Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 22, No. 75, Part (2): 656-676
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.22.75.2.32

Tikrit Journal of Administrative and Economics Sciences
مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية
EISSN: 3006-9149
PISSN: 1813-1719

The Impact of Investment in Human Capital on Unemployment Rates in the Kurdistan Region for the Period (2000-2023)

Midya M. Tahir Mohammed*, Kalthum Abdelkader Hayawi
College of Administration and Economics/University of Duhok

Abstract: Human capital investment is considered a key pillar for meeting the needs of various economic sectors with qualified and highly skilled workers, thereby enhancing productivity. The human element represents one of the most important components of the production process by providing a trained and capable workforce, making it a crucial factor in economic development. This study examines the impact of human capital investment on unemployment rates in the Kurdistan Region of Iraq during 2000–2023, using the ARDL model. The results show a statistically significant short-term relationship between unemployment and the explanatory variables, while in the long run there is a significant inverse relationship between unemployment and government spending on education, population growth, foreign direct investment, and GDP. These findings align with economic theory, which emphasizes that investing in people and developing their capabilities reduces unemployment and fosters growth. The study recommends: Developing education and training systems in Kurdistan to match labor market demands through advanced programs to enhance skills and knowledge. Encouraging and attracting foreign direct investment, particularly in labor-intensive sectors, to create new job opportunities and maximize the use of available human resources.

Keywords: Investment, Human Capital, Kurdistan Region of Iraq, Employment, Unemployment, Education, Health.

A R T I C L E I N F O

Article history:

Received	26 Jul. 2025
Received in revised form	24 Aug. 2025
Accepted	27 Aug. 2025
Available online	30 Sep. 2026

© THIS IS AN OPEN ACCESS ARTICLE UNDER THE CC BY LICENSE
http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/

*Corresponding author:
Midya M. Tahir Mohammed
College of Administration and Economics/University of Duhok

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 22, No. 75, Part (2): 656-676
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.22.75.2.32

أثر الاستثمار في رأس المال البشري على معدلات البطالة في إقليم كوردستان للفترة (2000-2023)

ميديا محمد طاهر محمد **كلثوم عبدالقادر حياوي**
كلية الإدارة والاقتصاد/جامعة دهوك

المستخلص

يعد الاستثمار في رأس المال البشري أحد المرتكزات الأساسية لتلبية احتياجات القطاعات الاقتصادية المختلفة من الكوادر المؤهلة وذات الكفاءة العالية، والتي بدورها تساهم في تعزيز الإنتاجية. ويعد العنصر البشري من أهم مقومات العملية الإنتاجية من خلال توفير قوة عاملة مدربة ومؤهلة، إذ يعد من أبرز المتغيرات المؤثرة في مسار التطور الاقتصادي. انطلاقا من هذه الأهمية، يهدف البحث إلى دراسة أثر الاستثمار في رأس المال البشري على معدلات البطالة في إقليم كوردستان العراق خلال المدة (2000–2023)، وذلك من خلال استخدام نموذج الانحدار الذاتي للفجوات الزمنية الموزعة (ARDL) وأظهرت نتائج التحليل أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية في المدى القصير بين البطالة والمتغيرات المفسرة، بينما تبين في المدى الطويل وجود علاقة عكسية معنوية بين معدل البطالة وكل من: الإنفاق على التعليم، معدل النمو السكاني، الاستثمار الأجنبي المباشر، والناتج المحلي الإجمالي. وهذه النتائج تتوافق مع ما تشير إليه النظرية الاقتصادية بأن الاستثمار في الإنسان وتنمية قدراته يساهم في تقليص معدلات البطالة وتحقيق النمو. وبناء على ذلك، يقترح البحث ما يأتي: تطوير منظومتي التعليم والتدريب في إقليم كوردستان العراق بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، من خلال اعتماد برامج متقدمة لتنمية المعرفة والمهارات. تشجيع وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر، شريطة أن يكون موجها إلى القطاعات كثيفة العمالة المحلية، بما يضمن خلق فرص عمل جديدة والاستفادة من الطاقات البشرية المتاحة.

الكلمات المفتاحية: الاستثمار، رأس المال البشري إقليم كوردستان العراق، التشغيل، البطالة، التعليم، الصحة.

المقدمة

إن الأدبيات الاقتصادية تؤكد على أهمية رأس المال البشري في توسيع فرص الأفراد للحصول على وظائف والحد من مخاطر البطالة، إذ يمثل العنصر البشري محورا أساسيا في عملية التشغيل وتحقيق النمو الاقتصادي. وبناءً على السعي المستمر وراء تحقيق التنمية الاقتصادية في مختلف بلدان العالم، سواء المتقدمة أو النامية، تتركز الجهود على رفع مؤشرات رأس المال البشري الذي يمتلك القدرة على زيادة الإنتاجية، وتحسين فرص العمل، وتعزيز الجوانب الاقتصادية والاجتماعية. وقد ارتبط قياس قوة الاقتصاد منذ زمن بعيد بمدى الاهتمام بتطوير العنصر البشري، وأثبتت العديد من الدراسات الحديثة أن الاستثمار في هذا المجال يحقق أثرا إيجابيا في دعم النمو الاقتصادي المستدام. ويستند ذلك إلى حقيقة أن لكل فرد مستوى مختلفا من المعرفة والمهارات، وأن هذه المهارات قابلة للتحسين والتطوير من خلال الاستثمار في التعليم والتدريب وتنمية القدرات، الأمر الذي يبرز أهمية تعزيز مؤشرات رأس المال البشري بطرق فعالة تضمن تمكين الأفراد من الابداع والتجديد والتطوير التكنولوجي واستثمار الطاقات المجتمعية على نحو أمثل. ويتحقق هذا الهدف عبر زيادة الانفاق على التعليم، وتبني برامج التدريب، وتحسين الأداء بما يساهم في رفع كفاءة

مؤشرات رأس المال البشري واستثمارها بما يتماشى مع متطلبات النمو الاقتصادي المستدام ودعم الاقتصاد الوطني. وفي ضوء ما سبق، توجهت الدول بمختلف أنظمتها السياسية والاقتصادية نحو تطوير رأس المال البشري بالاعتماد على الأساليب المعاصرة. اعتمادا بشكل رئيس على التعليم والتدريب لزيادة مخزون المعرفة والمهارات، إذ يعد رأس المال البشري من أهم الموارد الاقتصادية. فالبشر هم ثروة الأمم ومصدر النشاط والانتاج في المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية، لكونهم العنصر العاقل الفعال المسؤول عن التخطيط والمراقبة والتنفيذ. وتشير الادبيات الاقتصادية إلى أن تنمية رأس المال البشري عبر التعليم والتدريب تمثل عاملا أساسيا في رفع معدلات الانتاج وتحسين الأداء الاقتصادي، مما يجعل تطوير هذا العنصر ركيزة رئيسة في زيادة ثروات الأمم، إذ تستمد قوة أي دولة من حجم طاقاتها البشرية المؤهلة والمدربة والقادرة على التكيف والتعامل مع مختلف التحديات، ويعد الاستخدام الأمثل لهذه الموارد من خلال التشغيل الفعّال السبيل لتحقيق التنمية الشاملة.

مشكلة الدراسة: أصبحت العديد من دول العالم تولي اهتماما متزايدا بالاستثمار في رأس المال البشري من خلال وضع سياسات واضحة واعتماد استراتيجيات مدروسة تهدف إلى تعزيز الموارد البشرية ودعمها. ويرجع ذلك إلى الدور الحيوي الذي يلعبه رأس المال البشري في مختلف القطاعات الاقتصادية، والمساهمة في تحقيق النمو الاقتصادي، فضلا عن قدرته على خلق فرص عمل للقوى العاملة. لذلك، تسعى هذه الدول إلى تطوير هذا المورد الاستراتيجي عبر التعليم والتدريب المستمر، بهدف رفع مستوى الكفاءات العملية، واكتساب المهارات والخبرات اللازمة، وتحقيق أداء متميز يمكنها من مواكبة التطورات السريعة في أساليب الإنتاج. وعليه يمكن طرح مشكلة الدراسة بالتساؤل الأتي: {هل يؤثر الاستثمار في رأس المال البشري على معدلات التشغيل في إقليم كوردستان – العراق خلال المدة (2000-2023)؟}، وما طبيعة وأتجاه العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري ومعدلات التشغيل في إقليم كوردستان-العراق خلال المدة (2000-2023)؟

أهمية الدراسة: تستمد هذه الدراسة أهميتها من ابراز العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري ومعدلات البطالة، إذ تعد تنمية طاقات الإنسان بما يمتلكه من قدرات ومهارات أحد المتطلبات الرئيسة لتحقيق التنمية الاقتصادية وتوليد الثروة بشكل مستدام. فالاستثمار في المعرفة والمهارات وقدرات الأفراد عبر التعليم والتدريب والصحة، وبدعم من الخطط الاقتصادية الرشيدة، يساهم في إعداد قوة عمل كفؤة قادرة على الاستجابة لاحتياجات سوق العمل. ومن ثم فأن معظم التوجهات الاقتصادية الحديثة تؤكد أن تنمية الموارد البشرية وتوجيهها وفق متطلبات التنمية تمثل ركيزة أساسية لزيادة الإنتاجية وتحقيق النمو الاقتصادي، بما ينعكس إيجابا على تحقيق الرفاهية وتقليص الفقر والحد من الفوارق الاجتماعية.

هدف الدراسة:

- ❖ قياس أثر الاستثمار في رأس المال البشري على معدلات البطالة في إقليم كوردستان العراق.
- ❖ تحليل طبيعة العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري ومعدلات البطالة.
- ❖ تحديد مدى إسهام زيادة المورد البشري المتعلم في تعزيز فرص التشغيل على المدى البعيد.
- ❖ استكشاف العلاقة السببية واتجاهها بين الاستثمار في رأس المال البشري ومعدلات البطالة.

فرضيات الدراسة: تستند الدراسة إلى فرضية مفادها أنه هناك علاقة عكسية بين الاستثمار في رأس المال البشري ومعدلات البطالة، إذ إن تطوير معارف الفرد ومهاراته يزيد من انتاجيته وهذا يعطي

المتعلم فرصة أعلى للعمل، وتختلف العلاقة بين الاستثمار في رأس المال البشري ومعدلات البطالة باختلاف مستوى النمو الاقتصادي ونهجه الاقتصادي.

منهجية الدراسة: من أجل تحقيق هدف الدراسة وإثبات فرضيتها تم الاستعانة بالأسلوب التحليلي الوصفي في الجانب النظري من الدراسة، والأسلوب التحليلي المستند إلى القياس الكمي في الجانب التطبيقي منها، معتمدين أسلوب (ARDEL)

حدود الدراسة:

أولاً. البعد المكاني للدراسة: اتخذت الدراسة أقليم كوردستان بعدا مكانيا.

ثانياً. العد الزماني للدراسة: المدة (2000- 2023).

هيكلية الدراسة: لتحقيق أهداف الدراسة، تم تقسيم الدراسة على خمسة محاور رئيسة كما يأتي:

- المحور الأول: رأس المال البشري، ويتناول تعريفه، خصائصه، العوامل المؤثرة فيه، ومكوناته الأساسية.
- المحور الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري، ويركز على مفهومه، أهميته، وأبعاده المختلفة.
- المحور الثالث: التشغيل، ويشمل تعريفه، أهميته، فضلا عن سياسات التشغيل من حيث المفهوم، الأهداف، وأنواعها.
- المحور الرابع: البطالة، مع التركيز على مفهومها، شروط حدوثها، وأسبابها وآثارها.
- المحور الخامس: قياس وتحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري على معدلات البطالة في إقليم كوردستان للفترة (2000–2023).

المحور الأول: رأس المال البشري

1. **مفهوم رأس المال البشري:** يعرف رأس المال البشري بأنه مجموع الاستثمارات الموجهة نحو التعليم والصحة والتدريب والتأهيل، بهدف تعزيز إنتاجية الفرد سواء في سوق العمل أو في الأنشطة غير الموجهة إليه. ويرى بعض الباحثين أن رأس المال البشري يتمثل في القدرات الفطرية التي يمتلكها الفرد منذ ولادته، مضافا إليها المعارف والمهارات المكتسبة على مدى حياته، والتي تسهم في تنمية إمكاناته وتطوير قدراته (Sharp, 2001: 3). كما أشار ادم سميث إلى أن رأس المال البشري يتجسد في المواهب التي يكتسبها الأفراد من خلال التعليم أو الدراسة أو التدريب، والتي تتطلب نفقات فعلية، وتعد في جوهرها شكلا من أشكال رأس المال المتمثل في الشخص نفسه، بحيث تصبح هذه المواهب جزءا من ثروته الفردية وثروة المجتمع ككل (Goldin & Katz, 2023: 2). ويعرف أيضا على أنه مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات البشرية التي يتم تطويرها عبر التعليم والتدريب والخبرة، فضلا عن الاستثمار في الخدمات الاجتماعية التي تعزز كفاءة الإنسان وإنتاجيته (الحسيني، 2023: 18). ومن منظور البنك الدولي، فأن رأس المال البشري يمثل القدرات الإنتاجية الكامنة في الأفراد، مع التركيز على دورها المباشر في المساهمة في النمو الاقتصاد (National United, 2016: 9). أما في قاموس أوكسفورد، فقد عرف على أنه مجموع المهارات التي تمتلكها القوى العاملة والتي تعد موردا أساسيا أو أصلا مهما في المجتمع، مع الإشارة إلى أن هذا المفهوم يتضمن الاستثمارات في التعليم والصحة والتدريب، والتي تساهم في رفع إنتاجية الأفراد (Goldin, 2016: 56). من خلال ما سبق من تعريفات يمكن تعريف رأس المال البشري على أنه مزيج من القدرات الفطرية التي يولد بها الإنسان، والمهارات والمعارف التي يكتسبها عبر التعليم

والتدريب والخبرة، ويمثل هذا المفهوم الثروة الحقيقية للمجتمع لما له من دور في رفع الكفاءة والإنتاجية، كما يعد ركيزة أساسية لتحقيق النمو الاقتصادي والتنمية المستدامة.

2. **خصائص رأس المال البشري** (يوسف، 2017:374-375) يمكن تلخيص خصائص رأس الما ل البشري بالنقاط الآتية:

أ. يتكون رأس المال البشري من جزأين الجزء الفطري، الجزء المكتسب.

ب.تعد المعارف والكفاءات من المكونات الأساسي لرأس المال البشري ويتم التميز بينها وفقا لطبيعة المعارف والمؤهلات والكفاءات وتصنف إلى صنفين أساسيين هما:

- ❖ رأس مال بشري عام: والذي يتم تكوينه من خلال انشاء المعارف والكفاءات العامة.
- ❖ رأس مال بشري خاص: والذي يتم اكتسابها من خلال تراكم المعارف وكفاءات الخاصة بوظيفة أو الخاصة بالمهنة.

ج. يتضمن اكتساب وتكوين رأس مال البشري إنفاق موارد مالية، وبذل جهد لذلك وتخصيص الوقت.

د. يم تطوير رأس المال البشري من خلال الاستخدام والخبرة في مجال العمل وعن طريق التدريب والتعليم بجميع انواعه.

ه. يحتاج رأس المال البشري إلى التجديد لأنه يتعرض إلى موجات من التطور والتقدم.

و. رأس المال البشري خاص بالفرد الذي يحققه.

ز. ينظر إلى رأس المال البشري كمصدر أساسي لدخل.

ح. يتلاشى راس المال لبشري عند وفاة الانسان (بخلاف الاختراعات التي تسجل بأسماء اشخاص معنين ويتم استخدامها من بعدهم).

3. **العوامل التي تؤثر على رأس المال البشري:** هناك مجموعة من العوامل تؤثر على رأس المال البشري وتختلف من دولة إلى دولة أخرى: (فرج وكريم، 2020:242).

أ. **العوامل الاقتصادية:** يرتبط الاقتصاد ارتباطا وثيقا بالنظم التعليمية والتدريبية، إذ تؤثر الأوضاع الاقتصادية على مدى توفر الموارد اللازمة لتطوير القدرات البشرية. كما تساعد المشروعات الاقتصادية في مختلف المجالات التخصصية في توفير الأيدي العاملة المؤهلة والمدربة، مما يدعم المؤسسات التعليمية والتدريبية.

ب.**العوامل السكانية:** تؤثر العوامل الديموغرافية، مثل معدل النمو السكاني، بشكل مباشر على رأس المال البشري. إذ يتم تحديد مراحل التعليم المختلفة وفق التوزيع العمري للسكان، ومع زيادة معدل النمو السكاني قد تزداد الحاجة إلى توفير مرافق تعليمية إضافية، وهو ما يتوقف على الإمكانيات الاقتصادية المتاحة.

ج. **العوامل الأخرى:** تشكل العوامل الجغرافية والاجتماعية والسياسية عناصر رئيسة تؤثر في تطوير رأس المال البشري، فالعوامل الجغرافية تشمل موقع الدولة ومناخها وبيئتها ومواردها الطبيعية، إذ يلعب المناخ دورا في تحديد العمر المناسب لبدء التعليم، ويؤثر في تصميم البرامج التعليمية والتدريبية بما يتلاءم مع طبيعة البيئة المحيطة. كما تلعب العوامل الاجتماعية دورا مهما، إذ توجه البنية الثقافية والدينية للمجتمع النظام التعليمي والتدريبي من خلال تأثيرها على قيم الفرد وسلوكياته وانخراطه في المجتمع، مما يعزز اكتساب المعارف والمهارات. أما العوامل السياسية، فتؤثر الأوضاع السياسية السائدة والأيديولوجيات المهيمنة في شكل النظام التعليمي ومحتواه، إذ تشكل الأيديولوجية إطارا فكريا يحدد السياسات التعليمية والتدريبية ويوجهها بما يتوافق مع أهداف الدولة ورؤيتها المستقبلية.

4. مكونات رأس المال البشري (شنيشل، 236:2024):

يتكون رأس المال البشري من:

أ. **المعرفة:** تشمل كل الأشياء الضمنية أو الصريحة التي يستخدمها الأفراد للقيام بعملهم على الوجه الأكمل واتخاذ القرارات الصحيحة أيضا هي قوة وثروة في وقت واحد، لأنها أكثر أهمية من مورد رأس المال وقوة العمل، وتعد الأداة الفعالة في ايجاد أو تكوين أو انتاج القيمة المضافة، كذلك المورد الوحيد الذي لا يتأثر بقانون تناقص الغلة، أنها لا تعاني من مشكلة الندرة وعدها المورد الفريد والوحيد الذي لا يبنى بتراكم ولا يفقد باستخدام، واستخدامها في بناء وتطوير وتوليد أفكار جديدة بتكلفة أقل أو بدون تكلفة اضافية.

ب. **القدرة:** تعد القدرات من العناصر المهمة التي ينبغي أن يتصف بها المورد البشري لكي يكون منظما ومديرا له الدور القيادي في أدارة وتنظيم الوحدات الاقتصادية، ونظرا لأن المنظمات تحتاج إلى مديري يتمتعون بمجموعة من القدرات، فأن هذه القدرات يجب أن يمتلكها رأس المال البشري.

ج. **المهارات:** يتم تطوير رأس المال البشري إذا ساهمت المهارات في جعل الشخص قادرا ومؤهلا على التصرف بطرق جديدة أو يمتلك القدرة على تحسين الإنتاجية، يعد اكتساب المعرفة والمهارات وهي من أفضل العوامل المحفزة لبرامج تدريب المورد البشري وتحويله إلى رأس مال ويتم اكتساب المعرفة والمهارات عن طريق التدريب والتفاعل مع الأخرين وتبادل الزيارات وإذ اكتساب المعرفة والمهارات يطور الإنتاجية والابتكار فيه. أن المعرفة والمهارات التي يكتسبها الموظفين تمكن الأفراد من تحسين عملية الانتاج في المنظمات الأعمال بما يتعلق بالكمية الجودة في الانتاج والذي يزيد بدوره من الأرباح.

المحور الثاني: الاستثمار في رأس المال البشري

1. يعرف الاستثمار في رأس المال البشري على أنه الجهود المبذولة لتحسين مهارات ومعارف وقدرات الأفراد بهدف رفع كفاءة وإنتاجية العاملين، وذلك من خلال تقديم التعليم المهني والتدريب وتحسين الخدمات الصحية، وكل ذلك يؤثر إيجابيا في التنمية الاقتصادية (المطلق، 2022، 8). ويشير هذا النوع من الاستثمار أيضا إلى مجموعة من المفاهيم والمعلومات والمعارف من جهة، وتطوير الخبرات والمهارات وعناصر الأداء من جهة ثانية، وترسيخ الاتجاهات والسلوكيات والقيم والمثل من جهة ثالثة، والتي يكتسبها الأفراد عبر مؤسسات التعليم الرسمية وغير الرسمية بهدف تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية (مسلم وكمون، 2019، 27). كما يطلق على الاستثمار في رأس المال البشري مصطلح الإنفاق على القدرات والمواهب والمهارات الفردية بما يساهم في رفع مستويات الأداء (قرابصي، 2023، 168). ويعرفه المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بأنه عملية تطوير مهارات ومعارف وقدرات الأفراد الذين يساهمون، أو من المتوقع أن يساهموا، في التنمية الاجتماعية والاقتصادية لبلدهم، مع التأكيد على أن هذا الاستثمار لا يقتصر على الفئة العاملة اقتصاديًا فقط، بل يشمل المشاركة المحتملة للأفراد الآخرين في عملية التنمية الاجتماعية والاقتصادية المستقبلية (الشهري والقحطاني، 2024، 179).

2. أهمية الاستثمار في رأس المال البشري:

أ. أهمية الاستثمار في رأس المال البشري على مستوى الفرد (الطائي،2021،41).

- ❖ تنمية القدرات والطاقات العلمية والعملية للفرد، وهي من أفضل الأصول للنمو.
- ❖ اكتساب الخبرة والمهارات والكفاءات.

- ❖ اظهار الطاقات المخزونة لدى الأفراد، واستخدمها بطريقة فعالة.
- ❖ توسيع نطاق النمو والترقية جنبا إلى جنب مع الابتكار والابداع.
- ❖ توجيه القدرات العملية والفنية لتحقيق الاهداف المرجوة.

ب.أهمية الاستثمار في رأس المال البشري على مستوى المنظمة (مسلم وكمون، 28:2019).

- ❖ التكيف مع التطورات العلمية والتقنية للاستجابة لتغيرات التي تحدث في النظم الاقتصادية والاجتما عية.
- ❖ تنمية القدرة على التكيف مع الخطط المستقبلية المرسومة والمتطلبات والاحتياجات.
- ❖ توزيع أمن للطاقات والكفاءات البشرية بما يتناسب مع القدرات المتاحة ومتطلبات العمل.
- ❖ تأمين مستوى معين من الكفاءات والمهارات الضرورية لضمان الاستمرار في تطور المنظمة.
- ❖ تجنب ومكافحة التقادم في الخبرات والمهارات.
- ❖ مضاعفة الموارد البشرية من أجل مواجهة التغيرات المتوقعة في جودة المهارات الفكرية.
- ❖ التنافس ورفع الانتاجية لتحقيق متطلبات الجودة.
- ❖ تقليل التكاليف والخسائر في الانتاج والآلات.
- ❖ الحد من الغيابات واستقرار معدل دوران العمل.
- ❖ القضاء على روتين العمل.
- ❖ خلق روح التعاون المتبادل والرغبة في تحقيق الأهداف والولاء الاجتماعي.

3. أبعاد الاستثمار في رأس المال البشري: هناك العديد من الأبعاد التي برزت اهمية العناية باستثمار في المورد البشري، وتتكون من مجموعة من الأبعاد كما مبين أدناه (سويطي، 26:2020):

أ. **البعد الثقافي:** التنمية الثقافية تعتمد على زيادة معدل المتعلمين من الموارد البشرية، ويلعب دورا واضحا في المجتمع.
ويساهم في زيادة وعي الفرد واخلاصه للعقائد الدينية ولغته وآدابه وتراثه وثقافته، فضلا عن والوعي بما يدور حوله.

ب. **البعد الاقتصادي:** وينعكس ذلك من خلال الموارد البشرية المدربة والمؤهلة، وعن طريق تنفيذ برامج التنمية الاقتصادية الذي يحقق التقدم للدولة، ويلبي احتياجات سكانها من السلع والخدمات، ويضمن إمكانية أكبر لفرص الانتاج، إذ يضف قيمة مضافة تعمل على تحفيز النشاط الاقتصادي.

ج. **البعد الاجتماعي:** قدرات الفرد الفكرية والعقلية تطور من خلال التعليم الذي يكتسبه على شكل الأنماط والقيم السلوكية المتوازنة، فهو قادرا على فهم المشكلات الاجتماعية وتقوية وترسيخ الروابط الاسرية، فضلا عن انعكاساتها في تحقيق الانسان لذاته.

د. **البعد العلمي:** من أجل تهيئة الكوادر العلمية التي تمتلك القادرة على البحث والابتكار والتطوير والاختراع، يعد التعليم الركيزة الأساسية، ويساهم في إحداث التحولات الحضارية المتنوعة، وإحداث التقدم التكنولوجي في جميع مجالات الحياة، والاستمرار في تحسين المستويات المعيشة.

ه. البعد الأمني: ارتفاع مستوى التعليم والتدريب يؤثر على مستويات البطالة، تعليم وتدري الأفراد يعمل على تخفيض مستويات البطالة، بما يساهم في توفير الاستقرار للأفراد والمجتمع، ويؤدي إلى تحقيق الاستقرار الأمني للمجتمع.

المحور الثالث: التشغيل

1. **مفهوم التشغيل:** هو الأداء المقصود يقال إن عملية معينة في حالة التشغيل إذا كانت تقدم المخرجات المطلوبة منها، والتشغيل يعني ايضا أداء واحدة أو أكثر من عملية تشغيل (الجبوري،2021،433). التشغيل يشمل ما يقوم به الأنسان من الوظائف المنتظمة ومحددة مقابل أجر وبموجب عقود في مؤسسات وشركات مسجلة(مصطفى،2018،6). التشغيل هو استخدام قوة العمل للأنشطة الاقتصادية المختلفة ويشترط أن يشترك الشخص المشتغل في العمل ويكون له الحق في رفع مستوى مؤهلاته من خلال التعليم والتدريب، فضلا عن حقه في التمتع بالامتيازات التي ترتبط بمساره الوظيفي بما في ذلك الترقية والاستفادة من الخدمات الاجتماعية والتقاعد وفقا للشروط التي ينص عليها قانون العمل (محمد،2021،93). المفهوم التقليدي لتشغيل الذي يعني تمكين الشخص من الاندماج في سوق العمل والاشتغال في الأنشطة الاقتصادية المتنوعة وذلك بعد حصوله على قدر كافي من التدريب والتمكين والتأهيل، أما المفهوم الحديث إذ يرى إن التشغيل لا يعني مجرد الحصول على العمل، بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمان حق العامل في التمثيل والمشاركة في التنظيمات المتنوعة فضلا عن الحق في الضمان الاجتماعي وأيضا له الحق في رفع مستوى مؤهلاته المهنية عن طريق التدريب والتكوين المستمر والتقاعد وفقا للشروط القانونية (زكرياء،2019،13).

2. **أهمية التشغيل:** يمكن اختصار أهمية التشغيل في عدد من النقاط الآتية (محمد، 93:2021).

أ. ارتفاع عدد السلع والخدمات التي ينتجها المجتمع ويستفاد منها وذلك عن طريق زيادة الطاقة الانتاجية.

ب. تأمين الفرد ضد العوز (الفقر) وتعزيز الثقة في المستقبل، يعكس النص المتعلق بحق العمل المساواة بين الأفراد في فرص العمل والذي تتضمنه دستور بعض البلدان.

ج. الغاء الفوارق العنصرية واضعافها وتحقيق المساواة بين الأفراد دون تميز نتيجة زيادة الطلب على العمل من قبل اصحاب العمل.

د. يتيح التشغيل لجميع الأفراد امكانية الوصول إلى الدخول وفرص العمل، وذلك للحد من الفقر من أجل تحقيق الاستفادة القصوى من الموارد البشرية في مجل الثروة وتوسيع فرص الدخل.

ه. يعد العمل أساسا لتهيئة الطريق أمام التنمية الاقتصادية والاجتماعية أو الطريق الذي من الممكن فيه تحقيق العمالة والدخل.

3. **سياسات التشغيل: المفهوم، الأهداف، الانواع**

أ. مفهوم سياسات التشغيل تعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) سياسات التشغيل بأنها مجموعة من الوسائل والإجراءات المعتمدة لضمان حق العمل لكل فرد. أما المكتب الدولي للعمل فينظر إليها بعدها رؤية شاملة وإطارا متناسقا ومتفقا عليه يهدف إلى ربط مختلف التدخلات في مجال العمل مع إشراك جميع الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة، بحيث تشكل مجموعة من التدخلات المتعددة الأبعاد الرامية إلى تحقيق الأهداف الكمية والنوعية المحددة للتشغيل في بلد معين (عبد اللطيف، 2021: 89). كما تعرف سياسات التشغيل بأنها حزمة من الإجراءات والتدابير التي تصمم وتطبق على مستوى الاقتصاد الكلي، وتشمل السياسات الصحية والتعليمية وسوق العمل. والغرض منها هو دمج هذه السياسات معا في إطار متكامل يهدف إلى تعزيز فرص التشغيل وتحقيقه بصورة شاملة (محمد وخميس، 2022: 32). ومن جانب آخر، ينظر إلى سياسات التشغيل على أنها مجموع القرارات والتشريعات الحكومية والاتفاقيات الثلاثية (الحكومة، أصحاب العمل، العمال) التي

تهدف إلى تنظيم المعايير والضوابط الحاكمة لسوق العمل. كما تتجسد هذه السياسات في مناهج وبرامج تحددها وتعتمدها السلطة المختصة، وذلك بغرض تحقيق الاستفادة القصوى من الطاقات البشرية المتاحة (السرحان، 2022: 6).

ب. **أهداف سياسات التشغيل:** تهدف سياسات التشغيل بشكل عام إلى تحقيق عدد من الأهداف (فاتح والطاهر،2011، بدون صفحة).

- ❖ توفير فرص العمل يتطلب تخطيطا لتحديد الاحتياجات الكمية والنوعية لليد العاملة.
- ❖ إعداد وتنمية القدرات والمهارات ضروري لتمكين العمالة من التكيف مع متطلبات السوق.
- ❖ خلق مناصب إنتاجية يساهم في رفع دخول الفئات المحرومة وتحقيق الاستخدام الأمثل للقدرات البشرية
- ❖ تنظيم علاقات العمل يتم ضمن إطار قانوني يحفظ حقوق وواجبات العمال وأصحاب العمل.

ج. **أنواع سياسات التشغيل:** للتعامل مع البطالة يتم استخدام نوعين من سياسات التشغيل (عبداللطيف، 2021: 90-91).

- ❖ **سياسات الاقتصاد الكلي**: للحد من البطالة يقترح مؤيدو النظريات الكينزية السياسات النقدية والمالية التوسعية من الممكن أن تؤدي السياسات التوسعية إلى خفض البطالة وزيادة الطلب الكلي.

- تشمل السياسة النقدية التوسعية الانخفاض في سعر الفائدة وارتفاع العرض النقدي والانخفاض في أسعار الفائدة يساهم في تخفض من تكلفة الاقتراض، فضلا عن التشجيع على الاستهلاك والاستثمار والذي من المفترض أن يقلل من نسبة البطالة ويزيد الطلب الكلي، وبرغم من ذلك فأنها ليست فعالة على الدوام لأن الأفراد قد لا ينفقون أو يستثمرون اموالهم بسبب الخوف من استمرار الأزمة.
- سياسة المالية التوسعية: وتشمل زيادة الانفاق الحكومي إلى جانب التخفيضات الضريبية ويحفز تخفيض الضرائب على زيادة الاستهلاك، وأن التوسع في الانفاق الحكومي يعني الزيادة في الاستثمار حيث كلهما يزيد الطلب الكلي وقد تختص خطط الانفاق الحكومي على صناعات خاصة من أجل تحفيز العمالة على المدى الطويل والمدى القصير مثل السياسات النقدية والتوسعية وقد تكون السياسة المالية التوسعية غير فعالة وإن الأمر ينطلب بعض الوقت حتى يصبح للأنفاق الحكومي تأثير، وعلى الرغم من الانخفاض في نسية الضرائب إلا أن هناك تردد من قيبل المستهلكين في الانفاق.

- ❖ سياسات الاقتصاد الجزئي: سياسات الاقتصاد الكلي يمكن أن تسهم في الحد من البطالة الدورية والعمالة الناقصة المرتبطة بالزمن من خلال تعزيز الطلب الكلي عبر السياسة التقدية والمالية. ومع ذلك فهناك أنواع أخرى من البطالة مثل (البطالة الاحتكاكية، البطالة الهيكلية، والعمال المحبطين) لا يمكن معالجتها بشكل كامل من خلال هذه السياسات، فهذه الأنواع تحتاج إلى تدخل على المستوى الجزئي في سوق العمل، تلعب سياسات الاقتصاد الجزئي دورا مهما في تحسين كفاءة سوق العمل، تساهم في تلبية متطلبات التنمية الاقتصادية وكما هو مبين أدناه:

- التعليم: برامج التدريب الحكومية يمكن أن تساعد الأفراد على زيادة المهارات والكفاءات لتشغيل الوظائف جديدة، أو وظائف تتطلب مهارات جديدة، ومن الممكن أن يساعد الاستثمار في التعليم العمال في المستقبل، لمواكبة التطور التكنولوجي الجديد ولكن يحتاج لفترة زمنية لظهور تأثيره.
- دعم العمالة: يتيح لأصحاب العمل فرصة الحصول على أعانات لتوظيف العاطلين عن العمل.
- انخفاض معدلات استحقاقات البطالة المرتفعة قد يشجع العاطلين عن العمل من العودة إلى العمل.

- أضعاف قوة النقابات: أن التقليص في قوة التفاوض لدى النقابات يجعل من السهل خفض معدل الأجور وكذلك الزيادة فرص العمل.
- تقليل عدم التطابق بين المواقع المختلفة: تحفيز الاستثمارات الجديدة والتعيينات في الواقع(المواقع أو الأماكن) التي تتميز بنسبة مرتفعة من معدلات البطالة، وتوفير مزايا اعادة التوطين، وهذا من شأنه أن يدني معدلات عدم التطابق ما بين المواقع.
- التحسين في مشاركة معلومات سوق العمل: توفير معلومات توظيف شاملة وفي الوقت المناسب يساعد في تسهيل عملية البحث عن الوظائف والتقليص من البطالة الاحتكاكية.

المحور الرابع: البطالة

1. **مفهوم البطالة**: البطالة وهى الحالة التي لا يتم توظيف قوة العمل في المجتمع توظيفا كاملا وفعالا، نتيجة لعوامل خارجة عن أرادتهم، على الرغم من أنهم في سن العمل(الفئة النشطة اقتصاديا) وقادرين عليه وراغبين فيه (حسين،2012،82). وتعرف بأنها الحالة التي يكون فيها الناتج الفعلي في المجتمع أقل من الناتج المحتمل، وهذا يؤدي إلى التدني في مستوى رفاهية أفراد المجتمع عن الذي كان يمكن الوصول إليه (الغفري،2015،23). ويشير إلى البطالة على أنها حالة الفرد الذي يكون قادر على العمل، ويرغب في العمل، ويقوم بالبحث عن فرصة العمل المطلوبة ولا يجده، أي لا يمتلك مصدرا ثابتا للدخل (احمد وحرات،2018، 96).و تعرف البطالة بأنها أحد اشكال الخسارة الاقتصادية لأن الأفراد العاطلين عن العمل امكانياتهم وقدراتهم تهدر، لأنها لا تسهم في تحسين الكفاءة الانتاجية ولا تدعم مسار النمو الاقتصادي، و يعد العمل أحد أهم عوامل الانتاج الأساسية لذلك فأن الاستمرار في البطالة و لفترات الطويلة يؤدي ضياع كفاءة و قدرات القوى العاملة إذ يترتب عليه اهدار للموارد وتكاليف، وليس هناك أي شك أن البطالة تشكل عبء وخساره على الحكومة وتتمثل الخسارة في صورتين أولا هي عدم دفع الضرائب من قبل الأشخاص العاطلين لأنهم لا يمتلكون الوظيفة، فضلا عن استحقاقهم لضمان اجتماعي من قبل الدولة لعدم حصوله على فرصة العمل (الرشيدي،2022،33). تعددت التعاريف التي تناولت البطالة، يمكن من خلالها تعريف البطالة على أنها وضع اجتماعي-اقتصادي يتمثل في عجز الأفراد القادرين والراغبين في العمل عن الحصول على فرصة توظيف مناسبة رغم سعيهم إليها، ما يؤدي إلى هدر طاقاتهم الإنتاجية ويعكس قصور الاقتصاد في استغلال موارده البشرية، الأمر الذي يترتب عليه خسائر اقتصادية واجتماعية تؤثر في مستوى الرفاهية والتنمية.
2. **شروط البطالة:** هناك عدد من الشروط إن وجدت يعد الفرد عاطل عن العمل وهي (أزهر، 37:2021).
   - يجب أن يكون المواطن ضمن الفئة العمرية القادرة على الانتاج.
   - لم يحصل على فرصة العمل (لا يمتلك وظيفة مدفوعة الأجر)
   - يكون لدى الفرد الرغبة في العمل ويبحث عن العمل، وقد قام باتخاذ الاجراءات للحصول على وظيفة مدفوعة الأجر، مثل التسجيل بمكاتب الخاصة والعامة للتشغيل، وكذلك متابعة الاعلانات في الصحف والمجلات.
   - أن يكون لدى الفرد الرغبة والامكانيات المهنية لقبول الوظيفة المدفوعة أجر.

3. الأثار السلبية للبطالة

أ. **الأثار الاقتصادية** (الغفري، 37:2015).

- ❖ يرتفع عبء الاعالة مع الارتفاع في البطالة، وذلك بسبب الانخفاض في عدد الأفراد المنتجين، وارتفاع عدد المستهلكين ويقع ضمنهم العاطلين عن العمل، مما يؤدي إلى خفض مستويات المعيشة وكذلك يؤدي إلى الانخفاض في الادخار والاستثمار، ومن ثم الانخفاض في القدرة الإنتاجية، ومن ثم انخفاض الانتاج والدخل القومي.
- ❖ الانخفاض في الانتاج الفعلي عن الانتاج المحتمل أو الممكن (يمثل الانتاج عند مستوى التشغيل الكامل) بسبب تعطيل أعداد من العاملين عن الإنتاج والعمل.
- ❖ الخسارة في الأنفاق على التعليم، لأن التعليم الذي أنفق على الأشخاص العاطلين عن العمل، يصبح إنفاقا غير مثمر، في فترة التعطيل عن العمل، الذي يمثل خسارة في الاقتصاد الوطني.
- ❖ التأكل في قيمة رأس المال البشري، لأن المهارات و الخبرات العلمية المتراكمة التي يكتسبها الانسان أثناء عملة تعد أصلا قيما ذو قيمة انتاجية عالية، و تعطل الانسان وتوقفه عن العمل، ولفترات زمنية طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب الخبرات وتراكمها فقط، بل إلى تأكلها، حتى ولو عادة إلى العمل في وقت لاحق، فأنه سيصبح أقل عطاء و انتاجية.
- ❖ الاختلال في الميزان التجاري، فأن قلة الانتاج يقلل التصدير، قلة الناتج القومي يؤدي إلى تدنى الدخل، والانخفاض في مستويات المعيشة، وتقل القوى الشرائية وكذلك الاستيراد، ويصبح الميزان التجاري في حالة عدم التوازن.
- ❖ البطالة يعني أن الموارد الانتاجية غير مستغلة استغلالا كاملا، وهذا يعني هدر الموارد الانتاجية في المجتمع.
- ❖ الانخفاض في حجم الانفاق الوطني، وهذا يؤدي إلى الانخفاض في مستوى الطلب الكلي، والذي ينتج عنة انخفاض في مستوى الانتاج.
- ❖ الانخفاض في حجم إيرادات الدولة، بسبب انخفاض حجم الضرائب على الدخول والذي ينتج عنه لبطالة، وتضعف القوة الشرائية بشكل تدريجي في السوق الداخلي، وزيادة حجم الفقر

ب. **الأثار الاجتماعية** (البديري،749،2015).

- ❖ مشكلة البطالة تعمل على اضعاف عامل الولاء للوطن، وعدم الأسناد والتأييد للقرارات التي تصدر من قبل للدولة.
- ❖ مشكلة البطالة ربما تدفع العاطلين عن العمل إلى حمل الأفكار الضارة والهادمة على الجانب الاجتماعي للمجتمع.
- ❖ البطالة تشكل عامل قوي تدفع الأفراد نحو الانحراف وارتكاب الجرائم المختلفة مثل المخدرات والارهاب، وغيرها من الجرائم من أجل الحصول على المال الكافي.
- ❖ البطالة تدمير العلاقات الأسرية وتعمل على عزوف الشباب عن الزواج.
- ❖ البطالة لها علاقة بهجرة الكثير من حاملي الكفاءات العلمية إلى خارج البلاد من أجل تأمين مستويات معينة للمعيشه.

Tikrit Journal of Administrative and Economic Sciences, Vol. 22, No. 75, Part (2): 656-676
Doi: www.doi.org/10.25130/tjaes.22.75.2.32

المحور الخامس: قياس وتحليل أثر الاستثمار في رأس المال البشري على معدلات البطالة في إقليم كوردستان للفترة (2000-2023)

في هذا المحور سيتم توضيح طبيعة العلاقة بين المتغيرات التفسيرية (المستقلة) والمتغير المعتمد (التابع)، وذلك بغرض تحليل وتقدير أثر الاستثمار في رأس المال البشري على معدلات البطالة في إقليم كوردستان خلال المدة (2000-2023). ولتحقيق ذلك سيتم الاعتماد على منهجية (ARDL) لما تتميز به من ملاءمة في التعامل مع السلاسل الزمنية ذات درجات تكامل مختلفة، فضلا عن توظيف الإحصاءات والاختبارات القياسية المناسبة. وسيتم في البداية التحقق من استقرارية السلاسل الزمنية باستخدام اختبار ديكي-فولر الموسع (ADF) لتجنب مشكلة الانحدار الزائف، ثم إجراء اختبارات التكامل المشترك بإحدى الطرق المعتمدة. وبناءً على نتائج ذلك، سيتم تقدير نموذج تصحيح الخطأ (ECM) لقياس العلاقات الديناميكية بين المتغيرات. كما ستجرى اختبارات تشخيصية للبواقي للتأكد من خلو النموذج من مشكلات الارتباط الذاتي وتباين الأخطاء غير متساوي، وبهذا الإطار، يسعى النموذج إلى تحديد وقياس أثر المتغيرات المدروسة على معدلات البطالة في إقليم كوردستان على المديين القصير والطويل خلال الفترة (2000-2023). وعليه فأن الصياغة الرياضية للنموذج ستأخذ الشكل الآتي:

$$Y=f\ (X, X2, X3, X4)$$

إذ إن:

Y: المتغير المعتمد ويمثل معدل البطالة (للتعبير عن أجمالي نسبة التشغيل).

المتغيرات المستقلة

X1: الانفاق على التعليم كنسبة من الانفاق الحكومي.

X2: معدل النمو السكاني.

X3: الناتج المحلي الإجمالي (بالدولار).

X4: الأستثمار الأجنبي المباشر (بالدولار).

خطوات تطبيق نموذج ARDL

1. **اختبار جذر الوحدة**: يبين الجدول رقم (1) نتائج اختبار جذر الوحدة لبيانات السلاسل الزمنية، وقد تم استخدام أختبار ديكي–فوللرالموسع (ADF) لتحديد مدى ثبات السلاسل الزمنية (Stationarity) سواء عند المستوى أو في الفرق الأول حيث يتضح من النتائج أن كل من المتغير المعتمد (Y)كان ساكنا عند المستوى بقاطع، وكذلك الحال مع المتغير(X1) ، الذي كان ساكناً هو الآخر عند المستوى بقاطع واتجاه عام والمتغير (X3) حيث كان ساكنا عند المستوى بوجود القاطع، إلا أن جميع المتغيرات أصبحت ساكنة بعد أخذ الفروق الأولى لها، أي أنها متكاملة من الدرجة الأولى I~(1) أنها تحتوي على جذر وحدة من الدرجة الأولى.I~(1) .عليه يمكن القول إن السلاسل الزمنية في هذه الدراسة مزيج من متغيرات ساكنة عند المستوى ومتغيرات تحتوي على جذر وحدة من الدرجة الأولى.

جدول (1): نتائج اختبار جذر الوحدة لبيانات باستخدام (ADF)

Series	At Level			At first difference		
	Intercept	Trend & Intecept	Nona	Intercept	Trend & Intecept	Nona
Y	-3.521748	-3.408521	-0.605703	-4.146654	-4.135922	-4.47719
Prob	0.0171	0.0759	0.4439	0.0043	0.0224	0.0002
X1	-1.802332	-4.360453	1.376406	-3.993511	-3.867726	-4.152048
Prob	0.3700	0.0124	0.9518	0.0071	0.0351	0.0002
X2	0.939853	-1.645852	-1.556664	-4.257642	-5.476010	-3.715998
Prob	0.9936	0.7326	0.1097	0.0044	0.0022	0.0009
X3	-3.963871	-0.310810	0.621441	-3.217829	-4.368085	-2.999009
Prob	0.0081	0.9839	0.8433	0.0325	0.0129	0.0045
X4	-2.904599	-2.821799	-1.102986	-4.134710	-3.936659	-4.294384
Prob	0.0655	0.2090	0.2337	0.0072	0.0374	0.0003

المصدر: من عمل الباحثان بالأعتماد على مخرجات برنامج (EViews 12)

2. **اختبار التكامل المشترك لنموذج (ARDL):** إن الهدف الأساسي من اختبار الحدود (Bound-Test) هو اختبار وجود علاقة توازنية طولية الأجل ما بين المتغيرات قيد البحث، وباستخدام الأختبار (F-Test)، وحسب نتائج الجدول رقم (2) تبين أن قيمة (F) المحسوبة بلغت (8.928752) هي أكبر من الحدود العليا I(1)، وعند كافة مستويات الدلالة (1%،5%،10%) لذلك سوف نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة، وهذا يفسر بأن هناك تكامل مشترك بين المتغيرات، أي وجود علاقة توازنية طويلة الأجل في ما بينها.

جدول (2): نتائج اختبار التكامل المشترك (اختبار الحدود)

F-Bounds Test		Null Hypothesis: No levels relationship		
Test Statistic	Value	Signif.	I(0)	I(1)
			Asymptotic: n=1000	
F-statistic	8.928752	10%	2.2	3.09
k	4	5%	2.56	3.49
		2.5%	2.88	3.87
		1%	3.29	4.37

المصدر: من عمل الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews 12.

3. **تقدير العلاقة طويلة الأجل.:** ويوضح الجدول رقم (3) نتائج تقدير معاملات الأجل الطويل، والتي تمكننا من اشتقاق معادلة الانحدار في المدى الطويل. والتي أخذت هذه المعادلة الصيغة الآتية:

Y= -1.1487*LX1 -1.9826*LX2 - 0.2409*LX3 -0.1023*LX4+ 7.1602c

تشير نتائج الجدول رقم (3) إلى أن معدل البطالة يتأثر بشكل معنوي بتغيرات كل من الإنفاق العام على التعليم، ومعدل نمو السكان، والناتج المحلي الإجمالي، وبالاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق إلى الأقليم. بالنسبة لمتغير(X1) الإنفاق على التعليم كنسبة من الأنفاق الحكومي كان أثره سالبا ومعنويا إذ بلغت قيمة معلمته (1.149)، أي أن زيادة بنسبة (1%) في الإنفاق على التعليم كنسبة من

الأنفاق الحكومي ستعمل على تخفيض معدل البطالة بـ (1.149%)، بكلام آخر زيادة معدل التشغيل بهذه النسبة سيخفض من معدل البطالة في الاقليم ب (1.149 %). والسبب في ذلك هو أن الاستثمار في التعليم سوف يسهم في رفع مستوى المهارات والكفاءات لدى الأفراد ومن ثم يعزز من قدرتهم على الاندماج في سوق العمل. أما المتغير الثاني والمعبر عن معدل نمو السكان (X2) فقد كان هو الآخر معنوي وذو إشارة سالبة، مما يعني أن زيادة معدل نمو السكان بنسبة (1%) سيعمل على تخفيض معدل البطالة ب (1.98%)، والسبب في ذلك هو أن زيادة معدل نمو السكان سوف يعمل على زيادة الاستهلاك وزيادة الاستهلاك والذي يتطلب زيادة مستوى الاستثمار الذي هو أحد عناصر الحقن في الاقتصاد ومن ثم دفع عجلة النمو الاقتصادي إلى الأمام. وفي نهاية المطاف ستعمل زيادة مستوى الاستثمار على زيادة الطلب على العمالة، بصيغة أخرى هذا يعكس وجود توسع اقتصادي يرافق النمو السكاني مما يؤدي إلى زيادة الطلب على الأيدي العاملة. وأظهرت نتائج الأجل الطويل وجود علاقة سالبة ومعنوية بين الناتج المحلي الإجمالي والمعبر عنه بالرمز (X3) ومعدل البطالة، أي إن زيادة الناتج المحلي الإجمالي بنسبة (1%) سيعمل على تخفيض معدل البطالة بـ (0.24%)، وهو ما يتفق مع منطوق النظرية الاقتصادية، إذ تفترض النظرية أن زيادة الناتج المحلي الإجمالي يميل إلى تخفيض معدل البطالة وزيادة معدل التشغيل. أما المتغير الرابع (X4) والمعبر عن الاستثمار الأجنبي المباشر فقد جاءت قيمة معلمته (Coefficient) سالبة ومعنوية عند مستوى معنوية (5%)، أي إن زيادة تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر إلى الأقليم بـ (1%) سيعمل على تخفيض معدل البطالة بـ (0.10%)، بما معناه توفير فرص عمل أكثر. وهو أحد أسباب تشجيع تدفق الاستثمار الأجنبي الى أقليم كوردستان. أما الحد الثابت (C) (القاطع) فقد كانت قيمة معامله موجبة ومعنوية إذ بلغت (7.16) وعند مستوى معنوية أقل من (5%) إذ قيمة t-Statistic (0.0000) = Prob مما يعني أنه في غياب المتغيرات المستقلة المستخدمة في النموذج المقدر فإن هنالك طلب على العمل.

جدول (3): نتائج تقدير الأجل الطويل

ARDL Long Run Form and Bounds Test				
Dependent Variable: D(Y)				
Selected Model: ARDL(4, 0, 0, 0, 1)				
Case 2: Restricted Constant and No Trend				
Date: 04/30/25 Time: 02:34				
Sample: 2000Q1 2023Q4				
Included observations: 89				
Case 2: Restricted Constant and No Trend				
Variable	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob.**
LX1	-1.148705	0.203745	-5.637949	0.0000
LX2	-1.982609	0.231369	-8.569032	0.0000
LX3	-0.240905	0.082612	-2.916093	0.0050
LX4	-0.102316	0.039830	-2.568813	0.0127
C	7.160156	1.227410	5.833550	0.0000

المصدر: من عمل الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج (EViews 12).

4. تقدير العلاقة قصيرة الأجل (نموذج تصحيح الخطأ) Error Correction model: بعد اجراء اختبار التكامل المشترك والتأكد من وجود علاقة في الأجل الطويل، أصبح من الضروري تقدير نموذج تصحيح الخطأ(ECM) والذي يوضح العلاقة بين المتغير التابع والمتغيرات المستقلة في الأجل القصير، ويتبين من نتائج الجدول رقم (4) بأن قيمة معامل تصحيح الخطأ بلغت (0.047 -) وهي قيمة سالبة ومعنوية أي أن العلاقة عكسية وبقيمة إحتمالية (0.0000)، و يمثل معامل تصحيح الخطأ سرعة العودة إلى الوضع التوازني في الأجل الطويل، أي إن انحراف مؤشر(معدل البطالة) خلال الفترة القصيرة عن قيمته التوازنية في الأجل الطويل سوف يتم تصحيح ما نسبته (4.63%) خلال المدة الواحدة والبالغة (خمس سنوات وثلاثة أشهر) إذ تم تقسيم السلسلة على بيانات ربع سنوية لكي تتلائم واستخدام هذا النموذج (ARDL).

الجدول رقم (4) تقدير نتائج علاقة قصيرة الأجلECM

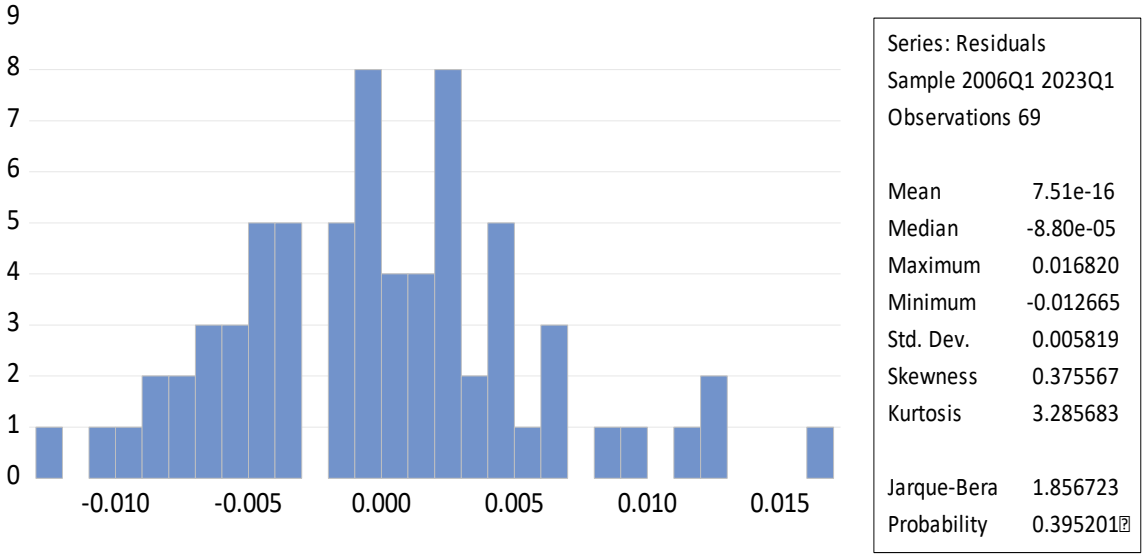
ARDL Error Correction Regression				
Dependent Variable: D(LY)				
Selected Model: ARDL(4, 0, 0, 0, 0)				
Case 2: Restricted Constant and No Trend				
Date: 06/07/25 Time: 03:28				
Sample: 2000Q1 2023Q4				
Included observations: 69				
ECM Regression				
Case 2: Restricted Constant and No Trend				
Variable	**Coefficient**	**Std. Error**	**t-Statistic**	**Prob.**
D(LY(-1))	2.333619	0.059868	38.97920	0.0000
D(LY(-2))	-2.141557	0.105297	-20.33824	0.0000
D(LY(-3))	0.843576	0.059618	14.14970	0.0000
CointEq(-1)*	-0.046549	0.006110	-7.618194	0.0000
R-squared	0.993515	Mean dependent var		0.010419
Adjusted R-squared	0.993216	S.D. dependent var		0.072261
S.E. of regression	0.005952	Akaike info criterion		-7.354008
Sum squared resid	0.002303	Schwarz criterion		-7.224494
Log likelihood	257.7133	Hannan-Quinn criter.		-7.302626
Durbin-Watson stat	2.262091			

المصدر: من عمل الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews 12.

رابعاً. الاختبارات التشخيصية Diagnostic Tests For Model Quality

1. إختبار التوزيع الطبيعي للبواقي Residuals Test: اختبار التوزيع الطبيعي يعتمد على دراسة معامل الألتواء Skewness ومعامل التفلطح Kurtosis وفضلا عن احتمالية Jarque bera، وتعتبر من الاختبارات المهمة إذ يمكننا معرفة ما اذا كانت البواقي تتوزع توزيعا طبيعيا أم لا، ومن

خلال الشكل رقم (1) يتبين إن قيمة Jarque bera بلغت (1.8567) وبإحتمالية (0.395) =prob وهي أكبر من مستوى معنوية (5%) وبذلك فإننا نقبل فرضية العدم أي أن النموذج لا يعاني من مشكلة توزيع الغير الطبيعي للبواقي، و قيمة معامل الالتواء بلغت بحدود(0.38) وهي قريبة من الصفر مع وجود انحراف بسيط ليس له تأثير قوي، كما بلغت قيمة معامل التفلطح (3.2) فهي قيمة قريبة من القيمة الافتراضية (3) وهذا يدل على أن البواقي تتوزع توزيعاً طبيعياً، لذا سيتم قبول فرضية العدم ورفض الفرضية البديلة.



شكل (1): التوزيع الطبيعي للبواقي

المصدر: من عمل الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews 12

2. اختبار الارتباط الذاتي Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test: من خلال اختبار الارتباط الذاتي وكما موضح في الجدول رقم (5) فأن قيمة الإحصائية (Statistic=(-1.26 F بقيمة إحتمالية (0.2903) =Prob وبلغت قيمة (2.88) = chi square وباحتمالية قدرها=Prob (0.2368) وجميعها قيم أكبر من(0.05)عليه فإننا نقبل فرضية العدم ونرفض الفرضية البديلة، أي أن النموذج لا يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي.

جدول (5): نتائج إختبار الإرتباط التسلسلي LM

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
Null hypothesis: No serial correlation at up to 2 lags			
F-statistic	1.263486	Prob. F(2,58)	0.2903
Obs*R-squared	2.880717	Prob. Chi-Square(2)	0.2368

المصدر: من عمل الباحثان بالأعتماد على مخرجات برنامج EViews 12

3. اختبار مشكلة ثبات التباين Hetroskedasticity Test: ARCH: هناك العديد من الاختبارات التي من خلالها اكتشاف ما إذا كانت بواقي النموذج القياسي متجانسة أو لا. ومنها اختبار (ARCH)، وكما هو موضح من نتائج الجدول رقم (6) أن القيمة الاحتمالية ل F- Statistic تساوي (2.257) وبقيمة احتمالية بلغت (0.070)، وكانت قيمة (Obs*R-squared= 2.25) وباحتمالية وصلت إلى

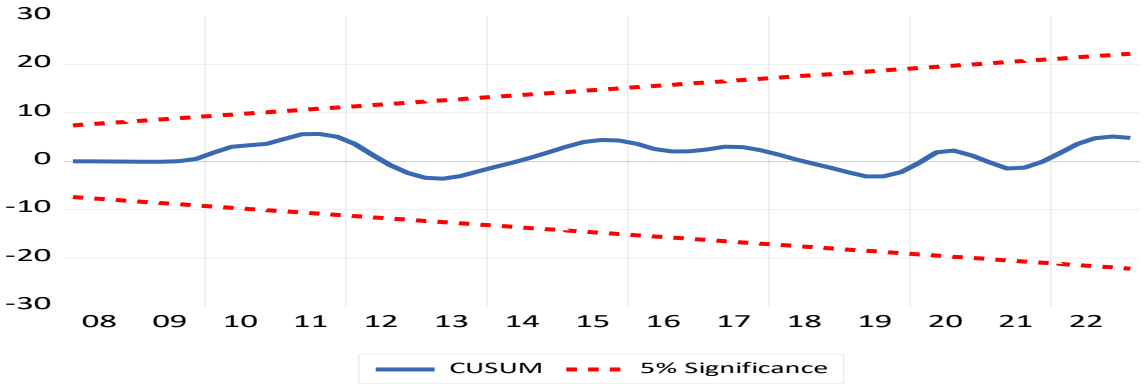
(0.0605) وفي كلتا الحالتين كانت القيم الاحتمالية أكبر من مستوى(0.05)وهذا يعني أن النموذج المقدر لا يعاني من مشكلة عدم ثبات التباين.

جدول (6): نتائج اختبار مشكلة التباين ARCH

Heteroskedasticity Test: ARCH			
F-statistic	2.257620	Prob. F(1,66)	0.0703
Obs*R-squared	2.252050	Prob. Chi-Square(1)	0.0605

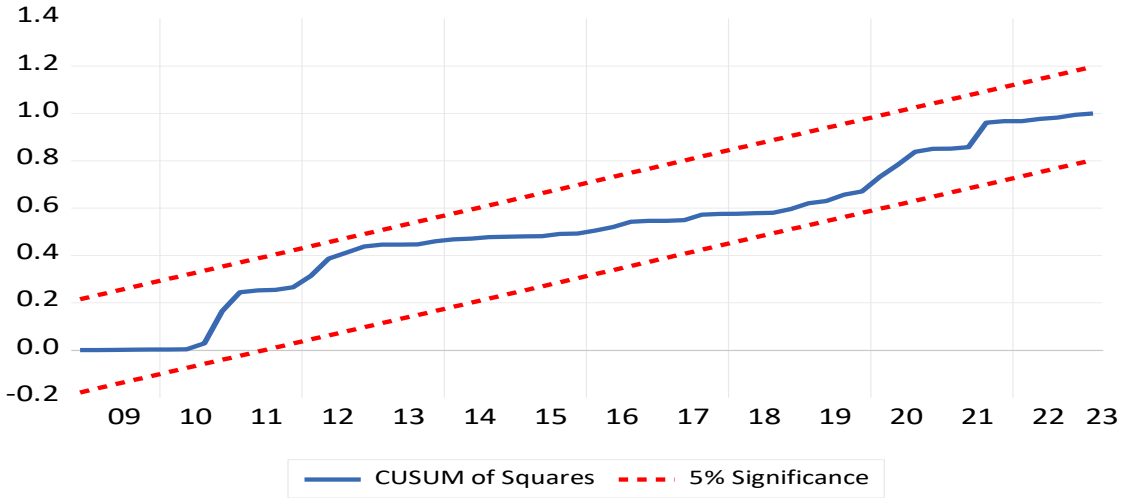
من عمل الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews 12

4. إختبارات الاستقرارية الهيكلية Structural Stability Test: بعد تقدير صيغة تصحيح الخطأ (ARDL) لنموذج تاتي الخطوة الأخيرة وهي أختبار الاستقرار الهيكلي لمعاملات الأجل القصير والطويل ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على اختبار المجموع التراكمي للبواقي (Cusum Test) ومن الشكل رقم (2) الجزء A يتبين الرسم البياني وقع بين الحدود الحرجة بمستوى (5%) والذي يؤكد أن المتغيرات مستقرة، وأن النوذج مستقر(فرج وكريم، 253:2020). ويوضح الرسم البياني الجزء B (CUSUM of Squares) أن المجموع التراكمي لمربعات البواقي داخل حدود القيم الحرجة وعند مستوى معنوية 5(%)، وهذا يوضح استقرارية المتغيرات الداخلة في النموذج.



شكل (2): الجزء A اختبار الاستقرار الهيكلي (Cusum Test)

المصدر: من عمل الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews 12.



الشكل (3): الجزء B اختبار الاستقرار الهيكلي (CUSUM of Squares)

المصدر: من عمل الباحثان بالاعتماد على مخرجات برنامج EViews 12.

الاستنتاجات والمقترحات

أولاً. الاستنتاجات:

1. أظهرت نتائج التقدير القياسي للدراسة في المدى الطويل بأن المتغيرات التي تساهم في خفض معدل البطالة لأقليم كوردستان العراق للمدة (2000-2023) هي كل من (الانفاق على التعليم نسبة من الأنفاق الحكومي، معدل نمو السكان، الناتج المحلي الاجمالي، والأستثمار الأجنبي المباشر) أي كلما زادت هذه المتغيرات بنسبة (1%) سوف ينخفض معدل البطالة في الأقليم بنسبة (1.149، 1.98، 0.241و0.102) على التوالي. توضح هذه النتائج أن العوامل الاقتصادية قادرة على لعب دور جوهري في خفض معدلات البطالة في إقليم كوردستان العراق خلال المدى الطويل. فزيادة الإنفاق الحكومي على التعليم تعزز من كفاءة القوى العاملة وترفع من قدرتها التنافسية في سوق العمل، مما يسهم في تقليص معدلات البطالة. كما إن ارتفاع معدل نمو السكان يعكس اتساع حجم السوق الداخلية وزيادة الطلب على السلع والخدمات، وهو ما يدفع بدوره إلى تنشيط النشاط الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة. أما تحسن الناتج المحلي الإجمالي فيدل على توسع الأنشطة الإنتاجية والاستثمارية، وهو ما يترجم إلى توفير وظائف إضافية. وبالنسبة للاستثمار الأجنبي المباشر، فأن نتائجه تؤكد أهميته في جذب رؤوس الأموال والتقنيات الحديثة التي تساهم في تحريك عجلة الإنتاج وامتصاص البطالة
2. بلغت قيمة معامل تصحيح الخطأ CointEq(-1) (-0.046) وهى قيمة ذات اشارة سالبة وبقيمة احتمالية (0.0000) ما يثبت وجود تكامل مشترك بين المتغيرات، وعند حدوث صدمة في معدل البطالة في الأجل القصير سوف يتم تصحيحها والعودة إلى التوازن في الأجل الطويل بسرعة (0.46%) يشير معامل تصحيح الخطأ إلى أن سوق العمل في الإقليم يتمتع بقدرة على العودة إلى التوازن عند حدوث صدمات، وإن كان ذلك بوتيرة بطيئة نسبيا (0.46%)، ما يفرض ضرورة اعتماد سياسات اقتصادية مرنة وطويلة الأجل لتحقيق أثر أكبر وأكثر استدامة.
3. كما أثبتت نتائج التقدير القياسي لنتائج الاختبارات التشخيصة أن النموذج خالي من المشاكل القياسية من خلال اختبار(ARCH) واختبار (LM)واختبار استقرارية الهيكلية (CUSUM Test)، ويعزز ذلك من قوة النموذج وموثوقية نتائجه، إذ يشير إلى أن العلاقات المقدرة مستقرة وإن التقديرات الإحصائية يمكن الاعتماد عليها في تفسير الظاهرة المدروسة وصياغة السياسات الاقتصادية المناسبة.

ثانياً. المقترحات:

1. توصي الدراسة بضرورة تطوير منظومتي التعليم والتدريب واعداد الأنظمة المتقدمة والعصرية في اقليم كوردستان العراق. من أجل تعزيز المعرفة وتنميتها، بعدها من العناصر الأساسية في تكوين رأس المال البشري ورفع قدرات ومهارات القوى العاملة بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل.
2. ينبغي على حكومة اقليم كوردستان - العراق العمل على تشجيع وجذب الاستثمار الأجنبي المباشر بشرط أن تكون طبيعة الاستثمار تعتمد على الاستخدام الكثيف للعمالة المحلية، لتوفير فرص عمل أكبر لتوظيف الافراد والاستفادة منها.
3. على حكومة الاقليم العمل على وضع خطط واستراتيجيات بعيدة الأمد لاهتمام بقطاع (التعليم والصحة) وتطويرها، لبناء رأس مال بشري متقدم وصحي يساهم في تحقيق النمو الاقتصادي المستدام.

المصادر

اولاً. المصادر العربية:

1. أحمد وحرات، دنيا علي حامد وامل حسن حسن، (2018)، تحليل ظاهرة بطالة خريج التعليم العالي المصري في ضوء بعض المتغيرات المعاصرة المرتبطة بالتحول في سوق العمل، مجلة تطور الأداء الجامعي، المجلد السابع، العدد الثاني، كلية التربية، جامعة المنصورة، مصر.
2. أزهر،علي عماد محمد، (2021)، سياسة التشغيل في الأردن وتجربتها في الحد من البطالة، مجلة أبحاث كمية ونوعية في العلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الثالث، العدد الأول، الأردن.
3. البديري، نعيم حسين كزاز، (2015)، مشكلة البطالة واثارها الاجتماعية في المجتمعات المأزومة (المجتمع العراقي نموذجا دراسة تحليلية، مجلة جامعة بابل العلوم الانسانية، المجلد الثالث والعشرون، العدد الثاني، كلية الأداب، جامعة بابل، العراق.
4. الجبوري، ثائير محمد إبراهيم، (2021)، التحديات التي تواجه السياسة التشغيلية في العراق، مجلة جامعة تكريت للعلوم الإنسانية، المجلد ثمانية وعشرون، العدد ثلاثة، كلية التربية للعلوم الانسانية، جامعة تكريت، العراق.
5. حسين، عيادة سعيد، (2012) البطالة في الاقتصاد العراقي اسبابها وسبل معالجتها، مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والادارية، المجلد الرابع، العدد الثامن، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة الانبار، العراق.
6. الحسيني، اسراء عادل، (2023) الاستثمار في رأس المال البشري كمدخل لتحقيق التنمية المستدامة في مصرالواقع والتحديات والسياسات المستقبلية، المجلة الدولية للسياسات العامة في مصر المجلد الثاني، العدد الأول، كلية الاقتصاد والعلوم السياسة، جامعة القاهرة،مصر.
7. الرشيدي، سارة محمد، (2022)، تحليل العلاقة بين الانفاق على التعليم ومؤشر البطالة في إطار السببية والتكامل المشترك بالمملكة العربية السعودية خلال الفترة (2000-2020)، مجلة العربية للعلوم ونشر الابحاث، المجلد السادس، العدد الثامن والعشرون، جامعة القصيم، المملكة العربية السعودية.
8. زكريا، مسعودي، (2019)، تقييم فعالية برامج فعالية الإصلاحات الاقتصادية بالجزائر وانعكاستها على سياسة التشغيل -دراسة تحليلية، أطروحة دكتورا، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة مقاصدي مرباح-ورقلة، الجزائر.
9. السرحان، حسين أحمد، (2022)، نحو سياسة تشغيل وطنية فعالة في العراق: قراءة في سياسات التشغيل، مركز البيان لدراسات والتخطيط، العراق
10. سويطي، شبلي اسماعيل، (2020)، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تحقيق الأداء المتميز للعاملين في وزارة الصحة، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد الثامن والعشرون، العدد الثالث، جامعة القدس المفتوحة، فلسطين.
11. شنشيل، حسين صبحي، (2024)، تحليل العوامل المؤثرة في رأس المال البشري في العراق للمدة مابعد2003، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، العدد اثنان وثمانون، كلية الادارة والاقتصاد، الجامعة المستنصرية، العراق.
12. الشهري والقحطاني، رحمة محمد وفوزية حسن، (2024)، أثر استثمار في رأس المال البشري على كفاءة المخرجات طبقا المملكة 2030 دراسة تطبيقية على مؤسسات التعليمية (مدارس جنوب جدة)،

المجلة العربية للنشر العلمي، المجلد السابع، العدد خمسة وستون، كلية الاعمال، جامعة جدة، المملكة العربية السعودية.

13. الطائي، محسن عبد الامير عطية، (2021)، رأس المال البشري وتأثيره في تعزيز الأداء الإبداعي للعاملين دراسة تحليلية لأراء عينة من العاملين في معمل أسمنت سامان في محافظة المثنى، رسالة مقدمة الى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
14. عبد اللطيف، نور رسول، (2021)، دور سياسات التشغيل الوطنية في تحقيق هدف العمل اللائق في العراق الامكانيات والتحديات، المجلة العراقية للعلوم الاقتصادية، المجلد التاسع عشر، العدد التاسع والستون، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة المستنصرية، العراق.
15. الغفري، يعقوب محمد سعدي، (2015)، أثر برامج التشغيل الحكومية في قطاع غزة على معدل البطالة (2007-2013)، رسالة ماجستير مقدمة الى مجلس كلية التجارة الجامعة الاسلامية بغزة، فلسطين.
16. فاتح غلاب وطاهر ميمون، (2011)، سياسات وبرامج التشغيل الدولية المتبعة في معالجة ظاهرة البطالة، مداخلة ضمن المشاركة في ملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
17. فرج وكريم، ماردين محسوم وهوار عثمان، (2020) تحليل العلاقة بين راس البشري والنمو الاقتصادي في العراق للمدة (1990-2018)، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد ستة عشر، العدد اثنان وخمسون، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة السليمانية، اقليم كوردستان العراق.
18. قرابصي، سهام، (2023)، اقتصاديات التعليم كمدخل للاستثمار في رأس المال البشري، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية –بحوث ودرسات، المجلد العاشر، العدد الاول، جامعة علي لونيسي- البليدة، الجزائر.
19. محمد وخميس، افراح جاسم، وسمر سعدي، (2022). سياسة التشغيل بين مخرجات التعليم المهني وسوق العمل في العراق المسار والمال، حوليات أدأب عين الشمس، المجلد (50)، جامعة بغداد، العراق
20. محمد، يحوي، (2021)، الاستثمار في رأس المال البشري والتشغيل في الجزائر خلال الفترة (1990-2019) دراسة اقتصادية قياسية، مجلة الإبداع، المجلد الحادي عشر، العدد الاول، جامعة البليدة، الجزائر.
21. مسلم وكمون، خيره، جنات، (2019)، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تلبية متطلبات سوق العمل، رسالة ماجستير تقدم بها الى مجلس كلية العلوم الاقتصادية والتجارية علوم التسيير، جامعة ابن خلدون، الجزائر.
22. مصطفى، عدنان ياسين، (2018)، التشغيل والبطالة في المجتمعات المتأثرة بالنزاع حالة العراق، مركز البيان لدراسات والتخطيط، العراق.
23. المطلق، العنود يوسف، (2022)، أثر الاستثمار في رأس المال البشري على التنمية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية، دراسة قياسية للفترة (1971-2014)، المجلة الإلكترونية الشاملة متعددة التخصصات، العدد الثامن والاربعون، الرياض، المملكة العربية السعودية.

24. يوسف، مسعداوي، (2017)، الاستثمار في التعليم وأثره على تنمية رأس المال البشري حالة الجزائر، مداخلة ضمن المشاركة في المؤتمر العلمي الثالث لعلوم المعلومات حول اقتصاد المعرفة والتنمية الشاملة للمجتمعات الفرص والتحديات في الفترة 10-11 أكتوبر2017.

ثانياً. المصادر الأجنبية:

1. Goldin, C., & Katz, L. F. (2023). The incubator of human capital: The NBER and the rise of the human capital paradigm (NBER Working Paper No. 26909). National Bureau of Economic Research.
2. Goldin. Claudia, (2016), Human Capital, Springer-Verlag Berlin Heidelberg.
3. Sharpe, A. (2001, June 1-3). The development of indicators for human capital sustainability (Paper presentation for Centre for the study of living standards CSLS session "The Development of Indicators for Human Capital Sustainability" at the annual meeting of the Canadian Economics Association, McGill University, Montreal, Canada. Centre for the Study of Living Standards.
4. United Nations, (2016), Guide on Measuring Human Capital, United Nations Economic Commisson for Europe, New York and Geneva.