

إدارة الموارد البشرية واثرها على التنمية الاقتصادية – دراسة تحليلية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية

م.علي سعدون علي / رئاسة الجامعة المستنصرية / alisaadoonali@uomustansiriyah.edu.iq

P: ISSN : 1813-6729

E : ISSN : 2707-1359

<https://doi.org/10.31272/jae.i137.1140>

مقبول للنشر بتاريخ: 2023/1/9

تاريخ أستلام البحث : 2022/11/15

المستخلص :

يهدف البحث إلى التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية ومدى تطبيق الوزارة المبحوثة لوظائفها التخصصية ، فضلاً عن التعرف على مفهوم التنمية الاقتصادية ومدى وعي الموظفين في الوزارة بأهميتها، وقد تم تطبيق البحث في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، وقد تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي لتحديد المشكلة وتأطير ابعادها من خلال استبانة ضمت متغيرات البحث، إذ تم توزيع (55) استمارة على عينة قصدية من الإدارات العليا والوسطى كونهم من أصحاب القرار في الوزارة، وتم استرجاع (50) استمارة صالحة للتحليل الاحصائي، أي بنسبة استرجاع بلغت (91%)، ولغرض تحليل البيانات تم استعمال برنامجي (SPSS) و (AMOS)، وتمثلت الادوات الاحصائية بـ(النسبة المئوية، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري، معامل الاختلاف، معامل الارتباط البسيط، تحليل الانحدار الخطي البسيط والتحليل العامل التوكيدي)، وتوصل البحث إلى جملة من الاستنتاجات أهمها أن الوزارة تهتم بإدارة الموارد البشرية وابعادها وبالأخص بعد (تحليل وتصميم الوظائف) كونها تسعى لجعل وظائفها منسجمة مع البيئة الاقتصادية، وعليه يوصي الباحث بضرورة استثمار العلاقة الإيجابية بين إدارة الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية من اجل تحسين الخدمات.

الكلمات المفتاحية : إدارة الموارد البشرية ، التنمية ، التنمية الاقتصادية.



مجلة الإدارة والاقتصاد

مجلة 48 / العدد 137 / آذار / 2023

الصفحات : 83 - 100

المقدمة

إنّ نجاح الرؤية والاستراتيجية التنظيمية وتحقيق التنافسية لمنظمات الأعمال يعتمد بالدرجة الأساس على إدارة الموارد البشرية بوصفها العمود الفقري للمنظمات، مع التركيز على التحسين المستمر لمقدراتها وفعاليتها، إذ تبحث المنظمات دائماً عن طرائق لتطوير قوة عمل تنافسية للغاية، وتحقيق أقصى مستويات الإنتاجية وذلك من أجل البقاء في ظل المنافسة المحتدمة. انسجاماً مع ذلك، أدت النظرة إلى رأس المال الاجتماعي بشكل متزايد على أنّها موجودات قيمة على قدم المساواة مع رأس المال الاقتصادي إلى الاعتراف بحاجة الموارد البشرية إلى حماية مناسبة من خلال تطوير ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تأخذ في الاعتبار تنمية رأس المال الاجتماعي والبيئي والبشري. وبسبب تغير سياق العمل العالمي خلال العقد الماضي، جعل العديد من المنظمات تسعى لتحقيق أهداف متعددة (اقتصادية واجتماعية وبيئية)، إذ أصبحت نماذج الأعمال متعددة الأبعاد، وتأخذ في الاعتبار التأثيرات طويلة الأمد مثل تغير المناخ، والتنوع البيولوجي، والتحصن والديموغرافية والبيئة، وغيرها من العوامل بدلاً من مجرد عوائد وقضايا مالية قصيرة الأجل، نتيجة لذلك باتت هناك ضرورة ملحة إلى تطوير ممارسات مبتكرة لإدارة الموارد البشرية لا يقتصر دورها فقط على إنتاج سلع أفضل وبكلفة أرخص وتلبي احتياجات الزبائن، بل يمتد إلى الاهتمام بالقضايا البيئية والاجتماعية والعمل على تحقيق التوازن طويل الأمد بين احتياجات الناس والبيئة العالمية وتحقيق التنمية الاقتصادية

المبحث الاول

منهجية البحث

أولاً : مشكلة البحث

صنفت المنظمات في السنوات الأخيرة على أنها ضمن المسببات الرئيسة للمشكلات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية، إذ انها كانت السبب في أزمات ذات حجم غير مسبوق في تاريخ الرأسمالية مثل الأزمة المالية العالمية لعام 2008، والأزمة الصحية في نهاية عام 2019، وما صاحب تلك الأزمات من مشكلات اقتصادية عالمية، الأمر الذي جعل من المنظمات تعيد تشكيل مواردها البشرية وترتيبها بما يتناسب والتنمية الاقتصادية لتعويض ما تعرضت له من انتكاسات اقتصادية، خصوصاً بعد أزمة كورونا، ويمكن التعبير عن مشكلة البحث بشكل أدق من خلال تسليط الضوء على الفجوة المعرفية نتيجة لقلة الدراسات التي تناولت متغيري البحث، وما لذلك من أثر على ادراك العاملين بخصوص دورهم في تعزيز التنمية الاقتصادية في الوزارة، ويمكن التعبير عن مشكلة البحث بشكل أدق من خلال طرح التساؤل الآتي :

هل تؤثر إدارة الموارد البشرية وفقاً للأسس الحديثة في تحقيق التنمية الاقتصادية في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ؟

وتتفرع منها التساؤلات الآتية :

1. ما المقصود بإدارة الموارد البشرية ؟ وما هو الجدل الفكري حولها بوصفها ليس بنهج جديد لإدارة الموظفين في المنظمات الحديثة.
2. هل هنالك تصوراً واضحاً عن مفهوم إدارة الموارد البشرية في الوزارة المبحوثة ؟
3. هل يمتلك العاملون في الوزارة المبحوثة تصوراً واضحاً حول مفهوم التنمية الاقتصادية؟
4. ما هو تأثير إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية الاقتصادية ؟

ثانياً : أهمية البحث

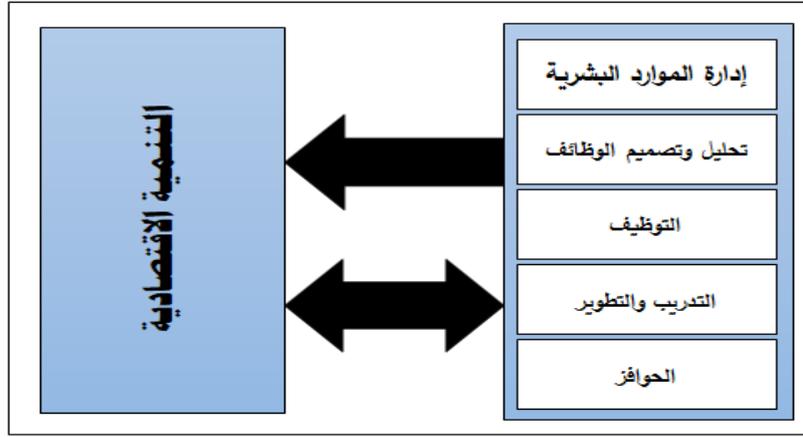
تعتبر إدارة الموارد البشرية من أهم الإدارات التي شغلت فكر واهتمام العديد من المفكرين والباحثين والكتاب ومدراء المنظمات وغيرهم. و نظراً لأهمية الوظائف المرتبطة بها، وكونها تعالج المسائل التي تتعلق بالموارد البشرية في المنظمة التي تعد محور عمل هذه الإدارة وأساس انشطتها، بالإضافة الى ان عمل الإدارات الأخرى كالإنتاج والتسويق والعمليات والمالية و غيرها، وتتبع أهمية البحث من النظرة الحالية للمورد البشري بدوره الفاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية، لذلك يمكن تحديد أهمية البحث بتحديد مفهوم ادارة الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية، وعلاقتها بالمنظمة، فضلاً عن معرفة طبيعة العلاقة بين ادارة الموارد البشرية وتحقيق التنمية الاقتصادية في الوزارة المبحوثة، كما يهتم البحث الحالي بتوجيه وتوعية المدراء والعاملين في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية بضرورة تحقيق التنمية الاقتصادية في ظل الوضع الاقتصادي الحالي وما يعانيه العراق من أزمة اقتصادية وغلاء معيشي، فضلاً عن لفت انتباه الإدارة حول وظائفها التخصصية لإدارة الموارد البشرية المتمثلة ب(الاستقطاب، التوظيف، التعويض، التعويض، التدريب).

ثالثاً : أهداف البحث

ان من اهم اهداف البحث :

1. التعرف على مفهوم إدارة الموارد البشرية ومدى تطبيق الوزارة المبحوثة لوظائفها .
2. التعرف على مفهوم التنمية الاقتصادية ومدى وعي الموظفين في الوزارة بأهميتها.
3. توضيح علاقات الارتباط والتأثير بين متغيري البحث.

رابعاً : مخطط البحث الفرضي



المصدر : من أعداد الباحث

الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

خامساً : فرضيات البحث

تمت صياغة فرضيات الدراسة الحالية وفقاً لمشكلة وأهداف الدراسة ومخططها الفرضي، إذ تحاول الإجابة على التساؤلات الواردة في المشكلة ، وإن اختبار الفرضيات إحصائياً لاحقاً سيحدد مدى جودة ومستوى العلاقة بين متغيرات الدراسة ، ويمكن توضيح فرضيات الدراسة كما يأتي :

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين إدارة الموارد البشرية بأبعادها والتنمية الاقتصادية ، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد تحليل وتصميم الوظائف والتنمية الاقتصادية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التوظيف والتنمية الاقتصادية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد التدريب والتطوير والتنمية الاقتصادية.

توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين بعد الحوافز والتنمية الاقتصادية.

الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية بأبعادها في التنمية الاقتصادية، وتنبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية :

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لتحليل وتصميم الوظائف مع التنمية الاقتصادية.

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتوظيف مع التنمية الاقتصادية.

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للتدريب والتطوير مع التنمية الاقتصادية.

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للحوافز مع التنمية الاقتصادية.

سادساً : منهج البحث

تشير منهجية البحث إلى طريقة وصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة ودقيقة ، وكذلك وصف النتائج المتحققة التي توصل إليها الباحث . وتشكل الطريقة المتبعة تفكير الباحث وانعكاسه، نتيجة إدراكه للمشكلة ومحاولاته لإيجاد حل لها ، حيث يعد تصميم يمكن من خلاله وضع خطط لجمع المعلومات بحيث يمكن إجراء البحث. بشكل مبسط وبطريقة متماسكة. ولتلبية متطلبات الدراسة وتحقيق أهدافها المرجوة ، اعتمد الباحث المنهج الوصفي التحليلي لغرض تحديد المشكلة وتأثير أبعادها من خلال استبيان يحتوي على متغيرات الدراسة .

سابعاً : حدود البحث

- 1- الحدود المكانية : وزارة العمل والشؤون الاجتماعية العراقية.
- 2- الحدود الزمانية : وتتمثل بالفترة التي تم فيها إنجاز البحث والممتدة من (2021/7/15) إلى (2022/8/20).
- 3- الحدود البشرية : الإدارات العليا والوسطى في وزارة العمل والشؤون الاجتماعية.

ثامناً : أساليب جمع البيانات والمعلومات

سوف يتم تغطية موضوع البحث جانبيين هما :

1- الجانب النظري

أ. المصادر العربية والاجنبية التي تتناول متغيرات البحث الثلاثة..

ب. الشبكة العنكبوتية الدولية وما تتضمنه من بحوث وكتب ومقالات عربية واجنبية.

2- الجانب العملي

تعدد الاساليب العلمية والادوات المستعملة ، وتتنوع بتنوع المشكلات التي يواجهها الباحث ضمن الحقل الذي يعمل به لغرض تحليل البيانات التي سوف يتم جمعها من قبل الباحث من خلال الزيارات الميدانية لمجتمع البحث وعينته البحث ومن اهم الادوات الاساسية التي سوف يعتمد عليها الباحث ما يلي :

أ- **الاستبانة** : تعد الاستبانة من أهم الادوات المستعملة في عملية جمع البيانات ، كما انها تمثل الاداة الرئيسة التي سوف يستعملها الباحث لقياس متغيرات البحث، اذ تم تصميم فقرات الاستبانة وفقاً للمقاييس الجاهزة العربية والاجنبية والتي تتوافق مع موضوع البحث، ثم تم لاحقاً إجراء بعض التعديلات المهمة واللازمة عليها من قبل الخبراء المحكمين من خلال عرضها عليهم حتى تلائم واقع بيئة البحث، وتم توزيع الاستبانات (50) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي عينة قصدية على وفق مقياس ليكرت الخماسي (Likert) ، وستكون مستوى الإجابة محدد بين (1-5)، وعلى خمسة مستويات على وفق الفئات لقياس درجة الاستجابة وكما مبين في الجدول (1)، وكما يأتي :

الجدول (1) مقياس ليكرت الخماسي

اتفق تماماً	اتفق	غير متأكد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
5	4	3	2	1

ب- **المقابلات الشخصية** : وهي الاداة الثانية التي سوف يستعملها الباحث في جمع البيانات، وتعد وسيلة فاعلة الى جانب الاستبانة ، حيث أنها سوف تساعد الباحث بشكل كبير في الحصول على المعلومات اللازمة ، ويوضح

الجدول (2) المقاييس التي سوف يتم اعتمادها في البحث الحالي، وكما يأتي :

ت	المتغيرات	الابعاد	عدد الفقرات	مصادر تساؤلات الاستبانة
	إدارة الموارد البشرية	تحليل وتصميم الوظائف	5	(Dessler, 2016)
		التوظيف	5	
		التدريب والتطوير	5	
		الحوافز	5	
	التنمية الاقتصادية	-	10	(الزبيدي وحمزة ، 2019)

الدراسات السابقة

1- إدارة الموارد البشرية

دراسة (رجراج الزوهير، 2013) الموسومة : "العنصر البشري وأهميته في التنمية الاقتصادية من خلال مفهوم العلاقات الإنسانية والقيم الاجتماعية في العمل داخل المؤسسة "

تناولت هذه الدراسة أهمية الموارد البشرية كأحد العوامل الوظيفية للمنظمات وعوامل الإنتاج التنظيمي. وذلك من خلال دراسة الحاجة إلى تكامل تخطيط الموارد البشرية مع التخطيط الاقتصادي ، بحيث يرتبط ذلك ارتباطاً وثيقاً بالوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية داخل المنظمات وعملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية. يعد تخطيط القوى العاملة أمراً بالغ الأهمية لنمو الأعمال التجارية وتوسيعها وتحقيق أهدافها. استنتجت هذه الدراسة الى أن درجة التقدم الاقتصادي والاجتماعي للدولة ، وتحسين مستوى التنمية الإنتاجية وتشكيل البنية التحتية للتقدم العلمي والتكنولوجي تعتمد إلى حد كبير على الاستخدام الرشيد للموارد البشرية.

دراسة (Okpara & Wynn ، 2008) الموسومة : (Human resource management practices in a transition economy Challenges and prospects)

الغرض من هذه الدراسة هو مدى استخدام المنظمات في نيجيريا لمختلف ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) ، والتحديات والتوقعات المتصورة لهذه الممارسات. حيث استخدم مزيج من أساليب البحث الكمي والنوعي لجمع المعلومات. على وجه التحديد ، وتم جمع البيانات من 253 مديراً في شركات مختارة. واقتصرت الدراسة على 12 شركة في عشر مدن. يتم تقديم تحليل البيانات الوصفية فيما يتعلق باستخدام وتنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف والاختيار وتقييم الأداء والتدريب والتطوير. بالإضافة إلى ذلك ، تم جمع المعلومات وتحليلها فيما يتعلق بتحديات وأفاق إدارة الموارد البشرية. حددت الدراسة أيضاً تحديات وأفاق إدارة الموارد البشرية في نيجيريا. حيث يجب على المنظمات استخدام ممارسات إدارة الموارد البشرية المطلوبة لتحقيق أداء تنظيمي ممتاز. علاوة على ذلك ، قد تضع الحكومة سياسات لتعزيز الممارسات المذكورة

أعلاه ، حيث إن تحقيق التميز التنظيمي ، على المدى الطويل ، سينعكس إيجاباً على الاقتصاد. يمكن تسهيل كل ذلك من خلال مبادرات تنمية الموارد البشرية الوطنية والتنظيمية الاستباقية. تنبع أهمية هذه الدراسة من حقيقة أن عدداً قليلاً جداً من الدراسات قد استكشفت تأثير تحديات الموارد البشرية وأفاقها في نيجيريا. كما توفر النتائج رؤى إضافية حول ممارسات إدارة الموارد البشرية في نيجيريا .

2- **دراسة (فالح علي و زين العابدين عبد الحسين ، 2020) الموسومة : (اثر التربية والتعليم على التنمية الاقتصادية) (The Influence of Education on Economy Development) .**

بحثت هذه الدراسة في تأثير التربية والتعليم على التنمية الاقتصادية. وتوصلت إلى وجود علاقة جدلية بين التربية والتنمية الاقتصادية. في الوقت نفسه ، وجدت أيضاً أن هناك علاقة وثيقة بين تنمية الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية ، لأن التنمية الاقتصادية تتطلب مواهب مهنية. مثل تغيير الإنتاج والإنجاز والتفكير لتحسين مهارات العاملين وتحسين فعاليتهم من خلال الدورات التدريبية وإدراجها في مناهجهم لغرض زيادة إنتاجيتهم وتزويدهم بالمهارات والقدرات على التحمل والقدرات التي ستؤدي إلى التطور الذي يحتاجون إليه. فأية زيادة في الإنتاج وزيادة الثروة الوطنية بزيادة الإنتاج في الخدمات والسلع وهذا مصدراً " مهماً" للتنمية الاقتصادية وزيادة في الميزانية .

دراسة (Spolaore & Wacziarg ، 2013) الموسومة : (How Deep Are the Roots of Economic Development?)

توجهت الأدبيات التجريبية حول النمو الاقتصادي والتنمية من دراسة المحددات المباشرة إلى تحليل العوامل الأساسية الأعمق المتجذرة في التاريخ طويل المدى. وتركز مجموعة متزايدة من الأبحاث التجريبية الجديدة على قياس وتقدير تأثير المتغيرات التاريخية على الدخل المعاصر من خلال النظر صراحة في تكوين الأجداد للسكان الحاليين. هناك أدلة على أن التنمية الاقتصادية تتأثر بالسمات التي تنتقل من جيل إلى جيل. تستعرض هذه المقالة هذه الأدبيات الجديدة وتوفر إطاراً لمناقشة القنوات المختلفة التي من خلالها يمكن للسمات التي تنتقل عبر الأجيال أن تؤثر على التنمية الاقتصادية ، بيولوجياً (من خلال الانتقال الجيني أو الوراثة اللاجيني) وثقافياً (من خلال الانتقال السلوكي أو الرمزي). والسؤال المهم هو ما إذا كانت خصائص الوراثة التاريخية تؤثر على التنمية من خلال التأثير المباشر على الإنتاجية ، أو إعاقة انتشار الابتكارات المعززة للإنتاجية بين السكان.

المبحث الثاني الجانب النظري

أولاً : إدارة الموارد البشرية 1. مفهوم إدارة الموارد البشرية

إن إدارة الموارد البشرية هي المسؤولة عن تمكين وبناء مجموعة من عمليات المنظمة والتي تتضمن التخطيط ، التنظيم ، التوظيف و رقابة العاملين وفضلاً عن قيادة افراد المنظمة نحو تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية (نور الدين حاروش ، 2011 : 16) . أن إدارة الموارد البشرية تتحرك في الاتجاه المعاكس من جذورها إذ يكون الهدف الأساسي هو تعزيز رفاهية الموظف (Beer et al., 2015 : 433)، وهذا الرأي يتفق مع ما تطرق له (Guest, 2017) في دراسته إدارة الموارد البشرية ورفاهية الموظف. ومن منظور التطورات ، تم إحراز تقدم كبير في مجال إدارة الموارد البشرية على مدى الثلاثين عامًا الماضية ، إذ قدمت خلالها الدراسات أكثر من دليل تجريبي مناسب على أن إدارة الموارد البشرية تضيف قيمة إلى الأداء التنظيمي (Combs et al., 2016 : 524)، ألا ان تلك الدراسات ركزت على النتائج المالية بالدرجة الأساس مع تجاهل تلك النتائج المتعلقة بالموظفين، وبالتالي ، كان يُنظر إلى إدارة الموارد البشرية على أنها وسيلة وليست غاية ، وتمت متابعة البحث عن الصلة بين إدارة الموارد البشرية والأداء على حساب الرفاهية . ولكن في الأونة الأخيرة شجعت التغييرات في المجتمع وسوق العمل المنظمات على البحث عن طرائق جديدة لإدارة الموارد البشرية من أجل الحصول على هذه الموارد في المستقبل (Stankeviciute&Savaneviciene, 2018 : 3). إن امتلاك الموارد المطلوبة وحدها قد لا يكون ذا فائدة كبيرة إذا لم تكن التقنيات والأساليب محددة بشكل واضح. تحتاج المنظمة إلى وضع استراتيجيات تتناسب مع الموارد والتقنيات لتعظيم المخرجات أو الأرباح (Amollo, 2015: 1). ويعود سبب ظهور استراتيجيات إدارة الموارد البشرية هو نتيجة لتداخل الإدارة الاستراتيجية للمنظمات في ممارسات الإدارة الحالية، وتحاول جميع وظائف الأعمال ربط أساليب العمل والممارسات باستراتيجية ثابتة لتحقيق أداء تنظيمي أعلى (Zehir et al., 2016: 373). تم استعمال إدارة الموارد البشرية من قبل العديد من العلماء والمفكرين والاكاديميين والممارسين بعد أن تم التوصل لإدراك

ووعي من قبل الإدارات بأن العنصر البشري هو من أهم الأصول في المنظمة وممتلكاتها وبدون هذا العنصر المهم لا يمكن إدارة المنظمة، ولأنه الطاقات البشرية بما تمتلكه من قدرات لأفرادها والوقت والمواهب ينبغي أن تدار بشكل منظم وباهتمام بالغ (Haslinda,2009: 180). وكما تعتبر إدارة الموارد البشرية هي الجوهر لجميع المهام والوظائف في المنظمة ولا يمكن لهذه المنظمة القيام بوظائفها سواء التشغيلية أو المالية أو غيرها من الوظائف بشكل صحيح ودقيق دون التدخل المباشر للعنصر البشري للقيام بهذه الاعمال لما يحمله هذا العنصر من تأثير في رفع كفاءة الأداء المنظمي، بالتالي يعتبر الموظف عامل نجاح وحاسم بالنسبة للمنظمات في رفع الكفاءة والمحافظة عليها بأفضل طريقة ممكنة (Singh & Dhawan,2013:63). وكذلك يمكن تعريف إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة سياسات وممارسات تضعها وتنفذها المنظمة والتي ستؤدي إلى تحقيق كفاءات الموظفين والسلوكيات المطلوبة التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها الاستراتيجية (Aguta&Balcioglu, 2015 : 252).

2. الوظائف التخصصية لإدارة الموارد البشرية

أ. تحليل وتصميم الوظائف

ان تحليل الوظائف او إعادة تصميمها يجب ان يقوم على أساس علمي وموضوعي صحيح لان من الصعوبة البدء بتحليل الوظائف او إعادة تصميمها قبل ان يكون هناك فهماً كاملاً وعميقاً لطبيعة العمل الذي يقوم به شاغل الوظيفة ومؤهلاته التي يتمتع بها ، وغير ذلك من المعلومات المهمة التي في الاغلب يوفرها تحليل الوظائف (السالم وصالح، 2014 : 86). ان تحليل سير العمل يبدأ عادة بدراسة المخرجات الفعلية من السلع والخدمات للمنظمة وذلك عن طريق دراسة واقع العمل لتلك المنظمة ، وذلك من خلال الكم والجودة ومقارنتها مع النتائج المرغوبة ، وبعد ذلك يتم تقييم كاملاً للأنشطة الفعلية للمنظمة لتحديد مدى قدراتها في تحقيق النتائج المرجوة ، وأخيراً تفحص المدخلات (الافراد ، المعدات ، المواد ، البيانات والمعلومات) ، لمعرفة ما تمكن تلك المدخلات من زيادة فاعلية باقي مكونات النظام (العمليات و المخرجات) .ويمكن تعريف تحليل وتصميم الوظائف هي المعالم التي تحدد كل وظيفة من وظائف المنظمة وذلك من خلال الدراسة والملاحظة ، وتوضيح ماهية المسؤوليات والواجبات التي تخص كل وظيفة وتقوم بتعزيز القدرات والمهارات المطلوبة فيمن يشغلها وكذلك تحليل طبيعة وظروف العمل الخاصة بها ، لان الهدف من ذلك هو الوصول الى توصيف كامل لها (الزبيدي وآخرون، 2016 : 100). ان الاسلوب العلمي المتبع لتحليل الوظائف يتضمن جانبين أساسيين هما : (جثير وجهاد، 2018 : 8)

- وصف الوظيفة : وهو وصف مدون عن متطلبات الوظيفة كظروف العمل و المسؤوليات والواجبات والادوات المستخدمة.

- مواصفات شاغل الوظيفة : هي تحديد للمعارف والمهارات و الخبرات والقدرات التي يجب ان تتوفر في الموظف الذي سيشغل الوظيفة.

ب. التوظيف

يعد توظيف الموارد البشرية حجر الزاوية في نجاح إدارة الموارد البشرية ، لأنها اللبنة الأساس لأداء المنظمات و لضمان بقائها على قيد الحياة في المستقبل، إذ تتمثل بسلسلة من العمليات ذات أهداف موجهة بطرائق مستقبلية تدعم وتعزز استراتيجية المنظمة الكلية (Sultan, 2015 : 19)تبرز أهميتها للمنظمة في ضوء اسهام كفاءة التوظيف في تقليل التكاليف ، فعملية التوظيف الفعالة تدخل تحسينات كبيرة في الإنتاجية وترفع معنويات الأفراد وتساهم في بناء قوة عاملة ذات قدرة (Brako et al , 2014 : 4)، ويعتبر توظيف الأفراد جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات إدارة الموارد البشرية التي تساهم في بناء رأس المال البشري للمنظمة، اما الأهمية الأبرز للاستراتيجية توظيف الأفراد، فتتمثل في تحديد أنواع ومستويات وقدرات الأفراد التي تحتاجها المنظمة في الامد البعيد لوضع خطط فعالة عند إجراء الاستقطاب والاختيار فضلا عن وضع خطط توظيف لسد الفجوات وتحديد حاجات المنظمة من المهارات والمواهب (Armstrong & Brown, 2019 : 6)

وهناك عدة أهداف لاستراتيجية التوظيف منها الآتي : (Mahapatro , 2010 : 64)

1. جذب الأشخاص الذين يمتلكون المهارات والخبرات متعددة التي تناسب الاستراتيجيات التنظيمية الانية والمستقبلية، ودعم جميع مستويات المنظمة بالدماء الجديدة.
2. توجيه وحث العاملين لغرض تعريفهم بمنظور جديد لقيادة الشركة.
3. السعي نحو الحصول على المواهب ليس فقط داخل الشركة وانما على مستوى العالم الخارجي.
4. تصميم نظام رواتب يساعد المنظمة على الدخول في منافسة الجودة.

ج. التدريب والتطوير

يحتل التدريب الصدارة في أولويات منظمات أعمال اليوم ، نظراً لقناعتها بان التدريب والتطوير احد المقومات الأساسية التي تساعد في الحصول على أفراد يتسمون بالمعارف والمهارات والسلوكيات المختلفة ، والتي تسهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي ، وقدرة المنظمة للوصول إلى أهدافها الحيوية بأقل التكاليف والجهد معاً، فالتدريب يشير لتزويد الأفراد العاملين بالمعرفة المطلوبة اللازمة للعمل الحالي والمستقبلي، فضلاً عن تعزيز مهارة العاملين (Mondy & Martocchio, 2016 : 213)، فالتدريب عملية تعليم الأفراد العاملين الجدد أو الحاليين المهارات الأساسية التي يحتاجونها لأداء وظائفهم (Dessler et al., 2016 : 203). يعرف التدريب على أنه "سد الفجوة بين الأداء الحالي والأداء القياسي المطلوب (Oluwaseun, 2018 : 181)، كما عرف (Nwachukwu) التدريب بأنه جهد تنظيمي لمساعدة الأفراد على اكتساب المهارات الأساسية اللازمة لتنفيذ الأعمال والمهام التي تم توظيفهم فيها (Illelah & Ali, 2019 : 44). ويعرف الباحث التدريب والتطوير بأنه نشاط منظم يهدف الى تطوير المعارف والمهارات والقدرات للفرد مما يسهم ذلك في تحسين اداء وكفاءه الفرد في العمل، فيما يمثل التطوير بانها اكتساب الأفراد العاملين القدرة والقابلية التي هم بحاجة اليها مستقبلاً وفق التنبؤات و التصورات المحتملة للتغيرات البيئية والتكنولوجية.

د. الحوافز

تعد الحوافز احد ممارسات ادارة الموارد البشرية التي تسعى من خلالها الادارة إلى تحفيز العاملين على تغيير سلوكهم نحو اداء افضل، وتزويد من انتمايتهم للمنظمة (El-Sakka, 2018 : 72)، كما وتقوم بعض المنظمات بتبني نظام الحوافز بالاعتماد على المكافآت التي تعطى للعاملين نتيجة لتوجههم وسلوكهم الجيد، وايضاً يعتبر نظام الحوافز نظام رادع لهم في نفس الوقت من خلال تقديم مكافآت لبعض الموظفين وحرمان الاخرين منها سعياً من الادارة لتحفيزهم نحو سلوك أفضل (Jackson et al., 2011 : 108). ويمكن أن تكون الحوافز على اشكال عدة، يمكن توضيحها من خلال من خلال ما يأتي : (Bangwal & Tiwari, 2015 : 49)

- مكافآت نقدية للعاملين من ذوي المهارات على شكل مبالغ نقدية.
 - حوافز غير نقدية على شكل مكافآت عينية كالحصول على الاجازات والهدايا.
 - مكافآت معنوية مثل الجوائز أو وجبات العشاء والسفريات الخارجية وشهادات التقدير.
 - ربط الحوافز بالترقيات أو الحصول على مكاسب مهنية.
- بناءً عليه يعرف الحوافز بأنها أداة من ادوات إدارة الموارد البشرية التي تسعى من خلالها الإدارة إلى تحفيز العاملين لتقديم أفضل ما لديهم، ويكون التحفيز على شكل مكافآت نقدية أو عينية.

ثانياً : التنمية الاقتصادية

1. مفهوم التنمية الاقتصادية

تشكل الاساس النظري لاقتصاد التنمية غداة الحرب العالمية الثانية مع انطلاق عملية ازالة الاستعمار من الدول النامية وارساء قواعد المؤسسات التي بدأت في طرح مشاكل التنمية الاقتصادية في تلك البلدان، إلا أن موضوع التنمية لم يبقى محتكراً على مفهوم أو معنى واحد، فقد تغير ذلك خلال العقود الستة الاخيرة، ففي عقدي الخمسينات والستينات من القرن الماضي استند هذا المفهوم على مؤشرات كمية خالصة ابرزها يتعلق بمتوسط دخل الفرد الذي حظى بأكبر قدر من التأييد من الاقتصاديين وتم استعماله لأجل المقارنات بين دول العالم المتقدمة، وقد عرفت التنمية الاقتصادية بأنها قابلية الاقتصاد على النمو في الدخل القومي (مسلم وعبد الوهاب، 2017 : 431).

كما وبعد مفهوم التنمية الاقتصادية من المفاهيم واسعة التداول، إذ عرفت من قبل العديد من المنظمات الدولية والهيئات واللجان والباحثين المهتمين بهذا الشأن، ومن بين التعريفات يمكن أن نذكر الآتي:

البنك الدولي التنمية الاقتصادية عرف التنمية الاقتصادية بانها تحقيق المساواة المستمرة التي تضمن للأجيال القادمة نفس فرص التنمية كما هو الحال اليوم من خلال ضمان الاستقرار أو النمو المستمر لرأس المال الشامل على المدى الطويل. (حسن ومهدي، 2022 : 145). كما عرفت منظمة الأغذية العالمية (الفاو) بأنها إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغيير التكنولوجي والمؤسسي لضمان تلبية الاحتياجات البشرية الحالية والمستقبلية وإشباعها بشكل دائم (البريدي، 2015 : 51).

2. ركائز التنمية الاقتصادية

ان التنمية الاقتصادية لا تأتي من فراغ مع وجود الاحساس الوطني الذي يعزز من امكانية تحقيقها جنباً الى جنب مع عوامل اخرى تساهم في وضع الاسس القوية لهذه العملية، ولقد بدأت مناهج التنمية الحديثة مع الانسان وهدفها النهائي تحقيق الرفاهية له ، ومن الضروري الاعتراف بالتنوع واتخاذ المسارات والاساليب المتعددة لتحقيق اهداف التنمية البعيدة الامد ، فراس المال الاساس الذي تقوم عليه عملية التنمية وفق المفهوم الجديد هو منظور اجتماعي قبل كل شئ وتكون اداته وهدفه الانسان ، ان التنمية تتحقق (الى جانب العنصر البشري)

باستخدام الموارد الطبيعية بصورة تحقق للفرد الرفاهية وتضمن عدم نضوبها والمساس بموارد الاجيال القادمة، ويمكن ذكر بعض اهم العوامل التي تعد من ركائز التنمية الاقتصادية : (محمود، 2003 : 137)

أ. خلق الاطار الملائم للتنمية

يقتضي لنجاح التنمية الاقتصادية متطلبات عديدة وهذه المتطلبات متعددة في شتى المجالات السياسية منها والاجتماعية والثقافية ، ففي المجال السياسي مثلا في مقدمة الشروط الاساسية هي تحقيق الاستقلال السياسي والاقتصادي وذلك لما يترتب على ظاهرة الاستعمار من نهب واستغلال لثروات المجتمعات المتخلفة، وتتطلب عملية التنمية الاقتصادية بدءاً احداث تغيير في الشريحة المعنية بوضع الخطط الاقتصادية والتي تعد الاطار المهم لعملية التنمية . فحيث تسود السلطة تلك الفئات التي تتعارض التنمية الاقتصادية مع مصالحها القائمة لن يفتح الطريق لقوى التنمية الاقتصادية لتؤتي اكلاها . وتتطلب التنمية الاقتصادية ايضا تغييرا جوهريا في نظام التعليم القائم وان الغرض من هذا التغيير هو جعل النظام قادراً على مواجهة الثورة الصناعية والتكنولوجية بمعنى ان الثورة الثقافية تؤدي الى ملائمة نظام التعليم مع احتياجات التنمية الاقتصادية (سالم، 2012 : 45).

ب. رفع عملية التراكم الرأسمالي

يعرف التراكم الرأسمالي بأنه تجميع للثروات بكافة صورها بقصد تحويلها إلى وسائل إنتاج كالألات والمعدات وغيرها، مما يسهم وبفعالية في دفع عملية التنمية الاقتصادية، وهذا التعريف لا يستبعد وجود دور هام للدولة في تحقيق هذه العملية سواء عن طريق الادوات التي تمتلكها او التدخل المباشر من قبلها للقيام بالعملية الانتاجية في بعض القطاعات التي يحجم عنها القطاع الخاص (جعفر، 2022 : 42).

ج. الموارد الطبيعية.

تعد الموارد الطبيعية عاملا مهما جدا لما لها من دور بارز في عملية التنمية الاقتصادية وان توطن النشاط الاقتصادي خلال الثورة الصناعية في القرن التاسع عشر تأثر كثيرا بالموارد الطبيعية فمثلا وجود الحديد والصلب في بريطانيا قد حدد ليس فقط توطن النشاط الصناعي ولكن ايضا قد حدد طبيعة التصنيع فيها ، كما ان ثروة الموارد الطبيعية هي التي مكنت الاتحاد السوفيتي السابق والولايات المتحدة من الوصول الى مستويات عالية من الدخل الفردي والذي يعد انعكاساً لزيادة الدخل القومي ، وعليه فانه كلما ازدادت الموارد الطبيعية وتم استغلالها بشكل جيد كان حافظا وعاملاً مساعدا لعملية التنمية الاقتصادية (النجار وشلاش، 1991 : 315).

المبحث الثالث

الجانب العملي

اولاً: اختبار جودة المطابقة

يعد من الأدوات المهمة من اداة المقياس لأي بحث ، وكما يعتبر خطوة سابقة للقيام بالتحليل الاحصائي الذي يلزم تحديد مستوى انتشار المتغيرات ، وكما موضح في ادناه مفضل هذا الاختبار .

(1) صدق البناء

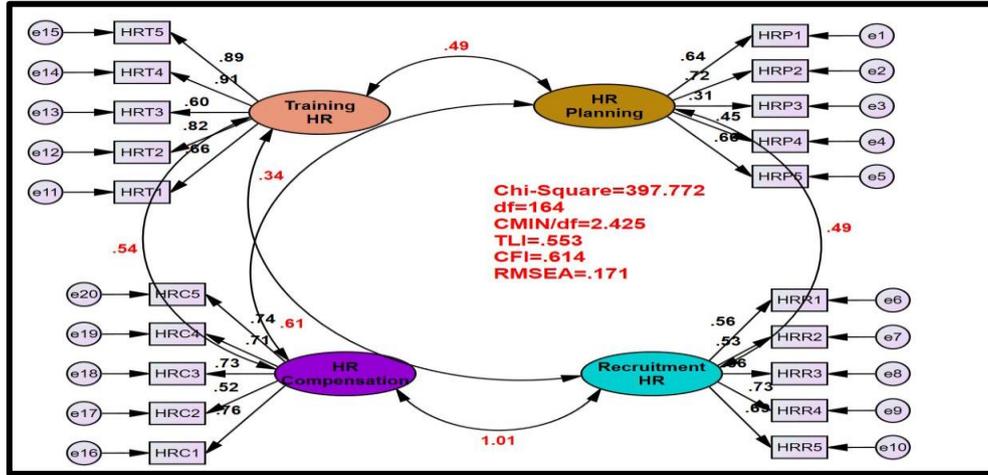
تم استخدام نمذجة المعادلات الهيكلية للتحقق من صدق وصحة بناء مقياس متغيرات البحث ومدى ملائمة فقرات المقياس مع الأسس النظرية لها ، وبالاعتماد على التحليل العاملي التوكيدي والذي يعتمد على معايير قياس جودة المطابقة لفقرات المقياس مع متغيرات المقياس ويمكن ايضاح هذه المعايير من خلال الجدول(3):

جدول (3) يوضح مؤشرات حسن المطابقة للمتغيرات قيد الدراسة	
المؤشر	القاعدة العامة او المعيار
1- مؤشرات جودة المطابقة (<i>Goodness Of Fit</i>)	
قيمة x^2	-
درجة الحرية (<i>df</i>)	-
النسبة بين x^2 و (<i>df</i>)	اقل من 5
مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (<i>RMSEA</i>)	بين 0.05 – 0.08
مؤشر المطابقة المقارن (<i>CFI</i>)	اكبر من 0.90
مؤشر توكور لوييس (<i>TLI</i>)	اكبر من 0.90

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على (Hooper et al: 2008)

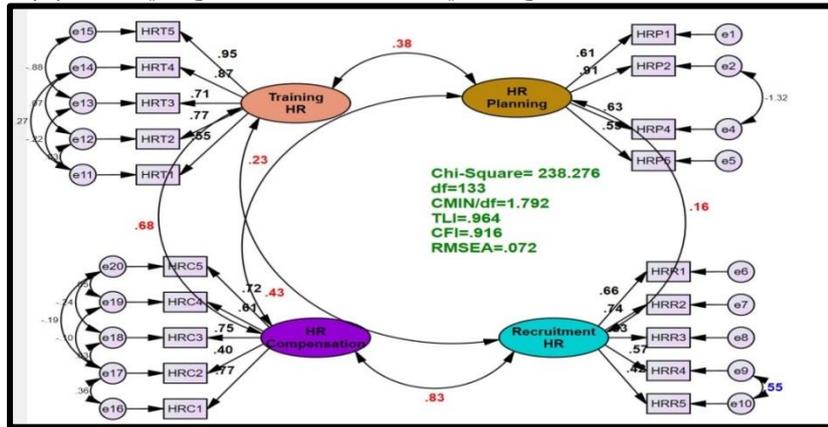
أ. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير إدارة الموارد البشرية :

ب. من خلال الشكل رقم (2) يتم إجراء تحليل العامل التأكيدي على متغيرات إدارة الموارد البشرية من خلال مجموعة من المؤشرات والارتباط بين كل شريحة كما هو موضح بالشكل التالي:



الشكل (2) يوضح نموذج إدارة الموارد البشرية

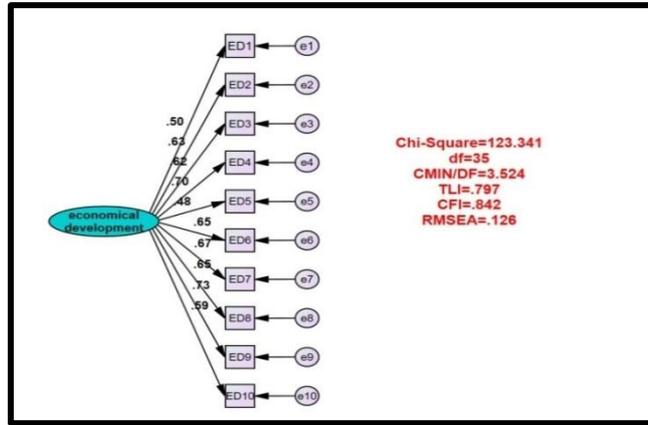
- من النتائج المذكورة أعلاه يمكننا أن نرى ما يلي:
1. ان قيمة ($TLI = 0.553$) وهي من القيم الضعيفة وينبغي ان تكون ضمن المدى اي قيمته اكبر من 0.90 للدلالة على تطابق النموذج.
 2. ان قيمة ($CFI = 0.614$) وهي من القيم الضعيفة أيضا وينبغي ان تكون ضمن المدى اي قيمته اكبر من 0.90 للدلالة على تطابق النموذج.
 3. وكذلك نلاحظ ان قيمة ($RMSEA = 0.171$) هي قيمة غير جيدة . لان المدى ينبغي ان يكون (0.08 - 0.05) للدلالة على مطابقة النموذج وكلما اقل عن 0.05 كان النموذج مطابق وملائم بشكل افضل . لذلك نحتاج الى تعديل هذه المؤشرات وتحسين النموذج وفقا لتوصيات مؤشرات (Modification Indices)، وهكذا يضع الباحث انموذج يعتمد فيه على ادبيات او نظرية البحث ، ثم يسعى الى اختبار مدى مطابقة الانموذج للبيانات التجريبية ، إذا لم تكن المطابقة جيدة بما فيه الكفاية ، فان الاجراء العام يقتضي بتعديل النموذج اما عن طريق ازالة الفقرات ذات التباين المشترك الاعلى والمرتفع والذي يكون ضمن الانموذج او عن طريق تعديلها من خلال تكوين الارتباط بين الأخطاء ذات التباين المشترك العالي وبعد هذا الإجراء نحصل على الانموذج النهائي بعد التعديل وكما موضح في الشكل (3)



الشكل (3) يوضح نموذج إدارة الموارد البشرية بعد التعديل

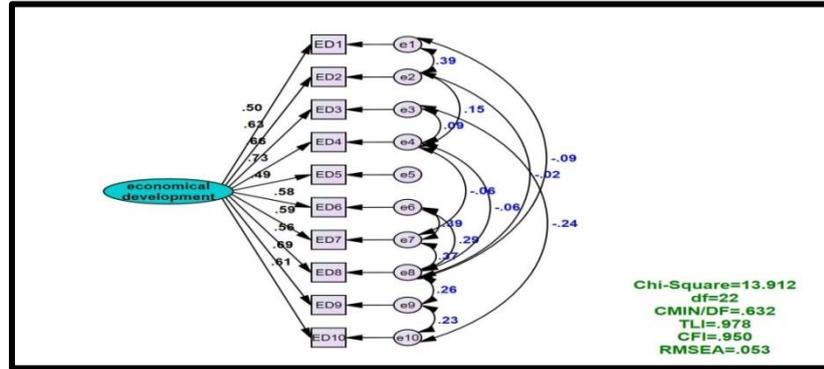
كما لاحظنا من الشكل أعلاه ، تمت إزالة الفقرة الثالثة من البعد (تحليل وتصميم الوظائف) لأنه يحتوي على قيمة ارتباط ضعيفة مع أبعاده ، حيث وصل إلى (0.31) ، لاحظنا أيضاً أنه من خلال RMSEA ، فإن قيمة هو يساوي (0.072) وهو دليل على مطابقة جودة إدارة الموارد البشرية للنموذج الخاص .

ت. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير التنمية الاقتصادية :
من خلال الشكل رقم (4) تحليل العوامل التأكيدية لمتغيرات التنمية الاقتصادية ودرجة الارتباط لكل قطاع
من خلال مجموعة من المؤشرات كما هو موضح بالشكل ادناه :



الشكل (4) يوضح نموذج التنمية الاقتصادية

1. من النتائج المذكورة أعلاه يمكننا ان نرى ما يلي :
ان قيمة ($TLI = 0.797$) هي من القيم الجيدة وينبغي ان تكون ضمن المدى اي قيمته اكبر من 0.90 للدلالة على تطابق النموذج
2. ان قيمة ($CFI = 0.842$) هي من القيم الجيدة كذلك وينبغي ان تكون ضمن المدى اي قيمته اكبر من 0.90 للدلالة على تطابق النموذج
3. وكذلك نلاحظ ان قيمة ($RMSEA = 0.126$) ان هذه القيمة هي غير جيدة لان المدى يجب ان يكون (0.08-0.05) للدلالة على مطابقة النموذج وكلما كان اقل من 0.05 كان النموذج مطابق وملائم بشكل جيد .
وهنا نحتاج الى تعديل هذه المؤشرات وتحسين النموذج وفقا لتوصيات مؤشرات (Modification Indices)،
وهكذا يضع الباحث انموذج يعتمد فيه على ادبيات او نظرية البحث ثم يسعى الى اختبار مدى مطابقة
النموذج للبيانات التجريبية ، إذا لم تكن المطابقة جيدة بما فيه الكفاية ، فان الاجراء العام يقتضي بتعديل
النموذج اما عن طريق ازالة الفقرات ذات التباين المشترك الاعلى والمرتفع والذي يكون ضمن الانموذج او عن
طريق تعديلها من خلال تكوين الارتباط بين الأخطاء ذات التباين المشترك العالي وبعد هذا الإجراء نحصل
على الانموذج النهائي بعد التعديل وكما موضح في الشكل (5)



الشكل (5) يوضح نموذج التنمية الاقتصادية بعد التعديل

اذ نلاحظ من خلال الشكل أعلاه ان قيمة RMSEA والتي تساوي (0.053) دلالة على جودة مطابقة النموذج
و الخاص بالتنمية الاقتصادية.

(1) ثبات المقياس

ولغرض التأكد من الاتساق الداخلي لفقرات المقياس تم الاعتماد على ($Cronbach Alpha$) لغرض معرفة
ثبات كل فقرة من فقرات المقياس والجدول (4) ادناه يوضح نتائج اختبار الاتساق الداخلي لمتغيرات البحث
وكما يلي:

جدول (4) اختبار Cronbach Alpha لمتغيرات البحث

المتغيرات الرئيسية	الابعاد	عدد الفقرات	Cronbach Alpha
إدارة الموارد البشرية	تحليل وتصميم الوظائف	4	.700
	التوظيف	5	.778
	التدريب والتطوير	5	.881
	الحوافز	5	.815
التنمية الاقتصادية		10	.862

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على نتائج برنامج SPSS V26

تشير النتائج في الجدول المشار اليه اعلاه الى ان معامل Cronbach Alpha لمتغيرات الدراسة اكبر من 0.70 وهذا يشير الى توافر الاتساق الداخلي لمتغيرات وفقرات البحث وبذلك تكون صالحة لإجراء التحليل الاحصائي.

ثانياً: التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

لمعرفة مستوى توفر الابعاد في المنظمة المعنية ومن خلال تحليل وتفسير ردود المستجيبين, تم طرح عدة اسئلة لهذه الابعاد, حيث يوضح الجدول رقم (5) الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية وشدة الاستجابة للفقرات وكما يلي:

- 1- تحليل وتصميم الوظائف :** الجدول رقم (5) هو نتيجة إجابة العينة بعد التحليل الوظيفي والتصميم, والمتوسط الحسابي لهذا البعد (3.85), والأهمية النسبية لهذا البعد (77%). اجتازها هذا الأمر تؤكد السياسات والبرامج والأنشطة والخطط المستقبلية التي تم تطويرها والسعي لتنفيذها لزيادة مستوى التوظيف والخطط المستقبلية للوزارة, كما تحدد الوزارة المقدار الصحيح من الموارد البشرية التي تحتاجها و عدد الأشخاص الذين تحتاجهم لأداء وظائفها المختلفة. الخبرة وأنواع المهارات.
- 2- التوظيف :** من نتائج الجدول رقم (5) وجدنا ان المتوسط الحسابي لهذا البعد اعلى فقيمة (3.53) والتشتت (0.70) فنكون اجابة العينة اعلى والاتفاق. - النسبة المئوية الموجهة والمهمة هي (70.6%) قيم التوظيف وحقوق الباحثين عن عمل. يمكن ملاحظة أن جميع فقرات (التوظيف) تمت الإجابة عليها فوق المتوسط القياسي, مما يشير إلى اهتمام المستجيبين بعملية التوظيف واليات تنفيذها.
- 3- التدريب والتطوير :** يلخص الجدول (5) نتائج التحليل الوصفي لأفراد عينة تدريب التعلم عن بعد وتنمية الموارد البشرية, حيث بلغ المتوسط الحسابي لهذا البعد (3.67). ذات الأهمية النسبية (73.4%) مما يشير إلى اهتمام الوزارة بوظيفة التدريب من خلال تخصيص أموال كافية لتمويل البرامج التدريبية
- 4- الحوافز :** يلخص الجدول (5) نتائج التحليل الوصفي لإجابات افراد عينة الدراسة عن بعد الحوافز اذ بلغت قيمة الوسط الحسابي لهذا البعد (3.54) وهذا يعني بان اجابات العينة في هذا البعد منجته نحو الاتفاق بمستوى مرتفع وبانحراف معياري (0.83) وبنسبة أهمية بلغت (70.8%) مما يدل على وجود سياسة تحفيزية في الوزارة المبحوثة من حيث الحوافز الايجابية و الحوافز السلبية ولكنها وفق رأي الباحث تحتاج الى اهتمام اكثر. ولاسيما من حيث تحقيق العدالة في التوزيع و تبني سياسات تحفيزية جديدة تعمل على تشجيع الجانب الابداعي لدى موظفي الوزارة.
- 5- التنمية الاقتصادية :** نلاحظ من الجدول رقم (5) أن متغير التنمية الاقتصادية يحقق متوسط حسابي (3.86) وهو أعلى من المتوسط المفترض (3) وله تشتت أقل (0.67). أما الأهمية النسبية لهذا المتغير فهي (77.2%), مما يدل على أن جميع إجابات عينة البحث في الوزارة تميل إلى أن تكون متنسقة ومتسقة بشكل عام, مما يعني أن هذا المتغير يتحقق في الوزارات المعنية.

الجدول (5) يبين التحليل الوصفي لمتغيرات البحث

الابعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية
تحليل وتصميم الوظائف	3.85	0.52	77%
التوظيف	3.53	0.70	70.6%
التدريب والتطوير	3.67	0.82	73.4%
الحوافز	3.54	0.83	70.8%
التنمية الاقتصادية	3.86	0.67	77.2%

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

ثالثاً: اختبار فرضيات البحث :

أ- الفرضية الرئيسية الأولى

تم اختبار صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار علاقة الارتباط والتي تحاول التحقق من علاقة التجمع بين المتغيرات الرئيسية ويكون ذلك عن طريق اختبار علاقة الارتباط للمتغيرات الفرعية لمتغيرات البحث وذلك من خلال النتائج المبينة في الجدول (6):

Correlations			
		ادارة الموارد البشرية	التنمية الاقتصادية
إدارة الموارد البشرية	Pearson Correlation	1	.867**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
التنمية الاقتصادية	Pearson Correlation	.867**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

كما يتضح من الجدول أعلاه ، هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستويات معنوية (0.05) مما يدل على وجود علاقة ارتباط قوية تجمع متغيرات البحث . بناءً على ذلك يتم قبول الفرضية الرئيسية الأولى والتي تنص على وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين ادارة الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية .

ب- اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية الأولى

وكما نلاحظ ادناه في الجدول رقم (7) أن جميع الارتباطات بين الأبعاد الفرعية لمتغيرات إدارة الموارد البشرية المتضمنة ومتغيرات التنمية الاقتصادية مهمة. على هذا الأساس ، يتم قبول الفرضيات الفرعية من الافتراض الرئيسي الأول بوجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بُعد إدارة الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية ، أي أن نسبة تحقيق هذه الافتراضات هي (100%)

الجدول (7) يوضح علاقات الارتباط بين الأبعاد الفرعية					
		تحليل وتصميم الوظائف	التوظيف	التدريب والتطوير	الحوافز
التنمية الاقتصادية	Pearson Correlation	0.471**	0.880*	0.832*	0.783**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.000
	N	50	50	50	50

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V26

** . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

ت- اختبار الفرضية الرئيسية الثانية:

تم انشاء نموذج بهدف التحقق من صحة فرضيات البحث و المتعلقة بطبيعة التأثير وفقاً للفرضية الثانية الرئيسية والتي تنص على (وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين ادارة الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية)



بناءً على ما سبق ، يمكن اختبار الفرضيات المذكورة أعلاه كما هو موضح في انموذج الاختبار والمدرج في ادناه.

ان الشكل (6) يوضح التقديرات المعيارية لتأثير إدارة الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية يوضح النموذج أعلاه التقديرات القياسية لنموذج الانحدار البسيط حيث يمثل متغير إدارة الموارد البشرية (X) المتغير المستقل ومتغير التنمية الاقتصادية (Y) يمثل المتغير التابع. في التنمية الاقتصادية ، بالإضافة إلى ذلك ، يظهر النموذج أعلاه قيمة (0.94) للارتباطات المتعددة الترتيبية. يصل الارتباط بين المتغيرات إلى (0.867) وهي قيمة تدل على ارتباط قوي ومباشر بين المتغيرات



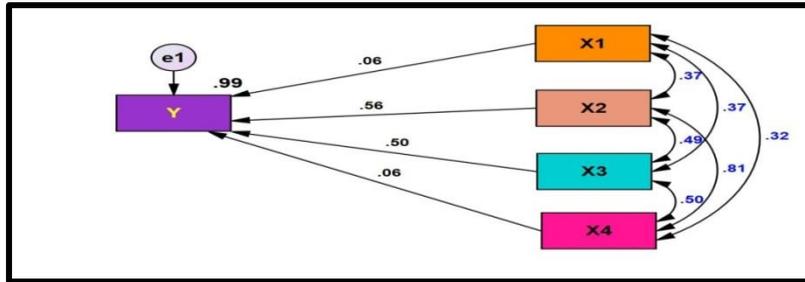
اما فيما يخص التقديرات اللامعيارية فهي موضح في الانموذج ادناه:
يوضح الشكل (7) التقديرات اللامعيارية لتأثير إدارة الموارد البشرية في التنمية الاقتصادية كما يظهر هذا النموذج التقديرات اللامعيارية لأنموذج الانحدار الخطي البسيط حيث تمثل (0.98) قيمة الميل الحدي اما قيمة الحد الثابت فكانت (0.45) وقيمة الخطأ (0.03) وهذه دلالة على معنوية النموذج ومعادلة الانحدار حيث تكون بالشكل التالي:

$$\text{التنمية الاقتصادية} = 0.98 + 0.45 \text{ إدارة الموارد البشرية}$$

ث- اختبار الفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الرئيسية الثانية :

تم بناء نموذج بهدف التحقق من صحة فرضيات البحث المتعلقة بطبيعة التأثير وفقاً للفرضيات الفرعية الخاصة بالفرضية الثانية الرئيسية والتي تنص على (وجود تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين ابعاد ادارة الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية)

بناءً على ما سبق ، يمكن اختبار الفرضيات المذكورة أعلاه كما هو موضح انموذج الاختبار المدرج ادناه :



يوضح الشكل (8) التقديرات المعيارية لتأثير ابعاد إدارة الموارد البشرية على التنمية الاقتصادية يبين الانموذج أعلاه التقديرات المعيارية لأنموذج الانحدار المتعدد حيث ان ابعاد إدارة الموارد البشرية (X₄, X₃, X₂, X₁) يمثل المتغيرات المستقلة (تحليل وتصميم الوظائف، التوظيف، التدريب والتطوير، الحوافر) على التوالي أما متغير التنمية الاقتصادية (Y) فيمثل المتغير التابع ونلاحظ ان القيم التقديرية المعيارية بلغت (Beta = 0.06, 0.56, 0.50, 0.06) على التوالي اي ان ابعاد إدارة الموارد البشرية لها اثراً واسهاماً كبيراً في التنمية الاقتصادية بالإضافة وضح الانموذج أعلاه قيمة Squared Multiple Correlations حيث بلغت (0.99) وهذه النسبة تفسر 99% من المتغير التابع (التنمية الاقتصادية) بأثر المتغيرات المستقلة (تحليل وتصميم الوظائف، التوظيف، التدريب والتطوير، الحوافر) اما 1% الأخرى فهي تعود لعوامل وأسباب خارجية أخرى بالإضافة الى ان معامل الارتباط بين المتغيرات كانت معنوية وعالية وهذه النتيجة تدل على ارتباط قوي وطردي بين المتغيرات. وهذه دلالة على معنوية النموذج ومعادلة الانحدار تكون بالشكل التالي:

$$\text{التنمية الاقتصادية} = 0.06 \text{ تحليل وتصميم الوظائف} + 0.56 \text{ التوظيف} + 0.50 \text{ التدريب والتطوير} + 0.06 \text{ الحوافر}$$

الاستنتاجات :

1. ان الوزارة تقوم بتحديد العدد الصحيح من الموارد البشرية التي تحتاجها فضلاً عن نوع الخبرات والمهارات المطلوبة فيه من اجل القيام بوظائفها المتنوعة.

2. الوزارة لا تعتمد بصورة كلية على الاستقطاب والاختيار من الخارج وانما هناك بعض الوظائف يتم اختيارها من داخل الوزارة لسد شواغر الوظائف.
3. اهتمام الوزارة بوظيفة التدريب من خلال تخصيص المبالغ المالية الكافية لتمويل البرامج التدريبية وكما ان اغلبية البرامج التدريبية التي يتم تنفيذها في الوزارة المبحوثة تتم وفق الاحتياجات التدريبية للموظفين من خلال خطة سنوية معتمدة.
4. تمتلك الوزارة سياسة تحفيزية من حيث الحوافز الايجابية و الحوافز السلبية لاسيما من حيث تحقيق العدالة في التوزيع و تبني سياسات تحفيزية جديدة تعمل على تشجيع الجانب الابداعي لدى موظفي الوزارة.

التوصيات :

1. ضرورة استثمار العلاقة الإيجابية بين إدارة الموارد البشرية والتنمية الاقتصادية من اجل تحسين الخدمات.
2. ضرورة الاهتمام بالموارد البشري ومحاولة تنميته واستغلال قدراته وامكانياته.
3. ضرورة الاهتمام اكثر بوضع استراتيجيات ذات صلة بالتنمية الاقتصادية في الوزارة اعتماداً على ربط العلاقة بين تنمية الموارد البشرية والاستراتيجية العامة للوزارة بهدف تحقيق التنمية.
4. ضرورة تفعيل تنمية الموارد البشرية ودورها في المعايير الاقتصادية التي تسمح بالرفع من أداء الوزارة والمجتمع ككل وتمكن الوزارة من تحقيق مركز ريادي مستدام.

المصادر

المصادر العربية

أولاً : الكتب

1. البريدي، عبد الله بن عبد الرحمن، (2015)، " التنمية الاقتصادية والتنمية المستدامة - مدخل تكاملي لمفاهيم الاستدامة وتطبيقاتها مع التركيز على العالم العربي "، العبيكان للنشر والتوزيع، المملكة العربية السعودية.
2. الزبيدي، غني دحام تنائي، والزيدي، ناظم جواد عبد، وعباس، حسين وليد حسين، (2016)، " إدارة الموارد البشرية - مفاهيم وتوجهات معاصرة "، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان - الأردن.
3. السالم، مؤيد سعيد، وصالح، عادل حرحوش، (2014)، " إدارة الموارد البشرية "، الطبعة الاولى، دار أقرئ للنشر والتوزيع، بيروت.
4. محمود، منال طلعت، (2003)، " الموارد البشرية وتنمية المجتمع المحلي "، المكتب الجامعي الحديث ، الاسكندرية.
5. النجار، يحيي، وشلاش، امال، (1991)، " التنمية الاقتصادية، نظريات، مشاكل، مبادئ وسياسات "، دار الكتب للطباعة والنشر، جامعة الموصل، العراق.
6. نور الدين حاروش ، (2011)، "إدارة الموارد البشرية " (الطبعة الأولى). الجزائر: دار الامة للطباعة والنشر والتوزيع .

ثانياً : البحوث المنشورة

7. جثير، سعدوون حمود، وجهاد، عدي صلاح، (2018)، " تحليل الارتباط لممارسات إدارة الموارد البشرية في تعزيز المقدرات الجوهرية - بحث ميداني على عينة من العاملين في وزارة الاعمار والاسكان والبلديات والاشغال العامة "، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 24، العدد 106.
8. جعفر، ليلى فوزي احمد، (2022)، " التنظيم التشريعي لاقتصاد البيئة وافاقه المستقبلية في دورات التراكم الرأسمالي - دراسة مقارنة "، بحث منشور، مجلة المستنصرية للدراسات العربية والدولية، العدد 78.
9. حسن، محمد وحيد، ومهدي، علاء وجيه، (2022)، " دور الاقتصاد الاخضر في استدامة التنمية الاقتصادية - دراسة تحليلية "، بحث منشور، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد 70.
10. رجراج الزوهير، (2013) "العنصر البشري وأهميته في التنمية الاقتصادية من خلال مفهوم العلاقات الإنسانية والقيم الاجتماعية في العمل داخل المؤسسة" مجلة الاقتصاد والتنمية البشرية ، المجلد 4، العدد 3.
11. سالم، علي عبد الهادي، (2012)، " نحو استراتيجية فعالة للتنمية الاقتصادية في العراق "، بحث منشور، مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 4، العدد 9.
12. فالج حسن علي & زين العابدين محمد عبد الحسين. (2020) " أثر التربية والتعليم على التنمية الاقتصادية" مجلة اكليل للدراسات الانسانية. 167-190، (3)، 1.
13. مسلم، حمدي شاكور، وعبد الوهاب، نور عبد الرزاق، (2017)، " دور السياحة في تحقيق التنمية الاقتصادية في العراق للمدة 1990-2015 "، بحث منشور، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد 24، العدد 109.

المصادر الأجنبية

1. Armstrong, M., and Brown, D. (2019). Strategic Human Resource Management: Back to the Future. Available at: www. Employment studies. Share. uk / system / files / resources / files / 517_Strategic-Human-Resource-Management-Back-to-the-Future-IES-CIPD-2019. pdf.
2. Bangwal ,Deepak ,&Tiwari ,Prakash (2015), " Green HRM – A way to greening the environment" ,IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM) ,Vol. 17 ,Issue 12 ,pp 45-53.
3. Beer, M.; Boselie, P.; Brewster, C, "Back to the future: Implications for the field of HRM of the multistakeholder perspective proposed 30 years ago", Hum. Resour. Manag. 2015, 54, 427–438.
4. Brako, Evans & Eugene, Abrokwah& Mark, Agyei-Sakyi& Beatrice, Opoku & Anthony, Siaw,(2014)" An Investigation into Recruitment and selection Practices and organizational performance," International Journal of Economics, Commerce and Management United Kingdom Vol. II, Issue 11, Nov, pp.1-11
5. Combs, J.; Liu, Y.; Hall, A.; Ketchen, D, "How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance", Pers. Psychol. 2006, 59, 501–52.
6. El Sakka ,Sherine (2018), "Impact Of Green Human Resource Management (GHRM) Practicison Enhancing Supply Chain Image And Performance" , Global Journal of Human Resource Management ,Vol.6 ,No.3 ,pp.70-78.
7. GARY Dessler& GARY Dessler& 13iju varkkey, (2016), human resource management, (14) ed.,pearsonindia education services pvt. Ltd.
8. Ilelah, S. A., & Ali, S. (2019). the impact of training on employee's performance in public sector organization: a conceptual paper. International Journal in Management and Social Science, 7(04). 40-44.
9. Jackson ,Susan E. ,& Renwick ,Douglas W. S. ,& Jabbour ,Charbel J. C. , &MullerCamen ,Michael (2011) , " State-of-the-Art and Future Directions for Green Human Resource Management: Introduction to the Special Issue" , Zeitschrift Fur Personal Forschung ,Vol. 25 ,No. 2 ,pp 99-116.
10. Mahapatro, B. B.,(2010). human resource management.new Age International (P) Ltd. Publishers .
11. Mondy ,Wayne R. & Martocchio , Joseph J.,(2016)," Human Resource Management",14 thed, Pearson Education, U.K
12. Okpara, J. O., & Wynn, P. (2008). Human resource management practices in a transition economy: Challenges and prospects. Management Research News
13. Oluwaseun, O. Oyewole (2018). employee training and development as a model for organizational success. International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 5(3), 181-189.
14. Spolaore, E., & Wacziarg, R. (2013). How deep are the roots of economic development?. Journal of economic literature, 51(2), 325-69.
15. Stankeviciute, Z. & Savaneviciene, A. (2018)," Designing Sustainable HRM: The Core Characteristics of Emerging Field", journal sustainability, pp.1-23.
16. Sultan, Afsana(2015)" Human Resource Planning and Staffing Strategy of Intertek Bangladesh", Internship Project, Lecturer, School of Business, BRAC University, pp.(1-42)

Human resource management and its impact on economic development: An analytical study in the Iraqi Ministry of Labor and Social Affairs

L. Ali Saadoun Ali / Presidency of Al-Mustansiriya University /
alisaadoonali@uomustansiriya.edu.iq

Abstract:

The research aims to identify the concept of human resource management and the extent to which the researched ministry applies its specialized functions, as well as to identify the concept of economic development and the extent of awareness of employees in the ministry of its importance. Through a questionnaire that included the research variables, (55) questionnaires were distributed to an intentional sample of senior and middle administrations as they are decision-makers in the ministry, and (50) valid forms for statistical analysis were retrieved, i.e. with a retrieval rate of (91%), for the purpose of data analysis the programs (SPSS) and (AMOS) were used, and the statistical tools were (percentage, arithmetic mean, standard deviation, coefficient of variation, simple correlation coefficient, simple linear regression analysis, and confirmatory factor analysis), and the research reached a number of conclusions, the most important of which is that the Ministry It is concerned with the management of human resources and its dimensions, especially after (analyzing and designing jobs) as it seeks to make its jobs compatible with the economic environment. Therefore, the researcher recommends the need to invest in the positive relationship between human resource management and economic development in order to improve services.

Keywords: human resource management , development , economic development .

إدارة الموارد البشرية واثرها على التنمية الاقتصادية - دراسة تحليلية في وزارة العمل
والشؤون الاجتماعية العراقية

					8	هناك تقييم بعد الانتهاء من عملية التدريب العاملين للحكم على مدى فعاليته.
					9	تركز البرامج التدريبية خارج الوزارة على الكفاءات والمهارات العالية.
					10	يتطلب تغيير ثقافة الأفراد العاملين والثقافة التنظيمية إعداد برامج تدريبية في هذا المجال.
التدريب والتطوير						
					ت	الفقرات
					11	تعتمد الوزارة برامج منتظمة في توجيه الموظفين الجدد لتعريفهم بثقافة البيئة الجامعية.
					12	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية في الوزارة من خلال خطة معدة مسبقاً تدعى بالمسار التدريبي.
					13	يخضع الموظفون في كل قسم لبرنامج تدريبي متخصص وفقاً لاحتياجاتهم الفعلية.
					14	يخضع الموظفون في المناصب الإدارية إلى برامج تطويرية خفضت من نسبة الهدر في الموارد.
					15	ساعدت عمليات التدريب والتطوير على التقليل من نسبة دوران العمل.

						الحوافز
					ت	الفقرات
					16	الية منح الحوافز تعتمد على المهارات التي يمتلكها العاملون.
					17	تمنح الحوافز الايجابية لبعض الأفراد العاملين على وفق أدائهم المتميز.
					18	توجه كتب الشكر والتقدير لتحفيز العاملين للعمل بشكل أفضل.
					19	تعدد الحوافز وتتنوع على وفق حاجات ودوافع الأفراد العاملين.
					20	تلجأ الوزارة إلى أسلوب استخدام العقوبات الإدارية لتحقيق الأداء الأفضل للعاملين فيها.

ثانياً: التنمية الاقتصادية

					ت	الفقرات
					21	يعد تخفيض الكلف من الاهداف الاقتصادية الاساسية التي تتبناها الوزارة.
					22	تراعي الوزارة معايير جودة العمل في تقديم خدماتها.
					23	تحرص الوزارة على ترشيد استهلاك الطاقة.
					24	تتبنى الوزارة استراتيجيات محددة تسهم في تحقيق التنمية الاقتصادية.
					25	يلعب الوعي الاقتصادي لدى العاملين في الوزارة بالحفاظ على موارد الوزارة.
					26	تحد اجراءات الرقابة التي تتبناها الوزارة من الهدر في الموارد.
					27	تتخذ الادارة العليا قرارات بمشاركة الموظفين من أجل زيادة الوعي الاقتصادي.
					28	تتيح الوزارة امكانية اشراك العاملين في الدورات التدريبية لتنمية مهاراتهم.
					29	تشجع الوزارة العمل الجماعي من أجل تحقيق التنمية الاقتصادية.
					30	تتسم اجراءات الوزارة بالعدالة والموضوعية في توزيع الموارد والاجور.