أكثر مرونة، قادر على الاعتراف بالقيمة الاستراتيجية للكفاءات النادرة، وربط الوظيفة بالقيمة، والتقنية بالمعنى، وتحويل الطاقات البشرية إلى إنتاجية مستدامة ذات أثر اجتماعي واقتصادي طويل الأمد.

وأيضًا، وعند دراسة توافق هذه النظريات مع الواقع العربي، يتضح أن النظريات الوظيفية البنيوية، رغم قوتها في تفسير الترابط بين البنية الاجتماعية ووظائف أجزائها، لم تنسجم بشكل كامل مع واقع الكفاءات النادرة في المنطقة. اذ لم تمنح هذه النظريات التقدير الكافي للأفراد ذوي المهارات الفريدة، ولم توفر الأدوات المناسبة لتعزيز الابتكار أو لدعم المشاريع العلمية المتقدمة. ويرجع ذلك إلى تفاوت توزيع الكفاءات بين الأفراد والمؤسسات، وغياب المرونة الكافية في البنية المؤسسية لاستيعاب التخصصات الحديثة، مما يؤدي إلى استثمار جزئي أو غير متكافئ للموارد البشرية النادرة. ومن ثم يبرز الحاجة إلى إطار وظيفي-بنيوي مطور يضمن التقدير الاجتماعي للكفاءات النادرة وإدماجها في العمليات المؤسسية، مع تعزيز القدرة على الابتكار وتحويل الطاقات البشرية إلى إنتاجية مستدامة.

ويكشف التحليل الانتروبولوجي البنيوي الى ازمة الكفاءات النادرة في الدول العربية لا تقتصر على مرحلة زمنية وانما متجذرة في المنظومة نفسها والتي سنبيها ضمن سياق البحث والتي تتدرج الاسفل الى الاعلى لتنتقل الى المجتمع ودوره في تعطيل الكفاءات لتبرز مفهوم الكفاءاة النادرة عند الفرد كوجاهة اجتماعية

4. الفجوة البنيوية الثقافية بين القدرة والتفاعلية في المجتمعات العربية

تفسر الانتروبولوجيا الفجوة البنيوية على انها حالة من عدم التوافق أو الانفصال بين البنى الاجتماعية والثقافية من جهة، والوظائف أو الممارسات الفعلية داخل المجتمع من جهة أخرى، بحيث تؤدي إلى تعطّل في إعادة إنتاج النظام الاجتماعي أو اختلال في توزيع الأدوار والمعاني داخل النسق الثقافي. وتمثّل هذه الفجوة في المجتمعات العربية حالة من الاختلال العميق بين الإمكانات البشرية المتوفرة، خاصة الكفاءات العلمية والتقنية النادرة، وبين ضعف البنى المؤسسية القادرة على استيعابها.

ويُفهم هذا الاختلال في التحليل البنيوي بوصفه نتيجة عدم تكامل بين مستويات ثلاثة مترابطة: إنتاج الكفاءة (التعليم والمعرفة)، ومستوى استيعابها (المؤسسات وسوق العمل)، ومستوى الاعتراف بها (القيم الثقافية والرمزية). ويؤدي انفصال هذه المستويات إلى تعطّل عملية تحويل القدرة الفردية إلى فعل تنموي فعّال، ما يجعل الكفاءة موجودة كإمكان نظري غير مُفعّل داخل البنية الاجتماعية.

ويؤدي هذا التناقض فعليًا إلى هدر رأس المال الثقافي بمفهوم بورديو في اطار تحليله لاشكال راس المال، حيث لا يتم تحويله إلى طاقة إنتاجية تخدم التنمية، بل يصطدم بجمود البنى الاجتماعية والروتين الذي يقيد الابتكار. وبالتالي لا يُعاد إنتاج الاعتراف بالكفاءة وفق معيار الإنجاز، بل وفق معايير الانتماء والولاء، مما

يؤدي إلى إعادة تشكيل القيمة الاجتماعية للكفاءة خارج منطقها الإنتاجي.

هذا الواقع يعكس مدى إخفاق بعض الأنظمة المجتمعية في استيعاب ديناميات التحولات العالمية، مما يخلق فجوة بين الثقافة والمشروع التنموي. ووفق ليفي-شتراوس، فإن هذا الجمود قد يمثل عائقًا في "البنية العميقة" للمجتمع، حيث تتحول العلاقات الاجتماعية إلى أنماط ثابتة تُعيد إنتاج نفسها، مما يجعل أي محاولات الإصلاح أقرب إلى إجراءات سطحية لا تمس البنية الرمزية العميقة التي تنتج هذا الاختلال.

ومن هذا المنظور، لا تُفهم الهجرة بوصفها مجرد انتقال جغرافي، بل كاستجابة بنيوية لغياب التفاعل بين القدرة والاعتراف، حيث تبحث الكفاءات عن فضاءات اجتماعية تعيد فيها مواءمة إمكاناتها مع أنظمة تقدير أكثر اتساقًا مع منطق الإنجاز.

وتتمثل ملامح هذه الفجوة في العوامل الآتية:

1.4ضعف تنسيق التعليم الأكاديمي مع سوق العمل

تركز الأنظمة التعليمية على الأبعاد المعرفية والأكاديمية للكفاءة دون مواءمتها مع احتياجات القطاعات المهنية. ويعكس ذلك انفصالًا بين إنتاج المعرفة ومدى استخدامها، حيث تبقى الكفاءة محصورة داخل الإطار الأكاديمي دون تحويلها إلى قيمة إنتاجية داخل الاقتصاد. وهو ما وثقته دراسة (El Ashmawi, 2015) التي حللت ظاهرة "عدم المواءمة" (Skills Mismatch) في السياق العربي.

2.4 البيروقراطية والولاءات الشخصية

تصفية الكفاءات عادةً لا تقوم على معيار الجدارة بل على أساس الولاءات السياسية والطائفية أو الانتماءات العائلية. وهذا يعكس مستوى مؤسسيًا يعيد إنتاج السلطة عبر شبكات غير رسمية، بحيث تصبح الكفاءة خاضعة لآليات توزيع اجتماعي غير مرتبطة بالإنتاجية، بل بإعادة إنتاج البنية الاجتماعية نفسها. ويؤكد هذا المنحى ما طرحه الباحث مصطفى حجازي في تحليله لآليات "الهدر" في المؤسسات التي تستبدل معايير الجدارة بالولاءات الضيقة، مما يعطل تفعيل الكفاءات النادرة في المشروع التنموي (حجازي، 2005، ص 147-150).

3.4 قمع الابتكار والروتين المؤسسي

تسيطر إجراءات بيروقراطية جامدة وروتين إداري على كثير من مؤسسات الدول النامية، فتخنق أي محاولات للابتكار. وعلى صعيد التفسير البنيوي، يؤدي ذلك إلى تثبيت نمط استقرار إداري يقوم على تقليل المخاطرة، حتى لو كان ذلك على حساب تعطيل الفعل الإبداعي.

وبالتالي، فإن الفجوة البنيوية في العالم العربي لا تتعلق فقط بندرة الكفاءات، بل بانفصال عميق بين مستويات الإنتاج المؤسسي، والاعتراف الرمزي، والتوظيف الاقتصادي، مما يؤدي إلى تعطيل الطاقات البشرية أو دفعها نحو الهجرة كآلية لإعادة التوازن بين القدرة والبيئة الاجتماعية.

5. البعد الاجتماعي والقدرة المعطّلة

يُعد البعد الاجتماعي عنصرًا حاسمًا في تحديد قدرة المجتمع على استثمار كفاءاته النادرة؛ فالنجاح في توظيف هذه الكفاءات لا يعتمد فقط على القدرات الفردية، بل على السياق الاجتماعي والثقافي الذي يحدد مدى مرونة المجتمع في احتضان التميز الفردي وتوفير بيئة حاضنة للابتكار. ومن هذا المنطلق، يرى الباحث في الأنثروبولوجيا جان-بيار أوليفييه دو ساردان (بونت وإزار، 2006، ص. 205-206) أن التنمية يجب فهمها من خلال الديناميات المحلية والسيرورات الداخلية غير الرسمية التي تؤثر في الفاعلية الاجتماعية.

ويُفهم هذا الطرح على النطاق البنيوي باعتباره انتقالًا من تحليل الكفاءة النادرة كقدرة فردية إلى اعتبارها

نتاجًا لعلاقات اجتماعية مركبة، حيث لا تُفعّل الكفاءة النادرة إلا داخل شبكة من العلاقات النخبوية او السلطوية. وبالتالي، فإن ما يُعطل الكفاءات لا يرتبط بغيابها، بل بضعف البنية الاجتماعية القادرة على تحويلها إلى موارد استراتيجية. وتكمن المشكلة الأساسية في تحديد مصدر القدرة المعطّلة: وبالتالي، هل تنشأ من البنية الاجتماعية نفسها، أم من فشل الدولة ومؤسساتها في استثمار الكفاءات النادرة؟

ويُظهر هذا التساؤل أن الإشكال لا يقع في نقطة واحدة، بل في تداخل ثلاثة ابعاد: البعد الاجتماعي الذي ينتج القيم والمعايير، البعد المؤسسي الذي ينظم فرص الاستيعاب، والبعد الرمزي الذي يحدد معنى الكفاءة النادرة نفسها داخل المجتمع.

هذه الابعاد التي تُختزل فها الكفاءة النادرة غالبًا في بعدها الأكاديمي، يعود الى تُهمّش أبعادها الاجتماعية والرمزية، مما يقلل من قدرتها على إحداث أثر داخل الشبكات المهنية والاجتماعية. وهذا كون البُنى البيروقراطية والهياكل القرابية والحزبية تعيد توزيع "القيمة الاجتماعية" للفرد، بحيث لا يُقاس النجاح بمعيار الإبداع أو التخصص (اي الكفاءات النادرة)، بل بمعيار الولاء والانتماء وهي "المحسوبيات" والزعامة. ويعكس ذلك تحول الكفاءة من قيمة إنتاجية إلى قيمة اجتماعية مشروطة، تُعاد صياغتها داخل منطق العلاقات السلطوية أكثر من منطق الإنجاز وهذا يعد أحد اهم اسباب القدرة المعطلة في الحفظ على الكفاءات النادرة التي تواجه مصير الهجرة.

اما الفاعلية الحقيقية للكفاءات النادرة يجب ان تعتمد على مدى مرونة المجتمع واستعداده لاحتضان التميز؛ فغياب هذا الاحتضان يؤدي إلى تضييق فضاءات الابتكار ويحد من إمكانية تحويل الكفاءات إلى موارد تنموية، وبالتالي ان تجاهل الأبعاد الرمزية للكفاءات النادرة واستيعابها ودعمها وتطويرها سوف يؤدي حتمًا إلى إعادة إنتاج نفس آليات الإقصاء، حيث يُستبدل معيار الجدارة بمعايير الانتماء الاجتماعي وهو أحد اهم اسباب ثبات المجتمع دون ديناميكيتها نحو التقدم.

وعليه، إن القدرة المعطّلة في المجتمعات العربية لا يمكن تفسيرها كظاهرة فردية أو مؤسسية فقط، بل كنتاج تفاعل بين بنية اجتماعية تُنتج القيم، وبنية مؤسسية تُنظم الفرص، وبنية رمزية تُحدد الاعتراف، وهذا نتيجة غياب البعد الثقافي في تفعيل مفهوم الكفاءات النادرة ودورها في التنمية وهو ما يؤدي في النهاية إلى تعطيل مسار تحويل الكفاءة إلى قوة تنموية فعّالة.

6. الكفاءة النادرة كأيديولوجيا اجتماعية في السياق العربي

تُظهر الأدبيات السوسيولوجية والأنثروبولوجية المعاصرة أنّ مفاهيم الكفاءة والندرة والعبقرية لم تعد مجرد توصيفات مهنية، بل تحوّلت إلى أيديولوجيات تُشكّل هوية الأفراد، خصوصًا داخل الطبقات الوسطى العربية. فـ"الكفاءة النادرة " لم تعد صفة فردية فحسب، بل أصبحت منظومة قيمية تُكرّس الإبداع والتميّز

كمعايير للجدارة العائلية والمستوى الاجتماعي والاقتصادي، حيث تعمل هذه الأيديولوجيا في تحديد مكانة الأفراد داخل المجتمع، لتتحول مفاهيم مثل التميّز والابتكار إلى معايير رمزية تحدد من يُعتبر كفؤًا ومن لا يُعتبر كذلك.

ففي المجتمعات العربية، غالبًا ما تخضع الكفاءات النادرة الى منظومة القرابة والعلاقات الزبائنية، ما يخلق "أسواقًا مغلقة" تُمنح فيها "الوظيفة" بحسب المكانة الاجتماعية هذا المسار الذي يمنح البحث عن التخصصات الاكثر ندرة (على الرغم من افتقاد السوق لها) هذا الاطار الذي غالبًا ما يصطدم بالواقع ذاته ضعف المؤسسات وغياب الآليات القادرة على استيعاب الكفاءات النادرة، او عدم ملاءمة التخصص للقدرات البلد مما يؤدي إلى تفكك العلاقة بين المعرفة والمصلحة العامة ويمكن تفسير ذلك أنثروبولوجيا ضمن الاتجاه البنيوي : ان الأيديولوجيا هنا لا تعمل كخطاب نظري فقط، بل كآلية تنظيم اجتماعي تُعيد إنتاج معايير تقييم

نفهسا داخل المجتمع من منطق "الوجاهة الاجتماعية". إذ تتحول الكفاءة من قدرة إنتاجية إلى علامة رمزية تُستخدم لتحديد المكانة الاجتماعية، وليس بالضرورة لتفعيل الدور الاقتصادي أو العلمي للفرد.

ومن هنا يُطرح السؤال الجوهري: إذا كانت الدول العربية غير قادرة على استثمار الكفاءات النادرة، فلماذا تُدرج تخصصاتها العلمية ضمن خططها التعليمية والتنموية؟

ويمكن تفسير ذلك من منظور سوسيو- ثقافي؛ إذ تمثل الكفاءات النادرة رمزًا للجدارة والتميّز أكثر مما تمثل أداة تنموية. فهي تُدرج في الخطاب الرسمي كجزء من صورة الحداثة، بينما تظل البنى البيروقراطية والتراتبية للمؤسسات العربية، القائمة على الولاء والجمود، عاجزة عن تحويلها إلى طاقة إنتاجية.

لهذا على المجتمعات العربية ان تُعيد تفكيك هذه الأيديولوجيا تشكيل معنى الكفاءة النادرة ذاته، بحيث يتم الفصل بين "الكفاءة المعلنة" في الخطاب الرسمي و"الكفاءة الفعلية" في الواقع الاجتماعي. وهذا الانفصال يؤدي إلى إنتاج صورة مزدوجة للكفاءة: صورة معيارية تُستخدم في الخطاب التنموي، وصورة عملية تُعاد صياغتها داخل شبكات النفوذ الاجتماعي.

وبخلاف النماذج التي أعادت تصميم مؤسساتها لدعم الابتكار والتحفيز المستمر، لا تزال المؤسسات العربية تميل إلى استيعاب الطاعة بدلًا من الإبداع. وبالاستناد إلى تحليل بيير بورديو في كتابه الرمز والسلطة (بورديو، 2007، ص. 85) حيث تمثل هذه الممارسات شكلًا من أشكال العنف الرمزي؛ إذ تُفرض معايير الكفاءة من الأعلى كواجهة شرعية، بينما تُقصى الأصوات المبدعة بحجة "عدم ملاءمتها" للثقافة السائدة وهذا ما يفسّر جزئيًا ظاهرة هجرة العقول من المنطقة؛ حيث تتحوّل الكفاءة في السياق العربي من مورد معرفي إلى رمز اجتماعي يُستخدم لإعادة إنتاج التراتب القائم بدلًا من تغييره.

ومن العوامل البنيوية والثقافية التي يجب ان تدرج في الخطاب التنموي والسلطوي لإدماج الكفاءات النادرة:

1.6 القبول الاجتماعي للتميّز الفردي: المجتمعات التي تتبنى معايير مرنة للاعتراف بالإنجازات الفردية تتيح للكفاءات النادرة فرصًا أوسع للظهور والمساهمة الفعّالة.

2.6 الشبكات االثقافية- المؤسساتية: وجود مؤسسات تعليمية واقتصادية وثقافية قادرة على دعم الكفاءات النادرة يعزز من فرص استثمارها في التنمية.

3.6التراتبية الاجتماعية والعلاقات القرابية: الغاء القيود التقليدية التي تحدّ من تداول الكفاءات خارج دوائر ضيقة، مما يقلل من إمكانية استثمارها على نطاق أوسع. يتضح بالتالي أن العائق الجوهري في السياق العربي لا يكمن في ندرة الكفاءات أو ضعف المهارات، بل في البنية الاجتماعية والثقافية التي تُعيد إنتاج الاعتراف بها. فالكفاءة تُوظَّف كرمز للوجاهة لا كقيمة إنتاجية، مما يؤدي إلى تعطيل إمكاناتها التنموية. وعليه، فإن إعادة تعريف الكفاءة بوصفها رأسمالًا اجتماعيًا موجهًا نحو المصلحة العامة يمثل المتطلب الأساسي لبناء بيئة مؤسسية تسمح بتحويل القدرات الفردية إلى طاقات مجتمعية فاعلة.

7. الفراغ التنموي – نتاج ثقافي أم فشل مؤسسي؟

يتسم الفراغ التنموي بغياب التكامل الوظيفي بين الكفاءات البشرية والمؤسسات يتضح بالتالي أن العائق الجوهري في السياق العربي لا يكمن في ندرة الكفاءات أو ضعف المهارات، بل في البنية الاجتماعية والثقافية التي تحتكر الاعتراف بها. فالكفاءة تُوظَّف كرمز للوجاهة لا كقيمة إنتاجية، مما يؤدي إلى تعطيل إمكاناتها التنموية. بما يعكس اختلالًا بين الطموح الثقافي والقدرة الاستيعابية للتوظيف وتطوير القطاعات، فحين تُقصى الطاقات الماهرة، يتحول طموح الافراد (ذوي الكفـاءات) إلى "فراغ رمزي" ناتج عن هدر رأس المال

البشري والاكثر تعطيله.

ومن منظور أنثروبولوجي، لا يمكن فهم هذا الفراغ بوصفه مجرد خلل اقتصادي أو مؤسسي، بل يمكن فهمه أيضًا باعتباره نتاجًا لبنية ثقافية تحدد كيفية إنتاج المعرفة وتوزيعها وتوجيهها داخل المجتمع. فالثقافة تمثل الإطار الرمزي الذي يحدد قيمة الكفاءة، ويوجهها كما ويضبط مساراتها، ويمنحها الشرعية أو يسحبها منها.

وفي هذا السياق، يرى ألبرت هرشمان "أن التنمية لا تتطلب توازنًا مثاليًا بين القطاعات، بل تتحقق عبر نمو غير متوازن مقصود يركز على قطاعات استراتيجية قادرة على توليد تأثيرات إيجابية في بقية القطاعات " .(Hirschman, 1958, pp.100-116)إذ تنشأ ما يسميه هرشمان "الروابط الأمامية والخلفية"، أي التفاعلات التي تحفّز نمو قطاعات أخرى مرتبطة بها. غير أن فاعلية هذا النمو مشروطة بوجود تنسيق مؤسسي وثقافي قادر على توجيه الكفاءات واستثمارها. وعندما يغيب هذا التنسيق، تفشل هذه الروابط في التشكّل، فتُهمَّش الكفاءات أو تُدفع نحو الهجرة، مما يعمّق الفراغ التنموي. وهو ما يتقاطع أندريه غوندر فرانك الذي قدم تفسيرًا مكملًا، إذ يرى أن الخلل في الدول النامية لا يقتصر على البعد الاقتصادي، بل يمتد إلى البنى المؤسسية والثقافية التي تُعيد إنتاج علاقات التبعية داخل النظام العالمي. فضعف المؤسسات وغياب السياسات الإنتاجية المستقلة يؤديان إلى استمرار الفجوة بين المركز والأطراف، ويحدّان من قدرة هذه الدول على تحويل مواردها البشرية إلى قوة تنموية فعّالة.(Frank, 1967, pp.3-9) .

ويتجلى هذا الفراغ بوضوح في عدد من الحالات العربية. ففي لبنان، ورغم وجود جامعات ومؤسسات تعليمية متقدمة وكفاءات عالية في مجالات عديدة متطورة، إلا أن ضعف التخطيط التنموي وغياب الرؤية الاستراتيجية وارتفاع نسب الفساد والبيروقراطية أدى إلى عدم قدرة الاقتصاد على استيعاب هذه الكفاءات. ونتيجة لذلك، ظهرت المعضلة بين التكوين الأكاديمي وسوق العمل، حيث لم تجد تخصصات دقيقة مثل هندسة البتروكيمياء وجراحة الأعصاب مجالًا محليًا للتوظيف، مما عزز الهجرة وأنتج اعتمادًا متزايدًا على الخارج، وهو ما يعكس منطق التبعية التنموية. وفي المقابل، يشير تقرير آفاق الاقتصاد العربي 2025 (صندوق النقد العربي) إلى أن ضعف الحوكمة المؤسسية في العراق يشكل العائق الأساسي أمام تحويل الثروة النفطية إلى تنمية مستدامة. فعلى الرغم من وفرة الموارد، لا تزال قدرة الدولة على استثمار الكفاءات النادرة محدودة، نتيجة ضعف التنسيق بين البنية التعليمية والاقتصادية والمؤسسية، مما يؤدي إلى إعادة إنتاج الفراغ التنموي بدل تجاوزه.

وعليه، لا يمكن فهم الفراغ التنموي بوصفه نتيجة عامل واحد، بل بوصفه نتاج تفاعل معقد بين الثقافة والمؤسسة والاقتصاد. فالثقافة تحدد معنى الكفاءة وقيمتها، والمؤسسات تحدد إمكان توظيفها، والاقتصاد يحدد قدرتها على التحول إلى إنتاج فعلي. وعند اختلال هذا التفاعل، يتشكل الفراغ التنموي كحالة بنيوية مستمرة تعكس عجز النظام الاجتماعي عن تحويل المعرفة إلى قوة تنموية.

وبذلك، يتضح أن الفراغ التنموي في الدول العربية ليس مجرد خلل ظرفي، بل هو نتيجة تراكم اختلالات بنيوية وثقافية ومؤسسية، تؤدي إلى توسع الفجوة بين إنتاج المعرفة واستثمارها، وبين الإمكانات البشرية وقدرة النظام على استيعابها وتفعيلها. ولهذا إن إعادة تعريف الكفاءة النادرة وصفها رأسمالًا اجتماعيًا

موجهًا نحو المصلحة العامة كمتطلب الأساسي لبناء بيئة مؤسسية تسمح بتحويل القدرات الفردية إلى طاقات مجتمعية فاعلة وتحقيق التنمية الحقيقية وتطوير القطاعات بما يواكب الحداثة..

8. تداعيات هجرة العقول والكفاءات النادرة على المجتمع

تُعدّ هجرة العقول من أبرز الظواهر التي عكست نتائج ما فسرناه سابقًا ابتداءًا بالفجوة البنيوية، الى البعد الاجتماعي المعطل وصولًا الى اختلال العلاقة بين البنى الاجتماعية والمؤسساتية من جهة، وبين إنتاج الكفاءات

واستثمارها من جهة أخرى.

يُفهم هذا التناقض في السياق الأنثروبولوجي بوصفه نتيجة مباشرة لعدم التوافق بين طموح الأفراد في امتلاك الكفاءات النادرة، وبين محدودية البنى المجتمعية في استيعاب هذا الطموح ضمن أطر إنتاجية وتنموية فاعلة. وفي هذا الإطار يمكن مقاربة الظاهرة من خلال ثنائية تحليلية مركزية تتمثل في: أولًا، القدرة بوصفها مجموع الكفاءات والمعارف والمهارات التي يمتلكها الأفراد. ثانيًا، التفاعلية بوصفها البنية المؤسسية والاجتماعية التي تحدد مدى إمكانية تحويل هذه القدرة إلى إنتاج فعلي. واي اختلال في التفاعلية يؤدي إلى تعطيل الوظيفة التنموية للقدرة، بحيث تبقى الإمكانات الفردية معزولة عن سياقها الإنتاجي، ما يفضي إلى حالة من الفراغ التنموي وتراجع فعالية رأس المال البشري. وخسارتها وهجرتها.

وفي هذا السياق، تبرز تداعيات خطيرة على المجتمع اذ لا تُفهم هجرة العقول بوصفها انتقالًا جغرافيًا فحسب، إذ ينتقل الاعتراف بالكفاءة النادرة من المجال المحلي إلى فضاءات خارجية أكثر قدرة على احتضان التميز الفردي، والتقدير العلمي، وبذلك تتجلى الهجرة كإعادة توزيع رمزي للقيمة داخل النظام الاجتماعي.

وقد كشفت التفسيرات البنيوية عن ضعف قدرة المؤسسات على تحويل المعرفة إلى إنتاج والكفاءة إلى أثر تنموي، الأمر الذي يؤدي إلى تآكل تدريجي في البنية المعرفية للمجتمع، لا من خلال فقدان الأفراد فقط بل من خلال فقدان الشبكات العلمية والخبرات التراكمية التي تشكل البنية غير المرئية للتنمية. وبالنتيجة هجرة الكفاءات النادرة التي ادت الى أزمة بنيوية في آليات إنتاج الاعتراف واستثمار المعرفة داخل المجتمعات العربية، حيث لا ترتبط المشكلة بوفرة الكفاءات بل بضعف البنى التفاعلية القادرة على تحويلها إلى قوة تنموية فاعلة.

وقد ترتب على أثر هجرة الكفاءات النادرة انعكاسات اجتماعية وثقافية على البنية المجتمعية، لا تقتصر على الجانب الإنتاجي والتنموّي فحسب، بل تمتد لتشمل إعادة تشكيل الروابط الاجتماعية وأنماط التماسك الداخلي داخل المجتمع.

ومن أبرز هذه الانعكاسات:

1.8 ضعف الروابط الاجتماعية المحلية

تؤدي هجرة الأفراد ذوي المهارات النادرة إلى تآكل الروابط المهنية والشخصية داخل المجتمع، مما يحدّ من فرص التعاون المحلي ويضعف آليات نقل الخبرات التراكمية، وينعكس ذلك في اختلال التوازن الاجتماعي العام. كما يسهم هذا الفقد في إنتاج "فجوة جيلية ومعرفية"، حيث تُسند أدوار حيوية إلى أفراد أقل خبرة أو تأهيلًا، الأمر الذي يؤدي إلى إضعاف الديناميكية المجتمعية وتراجع مستويات المشاركة في بناء الشبكات المعرفية.

وعلاوة على ذلك، ينعكس غياب هذه النخب في انحسار المبادرات والأنشطة التطوعية التي كانت تمثل أحد تجليات حضورها الاجتماعي والمعرفي. وبالنتيجة تتجه تطلعات الأجيال اللاحقة نحو البحث عن التميز خارج حدود مجتمعاتها، بما يعزز نزعة الهجرة بوصفها خيارًا مُتخيلًا لتحقيق الذات، ويكرّس تصورًا متزايدًا للمجال المحلي كفضاء تقليدي محدود القدرة على استيعاب الإنتاج العلمي والمعرفي المتقدم.

2.8 انعكاسات هجرة الكفاءات على الهوية الثقافية

تؤدي مغادرة أصحاب الخبرات النادرة إلى تآكل ما يمكن تسميته بـ"الهوية الثقافية المهنية"، حيث يتراجع حضور المعارف المتخصصة والمعايير المهنية التي تشكلت تاريخيًا داخل البنية الاجتماعية، بما يفضي إلى ضعف استمرارية الممارسات المحلية الأصيلة.

وفي المقابل تُحدث الهجرة تحولات تدريجية في المنظومة القيمية نتيجة التفاعل مع نماذج ثقافية واجتماعية

جديدة، سواء عبر قنوات الاتصال مع المهجر أو من خلال العائدين، ما يؤدي إلى إعادة تشكيل بعض السمات الثقافية للمجتمع.

كما يتولد عن ذلك شعور مركب بـ"الاغتراب المزدوج": إذ يواجه الأفراد المهاجرون تحديات الاندماج في سياقات جديدة، بينما يشعر الباقون بحالة من الانفصال الرمزي عن محيطهم نتيجة فقدان النخب العلمية وشبكات التضامن الاجتماعي، ويؤدي هذا الوضع إلى إضعاف التماسك الثقافي بحيث تتحول الهوية من كيان متماسك نسبيًا إلى تشكيلات ثقافية متباينة تبحث عن أشكال جديدة للانتماء خارج حدودها التقليدية.

وبالتالي، يمكن تفسير هجرة الكفاءات كنتاج تفاعل مركب بين البنية الثقافية التي تحدد قيمة الكفاءة، والبنية المؤسسية التي تحدد إمكان استثمارها، والبنية الاقتصادية التي تحدد جدوى بقائها. وعند اختلال هذا التفاعل، تصبح الهجرة نتيجة شبه حتمية ضمن منطق النظام الاجتماعي نفسه.

الخاتمة

يُظهر التحليل الأنثروبولوجي للكفاءات النادرة في العالم العربي أن الفاعلية الحقيقية لهذه الكفاءات لا تتحقق بمجرد وجود المهارات والمعرفة الفردية، بل تعتمد بشكل أساسي على البيئة الاجتماعية والثقافية التي توفر لها الفرص والاعتراف، فضلًا عن الدعم المؤسسي الذي يتيح توظيفها في مشاريع إنتاجية ومبتكرة. فالكفاءات المتميزة قد تبقى غير مستثمرة أو مغيبة في حال غياب السياسات الفعالة، أو غياب المناخ الاجتماعي الذي يقدّر التميز الفردي ويمنحه المكانة التي يستحقها.

إن الهجرة المكثفة للكفاءات المتخصصة تعكس في الوقت نفسه قصور البنى المحلية في استيعاب القدرات العلمية والتقنية، وهو ما يؤدي إلى فقدان رأس المال البشري الحيوي وإحداث فراغ تنموي عميق في المجتمع. هذا الفراغ لا يقتصر على الجانب الاقتصادي فحسب، بل يمتد إلى البعد الرمزي والثقافي؛ إذ تفقد المجتمعات قدرتها على إنتاج المعرفة والابتكار داخليًا، ويصبح التطور محكومًا بالاعتماد الكلي على الخارج وعلى ما ينتجه الآخرون.

كما يتضح من خلال هذا البحث أن تكامل الثقافة والتنمية ليس خيارًا ثانويًا، بل هو ضرورة استراتيجية قصوى؛ فالبيئة الثقافية التي تقدّر الإبداع وتدعم المبادرة الفردية تلعب دورًا حاسمًا في تحويل الكفاءات إلى قوة دافعة للتنمية الشاملة، بينما تؤدي البيئة المحافظة أو المقيدة إلى إعاقة قدرة الفرد على الابتكار وتحد من تأثيره الإيجابي على تطور المجتمع.

وفي النهاية، توصي الأنثروبولوجية أن أي خطة تنموية مستدامة في العالم العربي يجب أن تبدأ من إعادة ترتيب العلاقة بين الفرد والمجتمع، بحيث يتم دمج الكفاءات النادرة في منظومة مؤسسية واجتماعية تمكّنها من إنتاج المعرفة، والمساهمة في الابتكار، وتعزيز الاستقرار التنموي. إن عدم تحقيق هذا التكامل المنشود سيؤدي حتمًا إلى استمرار الفجوة بين الإمكانات المتاحة والقدرة على توظيفها بشكل فعلي، مما يجعل التنمية مجرد إجراءات شكلية تفتقر إلى الاستدامة والروح المنتجة.

المراجع

1. بورديو، بيار. (2007). الرمز والسلطة (ترجمة عبد السلام بنعبد العالي). الدار البيضاء، المغرب: دار توبقال للنشر.

2. بورديو، بيار. (2011). أشكال رأس المال (ترجمة سعيد فوزي). بيروت، لبنان: مركز دراسات الوحدة العربية، مجلة إضافات: المجلة العربية لعلم الاجتماع، العدد (14–15)، ص 55.

3. بونت، بيار؛ وإزار، ميشال. (2006). معجم الإثنولوجيا والأنثروبولوجيا (ترجمة مصباح الصمد). بيروت، لبنان: مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر.

4. حجازي، مصطفى. (2005). الإنسان المهدور: دراسة تحليلية نفسية اجتماعية. بيروت، لبنان: المركز الثقافي العربي.
5. الطائي، عبد الكريم مرهج. (2019). إدارة الكفاءات في منظمات الأعمال المعاصرة. عمّان، الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.
6. كوش، دنيس. (2007). مفهوم الثقافة في العلوم الاجتماعية (ترجمة منير السعيداني، مراجعة الطاهر لبيب). بيروت، لبنان: المنظمة العربية للترجمة.

1. Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
2. El Ashmawi, A. (2015). *The skills mismatch in the Arab world: A critical view*. British Council. https://www.britishcouncil.org.eg/en/symposium/thought-pieces/skills-mismatch-arab-world-critical-view
3. Frank, A. G. (1967). *Capitalism and underdevelopment in Latin America*. Monthly Review Press.
4. Hirschman, A. O. (1958). *The strategy of economic development*. Yale University Press.
5. Lévi-Strauss, C. (1963). *Structural anthropology*. Basic Books.
6. Parsons, T. (1951). *The social system*. Routledge & Kegan Paul Ltd.
7. Radcliffe-Brown, A. R. (1952). *Structure and function in primitive society: Essays and addresses*. Cohen & West.
8. UNESCO (2013). Education for All Global Monitoring Report. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.
9. UNDP (2024). Human Development Report 2024. United Nations Development Programme.

نبذة عن المؤلف

الدكتورة ريم برو باحثة في العلوم الاجتماعية والأنثروبولوجيا، حاصلة على درجة الدكتوراه من المعهد العالي للآداب والعلوم الإنسانية في الجامعة اللبنانية / بيروت. وهي عضو في كل من جمعية علم الاجتماع /بيروت، والمنظمة الأمريكية للأنثروبولوجيا (AAA) (الولايات المتحدة الامريكية) عضو دائم في مركز Pillar لادارة الازمات والبحث العلمي (تركيا/بريطانيا) ، محاضر ومدرب دولي في الاكاديمية الدولية للادراسات والبحوث /بيروت. لها عدد من المنشورات والمقالات العلمية المحكّمة، وتشارك في إعداد وتطوير برامج ودورات تدريبية في مجالي التنمية والأنثروبولوجيا.