

**دور استراتيجية التمكين في نقل وتوطين المعرفة بالدول العربية  
دراسة وصفية على مؤشرات مؤتمر المعرفة العربي لسنة 2016 ضمن برنامج الأمم  
المتحدة الإنمائي**

أ. طارق أبوشعفة معتوق  
محاضر بقسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد والتجارة -  
جامعة المرقب.

د. عبد الرزاق عمران سعد  
محاضر بقسم إدارة الأعمال / كلية الاقتصاد والتجارة -  
جامعة المرقب.

### ملخص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعريف بمفهوم استراتيجية تمكين العاملين ومتطلباته وأبعاده وكذلك بيان دور استراتيجية التمكين في نقل وتوطين المعرفة بالدول العربية، وتكمن مشكلة الدراسة في الإجابة على تساؤل رئيسي وهو : هل هناك دور لإستراتيجية التمكين في نقل وتوطين المعرفة بالدول العربية ؟

و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي وذلك من خلال وصف الظاهرة محل الدراسة من حيث الاطلاع على أدبيات الموضوع من خلال ما هو متاح من المصادر المتعلقة بموضوع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :- أنّ الإطار المؤسسي الذي تبنى عليه أبعاد التعليم التقني والتدريب المهني يعاني من ترهل وانحراط ضعف في نقل وتوطين المعرفة، وكذلك الجهود التطويرية التي تبذلها بعض الدول العربية فيما يخص التعليم العالي لا زالت تفتقد للتوجه السليم الذي من شأنه أن يعزز ربط هذا القطاع بخلق المعرفة وتحقيق التنمية وأيضاً وجود ضعف لدى أغلب الدول العربية في إنفاقها على البحث والتطوير العلمي والنقص في إعداد الباحثين، ومن أهم توصيات الدراسة :- أنه على الدول العربية إعادة النظر في تجارها وسياساتها وذلك فيما يتعلق بنقل وتوطين مختلف أبعاد المعرفة إليها، وكذلك العمل على خلق منظومة وطنية لإيجاد علاقة بين التدريب وسوق العمل وبما يضبط المفاهيم المتعلقة بالتعليم والتقني والتدريب المهني وأيضاً التأكيد على بناء التوجه السليم الذي من شأنه أن يعزز ربط قطاع التعليم العالي بخلق المعرفة من خلال توفير الإمكانيات اللازمة لذلك وأيضاً العمل على بدل مزيد الجهود وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازمين وتعزيز القدرات البشرية الضرورية للارتقاء بمنظومة البحث والتطوير والابتكار بمختلف متركزاتها.

**الكلمات المفتاحية :-** استراتيجية التمكين - التعليم التقني والتدريب المهني - التعليم العالي - تكنولوجيا المعلومات الاتصالات - الاقتصاد التنافسي - البحث والتطوير والابتكار .

## المبحث الأول / الإطار العام للدراسة

## أولاً - المقدمة :-

تواجه المنظمات المعاصرة تحديات تجعل من الصعوبة إبقائها في المقدمة دائماً، إذ تعمل في بيئة عمل معقدة متقلبة وسريعة التغير اقتصادياً وسياسياً واجتماعياً، لذلك تحتاج تلك المنظمات إلى اعتماد استراتيجيات غير تقليدية في الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة. ويشكل التمكين أحد أهم هذه الاستراتيجيات ويعد جزءاً من تغيير شامل، إذ أن الفكر التقليدي لم يعد مناسباً لمعالجة قضايا عالم اليوم القائم على نظرية التفويض بسبب تعرض المنظمات المعاصرة إلى تحديات جسيمة ومتعددة ومتنوعة تستوجب منها التغيير في فكر الإدارة وممارستها والتوجه الإيجابي نحو الأفراد والعاملين ومنحهم مساحات واسعة في صنع القرارات والابتعاد عن النماذج العقلانية و التعامل مع المتغيرات الظرفية بشكل فوري، والانتقال من المنظمات المتحكمة إلى المنظمات المتمكنة ومن المنظمات التقليدية إلى منظمات رشيقة ذات هيكل تنظيمي مرن وشبكي، حيث تتشابك وتتكامل جهود فرق العمل فيها، وفي المقابل بات واضحاً أنه لم يعد كافياً أن تحشد المنظمة أعضائها في كل يوم وتشحنهم وتجعلهم مستعدين بخصوص صراع جديد، وإنما أصبح ضرورياً أن يوجد لديهم الدافع، وهذا هو ما يتطلب التمكين.

وفي إطار ما تقدم يسعى الباحثان إلى دراسة موضوع توطین المعرفة وعلاقتها باستراتيجية التمكين في الدول العربية مع التركيز على المؤشرات المتعلقة بالدولة الليبية.

## ثانياً - مشكلة الدراسة :-

من خلال اطلاع الباحثان على مؤشرات تقرير مؤتمر المعرفة الإنمائي ودراسة المؤشرات المتعلقة بأبعاد نقل وتوطین المعرفة بالدول العربية اتضح أنّ مشكلة الدراسة في إطارها العام تكمن في دور إستراتيجية التمكين في عملية نقل وتوطین المعرفة وغياب الوعي بمفهوم استراتيجية التمكين وأهميتها بالدول العربية ، وما يتضمنه تعديل وتصحيح في استراتيجيات الدول العربية من اجل تصحيح مسار مرحلة التنفيذ لاستراتيجياتها المقترحة من الباحثان ، وأنّ الإجابة المفترضة هو أن يقوم المتغير المستقل المتمثل في إستراتيجية التمكين بالتأثير الإيجابي في عملية نقل وتوطین المعرفة في الدول العربية، وعليه يمكن التعبير عن مشكلة الدراسة في شكل التساؤلین التاليين :-

- 1- هل هناك دور لإستراتيجية التمكين في نقل وتوطین المعرفة بالدول العربية ؟
- 2- غياب الوعي بمفهوم إستراتيجية التمكين وأهميته في نقل وتوطین المعرفة بالدول العربية ؟

## ثالثاً - أهداف الدراسة :-

- 1- التعريف بمفهوم استراتيجية تمكين العاملين، ومتطلباته، وأبعاده.
- 3- بيان دور استراتيجية التمكين في نقل وتوطین المعرفة بالدول العربية .

3- تعتبر استراتيجية تمكين العاملين من الموضوعات الإدارية الحديثة ويمكن اعتبارها أساساً للتقدم والرقى والنجاح، وأنه واقع يمكن تطبيقه وتنفيذه في منظمات الأعمال لذا يهدف الباحثان إلى تقديم توصيات تساهم في تحسين سياسات وتجارب الدول العربية في كيفية نقل وتوطين المعرفة إليها.

**رابعاً- أهمية الدراسة :-** تنبع أهمية الدراسة من الآتي :-

- 1- تعد إستراتيجية التمكين من الاستراتيجيات المهمة التي تعطي المنظمات ميزة تنافسية بمواكبتها لتطورات التغيرات البيئية المحيطة. .
- 2- تمثل المعرفة أحد المتغيرين المبحوثين عاملاً مهماً اليوم إذ يطلق على هذا العصر بعصر المعرفة الذي يطرح العديد من التطورات التكنولوجية والقضايا المعقدة.
- 3- تشكل الدراسة أهمية لاختبار دور إستراتيجية التمكين في نقل وتوطين المعرفة باعتبارها متغيرين حديثين نسبياً على الأقل في البيئة المحلية.

**خامساً - المنهجية المتبعة في الدراسة :-**

تم إتباع المنهج الوصفي وذلك بوصف الظاهرة محل الدراسة من حيث الاطلاع على أدبيات الموضوع وذلك من خلال ما هو متاح من المصادر المتعلقة بموضوع الدراسة من دراسات و أبحاث عربية وأجنبية وكذلك الكتب والتقارير والدوريات والمجلات العلمية المتخصصة في هذا الموضوع.

**سادساً - الدراسات السابقة :-**

**1- دراسة (حليمة ويمينة، 2015)، بعنوان (استراتيجية تمكين العاملين ودورها في تشجيع الإبداع التنظيمي).**

هدفت الدراسة إلى زيادة الاهتمام العلمي بتمكين الموارد البشرية باعتبارها محدد أساسي لأداء المنظمة، وبضرورة إدارة هذا المورد إستراتيجياً لدعم إستراتيجية المنظمة، وكذلك محاولة تقديم صورة عن إستراتيجية تمكين العاملين في المنظمات الجزائرية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :  
إن برامج التمكين تساهم في تحسين أرباح المنظمة أي أن التمكين يساهم في خلق سلوكيات لدى العاملين في المنظمة لتحقيق أهدافها وكذلك تمثل إستراتيجية تمكين العاملين طريقاً أساسياً أمام المنظمات التي تسعى إلى خلق بيئة عمل تتسم بالثقة العالية والدافعية المميزة في التعاطي مع المشكلات المطروحة بطرق مبدعة.

**2- دراسة (العابدين، 2015)، بعنوان (أثر تطبيق استراتيجية تمكين العاملين في تحسين أداء المؤسسة).**

هدفت الدراسة إلى توضيح أهم المفاهيم المتعلقة باستراتيجية تمكين العاملين وكذلك محاولة اختبار بيئة أعمال الشركة لاحتضان استراتيجية التمكين وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها :

أظهرت نتائج الدراسة أن المديرية الجهوية قيد الدراسة تتأثر بأبعاد استراتيجية تمكين العاملين التي تم دراستها بمستوى متوسط وفقاً لإجابات الباحثين وكذلك أظهرت نتائج الدراسة أن مستوى تحسين الأداء في المديرية الجهوية كان متوسطاً وفقاً لمقياس الدراسة

### 3- دراسة (العبيدي، 2010)، بعنوان (استراتيجية التمكين ودورها في تعزيز جودة العمل الرقابي).

هدفت الدراسة إلى الاطلاع على ممارسات ديوان الرقابة المالية في مجال تطبيق إستراتيجية التمكين وتحديد مستوى رغبة وأدراك الرقباء الماليين في تطبيق إستراتيجية التمكين وكذلك إيجاد العلاقة بين تطبيق إستراتيجية التمكين وجودة العمل الرقابي وأثر هذه العلاقة في تعزيز تنفيذ أهداف ديوان الرقابة المالية، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أنّ إستراتيجية التمكين من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تعتمدها أغلب المنظمات في تحقيق أهدافها وكذلك تطبيق إستراتيجية التمكين يبدأ بالأفراد ونظم المنظمة وثقافتها وهيكلها التنظيمي وبذلك فإن التمكين منهج تكاملي يقود المنظمة إلى جودة العمل وتحقيق أهدافها وبالتالي يسهم في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمة.

### 4- دراسة (الحراشنة والهيبي، 2006)، بعنوان (أثر التمكين الإداري والدعم التنظيمي في السلوك الإبداعي).

هدفت الدراسة إلى تقديم إطار نظري مناسب يوضح مفهوم التمكين والدعم التنظيمي وعلاقتها بالسلوك الإبداعي وكذلك اختبار أثر تمكين العاملين على فعالية فرق العمل في شركات البناء الأردنية وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : أن متغيرات الدراسة المستقلة (التمكين الإداري والدعم التنظيمي) تؤثر على المتغير التابع (السلوك الإبداعي)، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متغير طبيعة العمل ومتغيرات الدراسة المستقلة والتابعة.

### 5- دراسة (الملوك، 2003)، بعنوان (أثر إستراتيجية التمكين في تعزيز الإبداع المنظمي)

هدفت الدراسة إلى تحديد دور التمكين في تعزيز الإبداع والإبداع الفردي على مستويات القيادات العليا بجامعة الموصل وقياس تأثير عوامل البيئة المنظمية في الإبداع الفردي والمنظمي. وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أعمها : استندت الدراسة إلى منطق افتراضي يشير إلى أن تبني جامعة الموصل لإستراتيجية التمكين ربما يؤدي إلى تعزيز الإبداع المنظمي فيها، وكذلك اعتبار التمكين متغيراً رئيساً من متغيرات الإبداع وأنّ هناك تأثير للتمكين في تكوين البيئة المنظمية الدائمة للإبداع وأنّ الأنشطة الإبداعية تتأثر في الجامعة بعوامل البيئة المنظمية السائدة.

## المبحث الثاني / الإطار النظري للدراسة

## أولاً - مفهوم استراتيجية التمكين :-

تعد إستراتيجية تمكين العاملين من المصطلحات الحديثة المتناولة بشكل فعال في المجال الإداري، إذ برزت فلسفة إستراتيجية تمكين العاملين بشكل فعال وملحوظ مع نهاية التسعينات، وبغرض تحديد مفهوم إستراتيجية تمكين العاملين نقدم بعض المفاهيم بغية تحديد الملامح الأساسية لهذه الإستراتيجية، وفيما يلي بعض هذه التعاريف :-

- تعرف إستراتيجية تمكين العاملين على أنها "منح الثقة الكاملة للعاملين من خلال إعادة توزيع المسؤوليات على نحو غير مركزي، وتفويض المزيد من الصلاحيات، مما يؤدي إلى مزيد من الحرية لهم في اتخاذ القرارات" (الدوري، 2009، ص5).

- كما تعرف أيضاً على أنها "منح العاملين القوة والحرية والمعلومات لصنع القرارات والمشاركة في اتخاذها" (أبوالنصر، 2007، ص 165).

- ويمكن تعريفها أيضاً على أنها "عملية إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات، ومنحهم الحرية لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسب لتأهيلهم مهنيا وسلوكيا لأداء العمل مع الثقة المطلقة فيهم" (جادالرب، 2013، ص493).

## ثانياً - أهداف استراتيجية التمكين :-

اختلفت وجهات نظر الباحثين حول تحديد الأهداف التي يمكن أن تحققها إستراتيجية تمكين العاملين في الوصف من دون أن تختلف في النتيجة والغاية الرئيسية من هذه الإستراتيجية، ومن بين أهم هذه الأهداف ما يلي :-

- 1- إبقاء المنظمة في المقدمة دائماً، ومحاولة جعلها رائدة في المجال الذي تعمل فيه.
- 2- الاستفادة الفاعلة من إمكانيات العاملين بالمنظمة.
- 3- زيادة ربحية المنظمة وزيادة مبيعاتها ومن ثم تحقيق النمو (خيرالله، 2009، ص317).
- 4- إيجاد قوى عاملة ذات قدرات فاعلة لإنتاج سلع وتقديم خدمات تلي توقعات الزبائن أو تزيد عليها، أو يمارس العاملين نشاطات تفوق المعدلات المعيارية المحددة للمتعاملين مع المنظمة أو المستفيدين من نشاطها
- 5- جعل العاملين يتمتعون برضا أعلى تجاه وظائفهم ومنظمتهم، ومن ثم جعلهم يقومون بأفضل أداء
- 6- تعد إستراتيجية تمكين العاملين إستراتيجية إدارية معاصرة تستخدم للوصول إلى الكفاءة\* العالية والفاعلية المتزايدة. (الدوري، 2009، ص93).

### ثالثاً - أنواع استراتيجية تمكين العاملين :-

لقد توصل باحثي وممارسي الإدارة إلى أن إستراتيجية تمكين العاملين لها عدة أنواع إلا أن أهمها ما يلي :- (الوادي، 2012، ص205).

- 1- **التمكين الظاهري** : ويشير إلى قدرة العامل على إبداء رأيه وتوضيح وجهة نظره في الأعمال والأنشطة التي يقوم بها ، وتعتبر المشاركة في اتخاذ القرارات هي المكون الجوهرى لعملية التمكين الظاهري.
- 2- **التمكين السلوكي** : ويشير إلى قدرة العامل على العمل في المجموعة من أجل حل المشكلات وتعريفها وتحديددها، وكذلك تجميع البيانات عن مشاكل العمل، ومقترحات حلها، وبالتالي تعليم العامل مهارات جديدة يمكن أن تستخدم في أداء العمل.

3- **تمكين العامل المتعلق بالنتائج** : ويشمل قدرة العامل على تحديد أسباب المشكلات وحلها، وكذلك قدرته على إجراء التحسين والتغيير في طرق أداء العمل بالشكل الذي يؤدي إلى زيادة فعالية المنظمة.

### رابعاً - مراحل تطبيق استراتيجية التمكين وتقنياته :-

- من وجهة نظر (Daft, 2001 : p500) فإن تطبيق استراتيجية التمكين يتخذ عدة مراحل متدرجة إذ تكون البداية في أدنى مستوى من التمكين ومن أبسط المهارات تصاعدياً وعلى النحو الآتي :-
- 1- نشاطات اعتيادية وإعادة تصميم الأعمال بما يحقق الإغناء الوظيفي للعاملين وإثراء مسؤوليتهم اتجاه الأعمال المنوطة بهم.
  - 2- تشجيع مقترحات العاملين.
  - 3- منح العاملين فرصة المشاركة في صنع القرارات ومسؤولية إنجازها وبخاصة من ينال الثقة منهم.
  - 4- تشكيل فرق العمل بأنواعها ومنها حلقات الجودة وفرق المهمات الخاصة وفرق حل المشكلات وفرق الوظيفة المتقاطعة وفرق العمل الذاتية القيادة وفرق المشاريع الخاصة.
  - 4- تمكين العاملين على نحو تام.

**خامساً - متطلبات تطبيق استراتيجية التمكين :-**

يمكن أن نلخص أهم الدوافع التي تؤدي بالمنظمة إلى تبني إستراتيجية تمكين العاملين في النقاط التالية :- (الوادي، 2012، ص257).

- 1- تخفيض عدد المستويات الإدارية في الهياكل التنظيمية.
- 2- الحاجة إلى الاستغلال الأمثل لجميع الموارد المتاحة، وخاصة الموارد البشرية للحفاظ على تطوير الخدمات
- 3- الحاجة إلى عدم انشغال الإدارة العليا بالأمر اليومي وتركيزها على القضايا الإستراتيجية طويلة المدى.
- 4- تعدد إستراتيجية تمكين العاملين استجابة لثورة المعلومات، وذلك من خلال ما توفره من المعلومات للجميع.
- 5- تحسين جودة الخدمات المراد تقديمها إلى المستهلكين من خلال تصميم المنتجات والعمليات وفق متطلبات المستهلكين، وحاجاتهم.

**سادساً - أبعاد استراتيجية التمكين :-**

لقد تناول الكتاب والباحثون تفصيل استراتيجية التمكين وتحديد أبعاد هذه الاستراتيجية من وجهات نظر مختلفة يمكن إيجازها في الأبعاد التالية :- (الدوري وصالح، 2009، ص225).

**1- المشاركة بالمعلومات Sharing Information**

أن المعلومات تعزز الثقة لدى العاملين فأن المعلومات تضع العاملين أمام مسؤوليات أكبر ويضعون أقدامهم على أول لبنة من بناء الثقة الحقيقية بقناعة الإدارة بإمكانيتهم كما أشار (Daft, L, Richard, 2001) إلى أن مفهوم التمكين يرتبط ارتباطاً مباشراً بالتغيرات في الإدراك الفردي لتحمل المزيد من المسؤوليات التي دفعت المنظمات على أثرها إعادة النظر في الأساليب الإدارية وبظهور أشكال وأوضاع تنظيمية جديدة كالمنظمة الواقعية (Virtual Organization) والتي يبدو أنها مرحلة متقدمة في التطور المنظمي يقع فيها عبء الإدارة المنظمة على عاتق الأفراد المتمكنين والقابلين طوعاً واختياراً على تحمل المزيد من المسؤوليات.

**2- الحرية والاستقلالية Freedom and Autonomy**

إن حرية التصرف تعد عاملاً مهماً في تمكين العاملين إن لم يكن العامل الأكثر أهمية، لأنها تمنح الأفراد سرعة التصرف في النشاطات الخاصة بالمهمات التي يمارسونها كما أشارت دراسة (Robbins, 1998 : 70) إلى وجود ثلاثة أنواع من حرية التصرف وهي الروتينية (Routine) وحرية التصرف الخلاقة (Creative) وحرية التصرف المقيدة

(Deviant) وحرية التصرف الروتينية تلامس الأعمال ذات البدائل المتنوعة التي تواجه العاملين في حين أن الحرية الخلاقة تنصب على ما لا يتكرر أمامهم بشكل روتيني أما الحرية المقيدة فأنها تشكل النوع السلبي من أنواع الحرية.

### 3- استبدال الهيكل التنظيمي الهرمي التقليدي بفرق العمل الذاتية

يختلف دور الفريق في المنظمات المتمكنة عنه في المنظمات الهرمية التقليدية ففي المنظمات الهرمية يشكل الفريق من الإدارات الوظيفية المختلفة للقيام بمهمة محددة أو مشروع معين، أما في المنظمة المتمكنة فأن الفريق يصبح ركيزة الهيكل التنظيمي للمنظمة. بحيث لا ينتهي بانتهاء المهمة أو المشروع، وهو بذلك يتميز بخاصية الاستمرار كما أنه يشمل أنشطة المنظمة كافة. والخاصية الأخرى التي يتميز بها تنظيم الفريق في إطار المنظمة المتمكنة أنه يدير نفسه بنفسه (Self-Diverted Team) فأعضاء الفريق يشتركون جميعاً في رسم الخطط وفي تنفيذها وفي إدارة العمل منذ البداية حتى النهاية، فالتمكين هنا ينصب على وحدة تنظيمية لها كيانها المستقل وليس على مجموعة من الأفراد العاملين الذين لا تربطهم روابط واضحة، والغاية من التمكين في هذا الإطار هو إرشاد فريق العاملين بالكيفية التي تجعلهم أقل اعتماداً على الإدارة العليا في إدارة نشاطاتهم (الشرييني، 1996) والسؤال هنا كيف يجري الاعتماد على الفريق بكل هذه المهام دونما تغيرات جوهرية في إعداد الأفراد وتمكينهم وإكسابهم المعارف والمعلومات اللازمة للنهوض بمهام الإدارة العليا.

### سابعاً - أبعاد توطين المعرفة :-

**أولاً - البحث العلمي :-** يعتبر المحرك الأساسي والرئيسي للنظام العالمي الجديد في ظل عددا من الأحداث المتسارعة والمتلاحقة، ودافعاً أساسياً لتعجيل التنمية الاقتصادية بمفهومها الواسع وتعد ركناً أساسياً من أركان المعرفة الإنسانية فبدون البحث العلمي لا يمكن التوصل لعلاج مشاكل الإنسانية، ولا ينظر للبحث بأنه رفاهية علمية بقدر ما ينظر إليه كاستثمار ناجع، وعادة يقاس البحث العلمي بعدة مؤشرات منها نسبة الإنفاق من الناتج المحلي الإجمالي والنشر العلمي وعدد الأبحاث المنشورة وبراءات الاختراع، وخلال العقود السابقة أهمل هذا الحقل المهم في عالمنا العربي ولم يلقى الاهتمام والتطوير في الموازنات العامة، حيث تراجع دور البحث في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والذي كان سبباً لتراجع الاقتصاد العربي، فوفقاً لإحصائيات (2007) فإن عدد الأبحاث المنشورة عالمياً بلغت (1.148.612) بحثاً في حين لم يصل عدد الأبحاث المنشورة في الدول العربية (15) ألف بحثاً أي بنسبة (1.3%) من معدلات الإنتاج العالمي، وفلسطينياً بلغت عدد الأبحاث المنشورة (212) بحثاً مقابل (890) بحث

نشر في إسرائيل، كذلك مجموع ما نشر عربياً أقل من ما نشر في جامعة هارفارد الأمريكية، ومن أصل (20124) جامعة ومركز أبحاث عبر العالم لا يوجد سوى ( 23 ) جامعة عربية أي بنسبة (1%) أما ما يتعلق بحجم الإنفاق على البحث العلمي ينفق العالم سنوياً حوالي (2.1%) من دخله الوطني على البحث العلمي أي (536) مليار دولار، وإنفاق الولايات المتحدة وأوروبا يشكل (75%) من الإنفاق العالمي حيث يصل إلى (417) مليار دولار وإنفاق الولايات المتحدة لوحدها (168) مليار دولار أي (24%) من إجمالي الإنفاق العالمي (عبداللطيف، 2016، ص202-203).

**أ- البحث العلمي في الدول النامية :** من أهم المؤشرات المعتمدة من قبل منظمة ( اليونسكو ) في تقويم الواقع التكنولوجي والبحثي .وتشير بيانات( اليونسكو )إلى أنّ هذا المؤشر قد ارتفع في الوطن العربي من (124) عالماً ومهندساً لكل مليون نسمة عام (1970) ، إلى (363) شخصاً عام (1990) ورغم هذا الارتفاع إلا أننا نجد أن هذا الرقم ما ازل متخلفاً مقارنة بالمناطق الدولية الأخرى، التي بلغت (3359) في أمريكا الشمالية، و (2206) في أوروبا، و (3600) في الدول المتقدمة، أما بخصوص مساهمة الوطن العربي في إجمالي عدد العلماء والمهندسين المشتغلين في البحث العلمي على الصعيد العالمي، فقد ارتفعت من (0.58%) عام 1970 إلى (1.47%) عام 1990 لكن تبقى هذه النسبة منخفضة جداً مقارنة بمساهمة المناطق العالمية الأخرى .ويُستنتج من تحليل عدد العاملين المشتغلين في البحوث العلمية والتطوير، بالنسبة لمؤشر عدد الباحثين لكل مليون نسمة تفاوت الأقطار العربية فيما بينها، حيث تراوح المعدل ما بين (190) باحثاً لكل مليون في الكويت كحد أقصى (22) باحثاً في اليمن . وعموماً فإن هذا المعدل ما ازل منخفضاً قياساً للأقطار المتقدمة، التي بلغ فيها المعدل(3600) باحث لكل مليون نسمة .وتحتل مصر المرتبة الأولى في أعداد حاملي شهادات البكالوريوس والماجستير والدكتوراه العاملين في مجال البحث العلمي، حيث كان العدد نحو (27477) ، ويأتي بعد ذلك العراق نحو (2011) ثم السعودية (1878) أما في قطر فقد بلغ (74) فرد.

وأن معظم الدول العربية لا تظهر أرقاماً وإحصاءات عن الباحثين والبحث العلمي، فإذا ظهر شيء من ذلك فيكون غير مطمئن الإمارات (0.6%)، والكويت (0.2%)، والأردن (0.3%)، وتونس (0.3%)، وسوريا (0.2%)، العراق (0.2%). كما أن جملة الباحثين في الوطن العربي هم أقل من 16 ألف باحث، وتكلفة الباحث الواحد في السنة لا تتعدى 36 ألف دولار .وفي إحصائيات صادرة عن الجامعة العربية في العام 2006 م أنه يقابل كل مليون عربي 318 باحث، في الوقت الذي تصل فيه النسبة في الغرب إلى 4500 باحث لكل مليون شخص . ويذكر أن إسرائيل تنفق على البحث العلمي 9 مليار دولار وهو ما يوازي 4.7% من إنتاج إسرائيل القومي كما أن معدل ما تصرفه حكومة إسرائيل على البحث والتطوير المدني في مؤسسات التعليم العالي ما يوازي 34.6% من الموازنة الحكومية المخصصة للتعليم العالي بكامله، أما باقي الموازنة فهو للرواتب، والمنشآت، والصيانة، والتجهيزات 3 .وجملة الباحثين في إسرائيل حوالي 24 ألف باحث .وأفادت مصادر بوجود حوالي 90 ألف عالم ومهندس في إسرائيل يعملون في البحث

العلمي وتصنيع التكنولوجيا المتقدمة خاصة الإليكترونيات الدقيقة والتكنولوجيا الحيوية<sup>4</sup>، وتكلفة الباحث الواحد في الدولة اليهودية 162 ألف دولار في السنة ( أي أكثر من أربعة أضعاف تكلفة الباحث العربي ). وفي الوقت الذي يوجد في العالم العربي 363 باحثاً لكل مليون نسمة، فقد بلغ عدد الباحثين في إسرائيل 25 ألفاً، بمعدل 5 آلاف باحث لكل مليون نسمة . وتلك أعلى نسبة في العالم بعد اليابان التي وصل العدد فيها إلى 5100 باحث. وبالمحمل يبلغ إنفاق الدول العربية على البحث العلمي والتطوير تقريباً نصف ما تنفقه إسرائيل على الرغم من أن الناتج القومي العربي يبلغ 11 ضعفاً للناتج القومي لإسرائيل والمساحة هي 649 ضعفاً. واحتلت إسرائيل المتربة الأولى عالمياً من حيث نصيب الفرد من الإنفاق على البحث العلمي وجاءت بعدها الولايات المتحدة الأمريكية ثم اليابان، أما الدول العربية، في هذا المجال من المقارنة، فهي مائة مرة أقل بكثير من الدول المذكورة. (القاسم، 2000، ص138).

### ثانياً- تكنولوجيا المعلومات الاتصالات : communication Technology & Information

ICT المحرك الرئيسي للتغيير في المجتمعات في العصر الحاضر إن التطور العاصف في العلوم والتكنولوجيا قد نقل العالم وخاصة الدول الغربية واليابان وكوريا من اقتصاد المعلومات إلى اقتصاد المعرفة، حيث أن تطور تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتعزيز استخدامها يعتبر حجر الزاوية للبنية الاقتصادية في هذه الدول لم يعد تخلف الدول الآن يقاس بالتخلف التكنولوجي الناتج عن وجود فجوات اقتصادية بل ترادف ذلك مع فجوات رقمية أو تخلف رقمي Digital divide.

إن أهم ما يميز منظومة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات هو سرعة التغيير الكبيرة في المعدات والبرامج المستخدمة وسرعة الانتشار في كافة القطاعات الاقتصادية وعمق تغلغلها في بنية المجتمع مما يضيف صعوبة في محاولة دراسة تأثيرها في المجتمع. من مقارنة الفترات الزمنية لانتشار بعض التكنولوجيات حتى تصل إلى 50 مليون مستخدم، نجد أن التلغون احتاج إلى 70 سنة، والراديو إلى 38 سنة، والكمبيوتر الشخصي إلى أقل من 20 سنة والتلفزيون إلى 13 سنة، أما الشبكة العنكبوتية فقد احتاجت إلى 4 سنوات. لقد أدى ذلك إلى أن العالم والنشاط الإنساني أصبح متشابكاً ومتداخلاً لا نستطيع فصل المركز عن الأطراف أو تشكيل جزر منعزلة، بل هو وحدة واحدة ونسيج مترابط. ففي كل يوم يشبك 350000 شخص جديد على الشبكة العنكبوتية ويتم تصميم أربعة مواقع جديدة على الشبكة كل ثانية. أما عدد الكمبيوترات فهو بازياد كبير، فإذا بيع 50000 كمبيوتر في عام 1980. (نجم، 2008، ص138).

إن توضيح مفهوم ومعنى تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات مهم حتى نستطيع أن نبين أثر هذه المنظومة الجديدة في تنمية المجتمعات العربية هذا إذا كان لها أثر ومحاولة الربط بينها وبين طرق ووسائل النمو الاقتصادي والتنمية المجتمعية. وعرّف البنك الدولي تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بأنها "تكنولوجيا تتكون من المعدات Hardware والبرامج Software والشبكات والوسائط المخصصة لجمع وتخزين ومعالجة وانتقال وعرض المعلومات بشكل صوتي أو على شكل معطيات أو نصوص أو صور أي أنها تكنولوجيا جمع وتخزين واسترجاع ومعالجة وتحليل وتحويل المعلومات باستخدام المعدات والبرامج".

من التعريف السابق يمكن القول بأن مفهوم تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات من أجل التنمية هو استخدام هذه التكنولوجيا مثل الكمبيوتر والانترنت وأجهزة الهاتف المحمولة والوسائط التقليدية مثل الراديو والتلفزيون من أجل التقدم الإنساني والتطوير الاجتماعي، وبشكل أكثر دقة، واستخدامها في مجالات التعليم والصحة والحكومة الرشيدة والتطوير الاقتصادي.

إن أهم إيجابيات تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات أنها أداة أو وسيلة لتمكين الناس والمجتمعات من الاكتفاء الذاتي في تلبية احتياجاتهم الأساسية ومساعدة الناس في استخدام طاقتهم الكامنة بشكل كامل. لقد تبنت الأمم المتحدة في عام 2000 إعلان الألفية للتنمية، والتي تبنتها 189 دولة من الدول الأعضاء ومن ضمنها الدول العربية، وتعكس هذه الأهداف تطلعات الناس إلى حياة أفضل عن طريق:-(رسول والغالي، 2007، ص202-203).

1- القضاء على الفقر والجوع.

2- تحقيق تعميم التعليم الابتدائي.

3- محو الأمية.

4- تعزيز المساواة بين الرجل والمرأة في الحقوق والواجبات.

5- تحسين صحة إلام والطفل.

6- مكافحة أمراض مثل الايدز والملاريا والسل.

7- ضمان الاستدامة البيئية

ورغم التأثيرات الايجابية لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات على التنمية لكن هناك تأثيرات سلبية قد تؤثر وتعيق الاستفادة من جانبها الايجابي، ويتمثل ذلك في المشاكل المرافقة لاستخدامها فمثلاً، في الجانب الاجتماعي أصبح الإنسان يميل إلى التواصل الالكتروني مع غيره بدلاً من العلاقات الاجتماعية المباشرة، كما تتيح منظومة تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات إمكانية استخدامها في الغش والاحتيال وتنامي الفساد إذا استخدمت تطبيقاتها بشكل غير قانوني. ولا ننسى تطبيقاتها في الإباحية والسطو على حسابات الأشخاص والدخول غير القانوني على المواقع الالكترونية. إن ذلك يدعو الدول إلى تطوير التشريعات القانونية المتعلقة بالجرائم الرقمية والرقابة المستمرة على سريان دفع المعلومات للتأكد من إطارها القانوني والتعاون الدولي للتأكد من استخدامات الشبكة الالكترونية في التطبيقات التي تخدم الإنسان وتحافظ على البيئة وتساهم في تنمية مستدامة.

وأخيراً، مهما قيل عن التكنولوجيا وتأثيرها على الإنسان والمجتمع الإنساني يبقى الإنسان هو صانع هذه التكنولوجيا ولكن السؤال الذي يطرح نفسه هو ما عبر عنه "انشتاين" ذات يوم عندما قال: أخاف اليوم الذي تتفوق فيه التكنولوجيا على النشاط الإنساني، عندها سيصبح العالم ولديه أجيال من الحمقى!. (نقرش، 2009، ص88-89).

**ثالثاً - التعليم العالي في الوطن العربي :** اهتمت مختلف بلدان العالم ومنها البلدان العربية في النصف الثاني من القرن العشرين بالتعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة الأمر الذي أدى إلى انتشار الجامعات في البلدان العربية، وأصبح التعليم العالي في الدول العربية يتكون من تشكيلة واسعة من المؤسسات التعليمية مثل الجامعات والمعاهد والمؤسسات التعليمية المهنية كذلك مراكز البحث العلمي ومراكز التدريب والتدريب وزاد اهتمام التعليم العالي وتوسع ليشمل إضافة إلى إعداد الكادر البشري المؤهل لقيادة وتنفيذ برامج التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تشهدها البلدان العربية، وإنما شمل أيضاً إجراء البحوث العلمية الأكاديمية والتطبيقية التي تخص حقل العمل لإيجاد الحلول اللازمة للمشاكل أو الإشكالات التي تواجه حقل العمل، وضمان استمرارية مسيرة التنمية القومية وتقديمها خطوات واسعة إلى النجاح. وبالرغم من هذا التوجه إلا أنه لا زال لم يصل بعد إلى المستوى المطلوب، إذا ما قورنت بما تقوم به الجامعات في البلدان المتقدمة إذ تشهد البلدان العربية في الوقت الحاضر توسعاً كبيراً ومتسارعاً في إعداد الجامعات سواء كانت تلك الجامعات حكومية أو جامعات خاصة، وبالرغم من هذا التوسع الكبير بالجامعات وإعدادها، إلا أنها لا زالت غير قادرة على استقبال الراغبين بمواصلة دراستهم الجامعية، خصوصاً إذا ما علمنا أن الاتجاه العالمي الذي أقرته منظمة اليونسكو للتربية والثقافة والتعليم هو أن التعليم حق لكل مواطن. إن عدم قدرة الجامعات العربية باستيعاب الأعداد المتزايدة من طالبي التعليم العالي يكمن في الصعوبات التي تعاني منها هذه الجامعات، ومن أهم هذه الصعوبات هو النقص المتزايد في عملية التمويل، إضافة إلى المشاكل التي تعاني منها الموازنة الحكومية في أغلب البلدان العربية.

#### أ - الإنفاق الحكومي علي التعليم العالي في الوطن العربي.

يعتبر التعليم العالي في الوطن العربي من الأمور المستحدثة، باستثناء مصر، حيث نجد أن ظهور التعليم العالي في الوطن العربي كان مرتبطاً بالاستعمار، لذلك نجد أن معظم بدايات البلدان العربية في مجال التعليم العالي كان في منتصف وأواخر القرن الماضي، حيث لم يتجاوز عدد الجامعات العربية في بدايات القرن الماضي عشر جامعات، ولكن بدأ العدد يتزايد في حقبة الخمسينات والستينات، وهي تلك الفترة التي بدأت فيها كثير من دول العالم المستعمرة تنال استقلالها بما فيها بعض البلدان العربية، حيث انتهت الحكومات الوطنية بعد الاستقلال بأنه لا مجال لتحقيق التنمية والرفاه الاقتصادي والاجتماعي لتلك الشعوب إلا من خلال وجود كوادر مؤهلة ومدربة قادرة علي وضع الخطط المحكمة، ومن ثم القدرة علي التنفيذ بكفاءة والفعالية، وقد انعكس ذلك في عملية إنشاء الجامعات والمعاهد الفنية العليا وفيما يتعلق بحجم الإنفاق الحكومي علي التعليم العالي في الوطن العربي، نشير إلي أنه لا توجد بيانات دقيقة للوطن العربي عن حجم الإنفاق الحكومي علي التعليم العالي منسوباً إلي حجم الإنفاق الحكومي الكلي أو الناتج المحلي الإجمالي يمكن الاعتماد عليهما أو أحدهما لأغراض هذه الدراسة، لذلك تم الاعتماد علي حجم الإنفاق الحكومي علي التعليم في كل مراحل منسوباً إلي الناتج المحلي الإجمالي كمؤشر ومقياس علي حجم الإنفاق الحكومي علي التعليم العالي باعتباره جزءاً من مكونات الإنفاق علي التعليم هذا من جهة، ومن جهة أخرى نجد أن العملية التعليمية

مترابطة ومتكاملة الحلقات، لا نستطيع أن نفصل مراحلها عن بعضها البعض، حيث نجد أن كل مرحلة أو سلم تعليمي معين ما هو إلا عبارة عن مخرجات المرحلة التعليمية التي قبلها. وتشير بيانات حجم الإنفاق الحكومي علي التعليم ككل، إلي أن الدول العربية مجتمعة قد أنفقت في العام 2010 حوالي 3.9 من الناتج المحلي الإجمالي، وتعتبر هذه النسبة ضعيفة مقارنة ببعض المناطق النامية في العالم (تيراب والمهل، 2016، ص55-56).

#### ب- التصنيف العالمي للجامعات العربية.

يعزز أيضاً ضعف حجم الإنفاق الحكومي علي التعليم العالي في الوطن العربي من خلال ترتيب الجامعات العربية عالمياً وفقاً لبعض التصنيفات العالمية، ونجد أن تصنيف الجامعات أو ترتيبها يعتمد علي عدة معايير تتمثل أهمها في: نسبة الطالب إلي الأستاذ الجامعي، عدد البحوث والمنشورات العلمية في المجلات والدوريات العلمية العالمية، الحصول علي الجوائز العلمية العالمية أهمها جائزة نوبل، (عدد براءات الاختراع ومدى الاستفادة منها علي مستوي التطبيق بواسطة الشركات، تقييم طلاب الجامعة من خلال حصولهم علي جوائز علمية عالمية، عدد الطلاب الأجانب وعدد الدول التي ينتمون إليها في جامعة ما(8) ، حيث نجد أن تحقيق درجات عليا في سلم تلك المعايير يحتاج إلي مستوي معين من الإنفاق سواء أن كان حكومياً أم ذاتياً. ووفقاً لتصنيف الجامعات عالمياً حسب معايير الجامعة الوطنية التايوانية للعام 2012، والذي يعتبر من التصنيفات في المستوي المتوسط ولا يرقى لمستوي التصنيفات في الدول المتقدمة في أوروبا وأمريكا التي تعتمد معايير أكثر دقة وصرامة في عملية التصنيف، نجد أن الدول العربية لا توجد بها أي جامعة ضمن الخمسمائة الأولي علي المستوي العالمي. (تيراب والمهل، 2016، ص59).

**رابعاً- اقتصاد المعرفة (الاقتصاد التنافسي) :-** يتجه العالم نحو اقتصاد المعرفة الذي تزداد فيه نسبة القيمة المضافة المعرفية بشكل كبير، والذي أصبحت فيه السلع المعرفية أو سلع المعلومات من السلع الهامة جداً، و في هذا الجانب نحاول تحديد مفهوم لاقتصاد المعرفة و أهم عوامل الاندماج فيه. يمكن أن نعرف اقتصاد المعرفة في سياق المفهوم الواسع للمعرفة ( المتضمن المعرفة الصريحة التي تشتمل على قواعد البيانات والمعلومات والبرمجيات وغيرها، والمعرفة الضمنية التي يمثلها الأفراد بخبراتهم وعلاقاتهم وتفاعلاتهم السياقية ) بأنه " :الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات و خدمات المعرفة (الإنشاء و التقاسم ،التعلم ، التطبيق و الاستخدام للمعرفة بأشكالها ) في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية واللاملموسة ووفق خصائص وقواعد جديد) (نجم، 2008، ص187).

- طور البنك الدولي الإطار التالي لمساعدة البلدان في وضع إستراتيجية واضحة لها من اجل التحول نحو اقتصاد المعرفة :- (عليان، 2008، ص278).

1- إقامة نظام اقتصادي ومؤسسي يوفر السبل المحفزة من اجل كفاءة استخدام المعرفة الموجودة والجيدة وازدهارها بالعمل الحر و يقصد به دور الحكومات في توفير الإطار الاقتصادي و الحوافز

لمجتمع الأعمال و غيرها من الشروط التي تعمل على رفع اقتصاد المعرفة بالإضافة إلى الأداء الفعلي للاقتصاد.

- 2- توافر السكان المتعلمين والمهرة من اجل خلق واستخدام و التشارك في المعرفة بشكل جيد حيث أن التعليم و التدريب المستمر و المعتمد على التكنولوجيا من أهم خصائص بيئة اقتصاد المعرفة.
- 3- توافر بنية تحتية ديناميكية للمعلومات لتسهيل الاتصال الفعال ومعالجة المعلومات و يقصد بها البنية الأساسية في مجال الاتصالات و تكنولوجيا المعلومات و إلى أي حد هي متقدمة و منتشرة و متاحة.
- 4- توافر منظومة ابتكار تتمتع بكفاءة عالية وذلك للشركات ومراكز البحوث والجامعات والمستشارين والمنظمات الأخرى من اجل الدخول إلى المخزون العالمي المتنامي للمعرفة واستيعاب هذه الابتكارات وتكييفها مع الحاجات المحلية وخلق تكنولوجيا جديدة.

#### أ- اقتصاد المعرفة و الاقتصاد المبني على المعرفة .

يمكن أن نفرق بين المفهومين ، الاقتصاد المبني على المعرفة واقتصاد المعرفة :- (خضري، 2004، ص156).

- **فالاقتصاد المبني على المعرفة** : ذلك المنهج الذي يستخلص من إدراك مكانة المعرفة وتقانتها والعمل على تطبيقها في الأنشطة الإنتاجية المختلفة، إي انه يعتمد على تطبيق أساليب الاقتصاد المعرفي وقواعده في مختلف الأنشطة الإنتاجية الاقتصادية والاجتماعية في مجتمع يمكن إن نطلق عليه المجتمع المعلوماتي. أما التعريف المقدم لاقتصاد المعرفة هو ذلك الفرع من علم الاقتصاد الذي يهتم بعوامل تحقيق الرفاهية « أما التعريف المقدم لاقتصاد المعرفة العامة من خلال مساهمته في إعداد دراسة نظم تصميم وإنتاج المعرفة ثم تطبيق الإجراءات اللازم لتطويرها وتحديثها

إذن **فالاقتصاد المعرفي** يبدأ من مدخل عملية إنتاج وصناعة المعرفة ويستمر نحو التطوير المرتكز على البحث العلمي منطوياً تحت أهداف إستراتيجية يسعى لتحقيقها من اجل تنمية شاملة ومستدامة.

ويرى بعض الاقتصاديين أن مفهوم الاقتصاد الجديد واقتصاد المعرفة يمثلان نفس الشيء، ذلك لتزامنهما و كبر حجم اقتصاد المعرفة ضمن مظاهر الاقتصاد الجديد

**خامساً- التدريب المهني والتقني :-** مفهوم التدريب التقني المعتمد من قبل المؤتمر العام لليونسكو في دورته الخامسة والعشرون عام 1989 والمعتمد أيضاً من قبل المنظمات العربية والدولية ومنها الاتحاد العربي للتعليم التقني هو "جميع أشكال ومستويات العملية التعليمية التي تتضمن فضلاً عن المعارف العامة دراسة التقنيات والعلوم النظرية والعملية المتصلة بها واكتساب المهارات العملية والجوانب المتعلقة بممارسة المهنة في شتى الاختصاصات، ويهدف إلى

إعداد التقنيين ليكونوا حلقة وصل 3 سنوات، بين الاختصاصيين والعمال الماهرين، كما بعد مرحلة الدراسة الثانوية ولمدة 2 ) ويتم ذلك في معاهد التعليم التقني.

فقد أصبح التدريب المهني عملية مخططة منظمة مركزة للوصول إلى المستوى المطلوب في أقصر وقت وأقل كلفة آخذة بنظر الاعتبار التغيرات في أهداف التدريب من مجرد تلقين للمعارف وتعليم للمهارات إلى تربية المتدرب على الأسلوب الصحيح في التفكير والابتكار والتجديد ليفهم عمله جيداً ويؤديه بكفاءة عالية مع استيعاب التطورات الحديثة (الزويبي و الجنابي، 2003 ، ص 27).

### - أهداف التعليم المهني :-

يسعى التدريب المهني إلى إعداد القوى العاملة المؤهلة والمدربة ضمن مستويات العمل الأساسية في المجالات المهنية والحرفية، وإلى إعداد الطلبة الذين تتوافر لديهم الرغبات والقدرات المناسبة للدراسات التطبيقية والجامعية، وذلك لتحقيق الأهداف الآتية (حجازي، 2007، ص 128)

- 1- إعداد العمال المهنيين والماهرين في كافة المجالات المهنية، وتزويدهم بالمهارات المتخصصة والثقافية والعلمية في ضوء قدراتهم وميولهم، وتجاوبا مع حاجات المجتمع القائمة والمتوقعة.
- 2- إكساب الطلبة المفاهيم والمعلومات النظرية والمهارات العملية تحقيقاً لمبدأ التكامل بين النظرية والتطبيق وبين العلم والعمل.
- 3- تنمية الاتجاهات والقيم السليمة لدى الطلبة، من حيث احترام العمل وتحمل المسؤولية والعمل الجماعي والإبداع الفردي.
- 4- رفع المستوى المهني للمهنيين والحرفيين العاملين في القطاعات المختلفة من خلال توفير التدريب المستمر لهم لرفع كفاءتهم وتحسين مستوى أدائهم لأعمالهم.
- 5- إتاحة الفرصة للطلبة الذين تتوافر لديهم الرغبات والقدرات المناسبة لاستكمال متطلبات الالتحاق بمؤسسات التعليم العالي.

### المبحث الثالث / الدراسة التحليلية

يتناول هذا المبحث عرضاً لأهم المؤشرات التي تم عرضها في تقرير مؤتمر المعرفة الإنمائي وهي مؤشر البحث والتطوير ومؤشر التعليم العالي وكذلك مؤشر التعليم التقني والمهني ومؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأيضاً مؤشر الاقتصاد التنافسي هادفين من ذلك تفسير المؤشرات والأرقام الواردة في التقرير على شكل نتائج وتوصيات وبالتركيز على أهم المؤشرات المتعلقة بالدولة الليبية.

## جدول رقم (1) مؤشر التعليم التقني والتدريب المهني

ر.م	الدولة	النسبة %
1	الجزائر	54.91%
2	البحرين	51.52%
3	جزر القمر	3.22%
4	جيبوتي	0%
5	مصر	54.38%
6	العراق	28.64%
7	الأردن	58.99%
8	الكويت	55.27%
9	ليبيان	60.86%
10	ليبيا	0%
11	موريتانيا	15.06%
12	المغرب	63.70%
13	عمان	48.95%
14	فلسطين	33.17%
17	قطر	59.32%
18	السعودية	56.01%
19	الصومال	-
21	السودان	35.71%
22	موريا	38.36%
23	تونس	68.79%
24	الإمارات	60.79%
25	اليمن	30.62%

المصدر : مؤتمر المعرفة العربي، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير

للطباعة والنشر، ، دبي، 2016.

حقيقة مؤشر التعليم التقني على عدة أبعاد أساسية هي : عرض قوى العمل ونسب المتحقين بالتعليم الفني والعدالة الاجتماعية والإنفاق على التعليم الفني والطلب على قوى العمل والعقد الاجتماعي وسياسات التعليم والتدريب الداعمة لريادة الأعمال وسهولة ممارسة أنشطة الأعمال وكثافة الأعمال الجديدة .

من الجدول (1) نلاحظ تشتتاً كبيراً في نتائج مؤشر التعليم التقني بلغ مداه (68.79) درجة كفارق بين أعلى قيمة (68.79) في تونس وأدنى قيمة (صفر) في جيبوتي وليبيا والصومال.

ويلاحظ أن (10) دول سجلت درجات فوق المتوسط (50) إما الدول التي تحت المتوسط (50) بلغت (10) دول والدول التي لم تسجل إي نقاط هي جيبوتي وليبيا والصومال ، وتبدو هذه النتائج منطقية باعتبارها نتاجاً للأوضاع الأمنية والسياسية والاقتصادية التي تعيشها هذه الدول.

### جدول رقم (2) مؤشر التعليم العالي

رقم	الدولة	النسبة %
1	الجزائر	44.61%
2	البحرين	28.68
3	جزر القمر	-
4	جيبوتي	-
5	مصر	57.51%
6	العراق	27.53%
7	الأردن	59.06%
8	الكويت	49.41%
9	لبنان	57.86%
10	ليبيا	-
11	موريتانيا	19.19%
12	المغرب	40.8%
13	عمان	49.67%
14	فلسطين	43.88%
15	قطر	59.41%

16	السعودية	62.43%
17	الصومال	9.75%
18	السودان	34.15%
19	سوريا	26.38%
20	تونس	49.37%
21	الإمارات	72.56%
22	اليمن	16.74%

**المصدر : مؤتمر المعرفة العربي، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير للطباعة والنشر، ، دبي، 2016.**

مؤشر المعرفة العربي برنامج الأمم المتحدة تعتمد مؤشر التعليم العالي على عدة أبعاد أساسية هي : مدخلات التعليم العالي والبيئة التمكينية للتعليم العالي ، الإنفاق ، والالتحاق ، والموارد البشرية والتباين الطلابي ، ومخرجات التعليم العالي ، والتخرج والتوظيف ، ورأس المال المعرفي لذي الشباب الجامعي .

ومن الجدول (2) نلاحظ نتائج مؤشر التعليم العالي سجلت تشتتاً ملحوظاً بلغ مداه (72.56%) درجة بين أعلى قيمة (72.56%) في الإمارات وأدنى قيمة (صفر%) جزر القمر وليبيا وجيبوتي ونلاحظ أن (5) دول سجلت درجات فوق المتوسط ، والدول التي سجلت نقاط تحت المتوسط بلغت (14) دولة، والدول التي لم تسجل أي نقاط جزر القمر وجيبوتي وليبيا ، وهذه النتائج تكشف لنا أن هناك تفاوت في أداء نظم التعليم العالي من دولة إلى أخرى بالإضافة إلى أننا لا نستطيع تجاهل الوضع الراهن في بعض البلدان العربية ومن أبرزها ليبيا.

## جدول رقم (3) مؤشر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

الترتيب	الدولة	النسبة %
1	الجزائر	25.58%
2	البحرين	69.13%
3	جزر القمر	-
4	جيبوتي	-
5	مصر	40.73%
6	العراق	-
7	الأردن	55.60%
8	الكويت	56.21%
9	لبنان	43.46%
10	ليبيا	-
11	موريتانيا	20.87%
12	المغرب	45.65%
13	عمان	55.10%
14	فلسطين	-
15	قطر	76.22%
16	السعودية	69.58%
17	الصومال	-
18	السودان	-
19	سوريا	-
20	تونس	46.17%
21	الإمارات	77.48%
22	اليمن	23.99%

المصدر : مؤتمر المعرفة العربي، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير

للطباعة والنشر، ، دبي، 2016.

تعتمد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على عدة أبعاد أساسية هي : قطاع التعليم وقطاع الاقتصاد وقطاع البحث العلمي والابتكار وقطاع المعرفة من اجل التنمية والبنية التحتية والاقتصاد الرقمي ومدى عمل تكلفة الاتصال واستخدامات الأفراد والشركاء والحكومات .

نلاحظ من الجدول (3) أن نتائج محور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بينت أن هناك تفاوتاً كبيراً بين أعلى قيمة وأدنى قيمة حيث بلغ التشتت بين أعلى قيمة الإمارات (77.48%) والدول التي لم تسجل أي نقاط هي العراق وليبيا وفلسطين والصومال والسودان وسوريا وجزر القمر و جيبوتي ما قيمة (77.48%) وقد سجلت (7) دول نقاط فوق المتوسط أما الدول التي سجلت نقاط تحت المتوسط بلغت (15) دولة والدول التي لم تسجل نقاط (8) دول، ونلاحظ ضعف أو انعدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات شابة في ذلك تشتت المؤثرات الأخرى في الدول التي تمر بالأزمات.

#### جدول رقم (4) مؤشر الاقتصاد التنافسي

النسبة %	الدولة	رقم
31.21%	الجزائر	1
62.12%	البحرين	2
28.78%	جزر القمر	3
--	جيبوتي	4
43.73%	مصر	5
-	العراق	6
58.85%	الأردن	7
42.75%	الكويت	8
47.59%	لبنان	9
27.59%	ليبيا	10
33.46%	موريتانيا	11
58.16%	المغرب	12
56.26%	عمان	13

14	فلسطين	-
15	قطر	%75.58
16	السعودية	%64.72
17	الصومال	-
18	السودان	--
19	سوريا	-
20	تونس	%44.72
21	الإمارات	%77.59
22	اليمن	%28.11

**المصدر : مؤتمر المعرفة العربي، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير للطباعة والنشر، ، دبي، 2016.**

يعتمد مؤشر الاقتصاد والتنافسي على عدة أبعاد أساسية هي : الأداء التنظيمي والموارد البشرية، والافتتاح على العالم الخارجي، والتنظيم المؤسسي للاقتصاد والتمكين المؤسسي للاقتصاد، والموارد البشرية والتنافسية والتطور الإبداعي الهيكلي الاقتصادي وتنافسية هيكل الاقتصاد ، وتطور هيكل الاقتصاد ، وتكنولوجيا المعلومات المرتبطة بالاقتصاد والتبادل التكنولوجي والمعرفي في الاقتصاد، والبنية التمكنية للاقتصاد وقد أظهرت النتائج في الجدول (4) أن محور الاقتصاد التنافسي سجل تشتتاً كبيراً بلغ مداه (%77.59) درجة كفاءة بين أعلى قيمة (%77.59) في الإمارات وأقل قيمة (صفر) جيبوتي والعراق وفلسطين والصومال وسوريا والسودان ، ونلاحظ أن (7) دول سجلت نقاط فوق المتوسط (%50) في حين سجلت (15) دولة نقاط تحت المتوسط (%50) ويلاحظ أيضاً تحسناً في هذا المؤشر بالنسبة إلى ليبيا حيث بلغت (%27.59) وهذه نقطة إيجابية يمكن استغلالها في نقل وتوطين المعرفة.

جدول رقم (5) مؤشر البحث والتطوير والابتكار

النسبة %	الدولة	رقم
22.17%	الجزائر	1
36.28%	البحرين	2
-	جزر القمر	3
-	جيبوتي	4
27.10%	مصر	5
24.56%	العراق	6
39.53%	الأردن	7
36.62%	الكويت	8
35.29%	لبنان	9
23%	ليبيا	10
15.59%	موريتانيا	11
39.03%	المغرب	12
39.02%	عمان	13
18.18%	فلسطين	14
40.45%	قطر	15
56.84%	السعودية	16
-	الصومال	17
16.10%	السودان	18
21.57%	سوريا	19
49.02%	تونس	20
50.08%	الإمارات	21
13.16%	اليمن	22

المصدر : مؤتمر المعرفة العربي، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير

للطباعة والنشر، ، دبي، 2016.

يعتمد مؤثر البحث والتطوير والابتكار على عدة أبعاد أساسية هي : البحث والتطوير ، ومدخلات البحث والتطوير ومخرجات البحث والتطوير والابتكار وتأثير الابتكار والانتشار المعرفي والمخرجات الإبداعية للابتكار والبنية السياسية والاقتصادية والاجتماعية والإطار المؤسسي ورأس المال البشري والبنية التحتية وقد أظهرت النتائج في الجدول (5) أن مؤشر البحث والتطوير والابتكار سجل تباعداً بين أعلى قيمة سجلتها السعودية بلغت (56.84%) وأقل قيمة (صفر) سجلتها جزر القمر وجيبوتي والصومال وقد سجلت (20) دولة نقاط تحت المتوسط (50%) في حين سجلت عدد دولتين فقط نقاط فوق المتوسط (50%) والدول التي لم تسجل نقاط هي جزر القمر وجيبوتي والصومال، ويلاحظ تحسن في مؤشر البحث والتطوير والابتكار فيما يخص ليبيا بلغت (23%) درجة وهذه إيجابية أيضاً تسجل في نقل وتوطين المعرفة .

### النتائج والتوصيات

#### أولاً :- النتائج

#### توصلت الدراسة إلى النتائج التالية :-

- 1- تؤكد نتائج الدراسة أن الإطار المؤسسي الذي تبني عليه أبعاد التعليم التقني والتدريب المهني يعاني من ترهل وانخراط ضعف في نقل وتوطين المعرفة وأن بعض الدول لم تسجل نقاط في هذا المؤشر وهي جيبوتي وليبيا والصومال وهذا ما يؤكد في جدول رقم (1).
- 2- تشير نتائج الدراسة إلى أن الجهود التطويرية التي تبذلها بعض الدول العربية فيما يخص التعليم العالي لا زالت تفتقد للتوجه السليم الذي من شأنه أن يعزز ربط هذا القطاع بخلق المعرفة وتحقيق التنمية وهذا ما يؤكد الجدول رقم (2).
- 3- توضح نتائج الدراسة أن هناك فجوة رقمية واضحة بين بعض الدول الخليجية مثل الإمارات والسعودية وقطر وبعض الدول العربية والأخرى مثل العراق وليبيا وتعكس هذه المؤسسات ضعف فعالية تأثير تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الخدمات والمنتجات وتنظيم المؤسسات في بعض الدول العربية وهذا ما يؤكد الجدول رقم (3).
- 4- من خلال نتائج الدراسة نلاحظ وجود تباين واضح في مؤشر الاقتصاد التنافسي ، حيث يوجد ضعف من بعض الدول مثل ليبيا في تطوير هيكل الاقتصاد وتنويع القاعدة التصديرية وهذا ما يؤكد الجدول رقم (4) .
- 5- تشير نتائج الدراسة إلى وجود ضعف لدى أغلب الدول العربية في إنفاقها على البحث والتطوير العلمي والنقص في إعداد الباحثين وهذا ما يؤكد الجدول رقم (5).

## ثانياً :- التوصيات

## من خلال نتائج الدراسة يوصي الباحثان بالأتي :-

- 1- على الدول العربية إعادة النظر في تجارها وسياساتها في مجال التدريب المهني و خلق منظومة وطنية لإيجاد علاقة بين التدريب وسوق العمل وبما يضبط المفاهيم المتعلقة بالتعليم والتقني والتدريب المهني.
- 2- التأكيد على بناء التوجه السليم الذي من شأنه أن يعزز ربط قطاع التعليم العالي بخلق المعرفة من خلال توفير الإمكانيات اللازمة والعمل على بناء الاستقرار السياسي والاقتصادي والاجتماعي.
- 3- مضاعفة الاهتمام بالقضايا المتعلقة بالبحث والتطوير مثل البيئة التحتية والمعلومات وتحسين جاهزية رأس المال البشري للمشاركة الفعالة في استيعاب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتوطينها في المؤسسات الخدمية والإنتاجية .
- 4- العمل على ضرورة تحسين البيئة الاقتصادية و الربط على نحو أفضل بين مكونات الاقتصاديات المحلية والدولية في مجال المعرفة والتنافسية .
- 5- العمل على بدل مزيد الجهود وتوفير الدعم المادي والمعنوي اللازمين وتعزيز القدرات البشرية الضرورية للارتقاء بمنظومة البحث والتطوير والابتكار بمختلف متركزاتها .

## المراجع

## أولاً - الكتب العربية :-

- 1- أبو النصر، مدحت محمد (2007)، إدارة وتنمية الموارد البشرية، مجموعة النيل العربية، مصر.
- 2- الدوري، زكريا مطلق، صالح، أحمد علي (2009)، إدارة التمكين واقتصاديات المعرفة، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، ط2.
- 3- الوادي، محمد حسين (2012)، التمكين الإداري في العصر الحديث، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- 4- جاد الرب، سيد محمد (2013)، القيادة الإستراتيجية، جامعة قناة السويس، الإسكندرية، مصر.
- 5- حجازي، محمد حافظ (2007)، إدارة الموارد البشرية، دار الوفاء الدنيا للطباعة والنشر، الإسكندرية، مصر،
- 6- خير الله، جمال (2009)، الإبداع الإداري، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان.
- 7- عليان، رجي مصطفى (2008)، إدارة المعرفة، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان.
- 8- نجم، عبود نجم (2008)، إدارة المعرفة، المفاهيم والاستراتيجيات، الوراق للنشر والطباعة، عمان، ط2.

## ثانياً - الكتب الأجنبية :-

- Daft, L., Richard, (2001), **Organization Theory and Design**, 7th ed., South-Western college publishing, Ohio, U.S.A.
- Robbins, Stephen, P., (1998), **Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Applications**, Prentice-Hall International, Inc., New Jersey .

## ثالثاً - التقارير والمؤتمرات والمجلات العلمية :-

- 1- القاسم، صبحي (2000)، سيرة البحث العلمي والتطوير في الوطن العربي، معلم الواقع وتحديات المستقبل، شئون عربية، العدد (104).
- 2- الزوبعي، أديب، الجناني، محفوظ (2003)، تطوير مناهج التعليم والتدريب المهني والتقني، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ليبيا.
- 3- الدوري، زكريا مطلق (2004)، أداء المعرفة وانعكاسها على الإبداع التنظيمي، المؤتمر العلمي السابع، جامعة 28 أبريل جامعة الزيتونة، تونس.

- 4- تيراب، طارق عبدالله، المهل، عبدالعظيم سليمان (2013)، تقييم الإنفاق العام على التعليم العالي في الوطن العربي في الفترة (2000 - 2013)، مجلة العلوم الاقتصادية، عمادة البحث العلمي، العدد(2).
- 5- خضري، محمد(2004)، متطلبات التحول نحو اقتصاد المعرفة وإدارة المعرفة في الوطن العربي، بحث مقدم للمؤتمر العلمي الرابع.
- 6- رسول ، كريم إبراهيم ، الغالي، سالم حسن(2006)، الاستثمار في بيئة المعلومات والمعرفة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.
- 7- عبداللطيف، خوشي عثمان (2016)، واقع البحث العلمي في الدول النامية مقارنة بالدول المتقدمة في توطين التكنولوجيا، الصين وماليزيا واليابان أنموذجاً، مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية، العدد(30).
- 8- مؤتمر المعرفة العربي(2016)، المكتب الإقليمي للدول العربية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، دار الغرير للطباعة والنشر، الإمارات العربية المتحدة، دبي.
- 9- نقرش، محمد (2009)، مفهوم المعلومات وإدارة المعرفة، وقائع مؤتمر العشرون للإتحاد العربي للمكتبات والمعلومات ، أعلم، المغرب.

#### . Study Summary:

The study aims to define the concept of the strategy of empowering the workers and its requirements and its dimensions, as well as the role of the strategy of empowerment in the transfer and settlement of knowledge in the Arab countries. The problem of the study is to answer the main question: Is there a role in the strategy of empowerment in train.

The study found several results, the most important of which are: - The institutional framework on which the dimensions of technical education and vocational training are based suffers from slackness and weakness in the transfer and resettlement of knowledge, as well as the developmental efforts of some Arab countries in terms of higher education. This sector is linked to the creation of knowledge and development, as well as the weakness of most Arab countries in their spending on scientific research and development and the lack of preparation of researchers. The most important recommendations

In the study: - The Arab countries should reconsider their experiences and policies in relation to the transfer and resettlement of various The aim is to create a national

system to create a relationship between training and the labor market, and to control the concepts related to education, technical and vocational training, as well as to emphasize the building of a sound approach that will facilitate linking the higher education sector by creating knowledge through providing the necessary means for this. Instead of increasing efforts and providing the necessary material and moral support And strengthening the human capacities necessary to upgrade the system of research, development and innovation at various centers.

Keywords: - Empowerment strategy - Technical education and vocational training - Higher education - Information Technology, Communication - Competitive economy  
.- Research, development and innovation.