



مجلة الإدارة والاقتصاد Journal of Administration & Economics

**Mustansiriyah
University**

**College of
Administration &
Economics**

P-ISSN: 1813 - 6729

E-ISSN: 2707-1359

آليات الاستثمار في رأس المال البشري ودورها في النهوض بواقع السياحة في العراق دراسة استطلاعية لعينة من المديرين في وزارة السياحة والثقافة والآثار

عبدالحكيم جميل شكري

الجامعة المستنصرية كلية العلوم السياحية قسم الدراسات الفندقية ، العراق ، بغداد

Email: rt210h@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: \ <https://orcid.org/>

مها عبدالستار عبدالجبار

الجامعة المستنصرية كلية العلوم السياحية قسم الدراسات الفندقية ، العراق ، بغداد

Email: dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: \ <https://orcid.org/0009-0007-2014-4369>

محسن مهدي رباط الكنانى

جامعة كربلاء كلية العلوم السياحية قسم السياحة الدينية

Email: muhsin.m@uokerbala.edu.iq, ORCID ID: \ <https://orcid.org/>

المستخلص

معلومات البحث

تواريخ البحث:

تاريخ تقديم البحث: 2024 / 3 / 6

تاريخ قبول البحث: 2024 / 6 / 17

عدد صفحات البحث 104 - 115

الكلمات المفتاحية:

رأس المال البشري ، الاستثمار في رأس المال البشري ، الاستقطاب ، التحفيز .

المراسلة:

أسم الباحث: مها عبدالستار عبدالجبار

Email:

dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq

نظراً لأن منظمات الأعمال بصورة عامة والمنظمات السياحية بصورة خاصة تعمل اليوم في ظل بيئة تتسم بالتغير واللاتأكد البيئي، ما يضعها أمام تحدي دائم للتكيف مع تلك التغيرات، ولن يتحقق ذلك إلا اذا امتلكت آليات للاستثمار في رأس المال البشري للنهوض بواقع السياحة في العراق متمثلة بوزارة الثقافة والسياحة والآثار، ولقد حددت الدراسة بمدى الاستثمار في الأصول البشرية واستغلال العقول المبدعة لتحقيق النتائج الايجابية المتوخاة في المنظمة المبحوثة من خلال دراسة الآليات المعتمدة في الاستثمار كالاستقطاب والتدريب والتحفيز في رأس المال البشري. ولتحقيق اهداف الدراسة تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات من افراد العينة والمتمثلة بالقيادات الادارية العليا في الوزارة المبحوثة، مع امكانية التوصل الى نتائج يمكن من خلالها صياغة توصيات تساهم في رفد الفكر السياحي والفندقي والمكتبة السياحية برؤية جديدة حول العلاقة بين متغيرات البحث.

1. المقدمة

تتزايد اهمية الاستثمار في رأس المال البشري في ظل توجه المنظمات الادارية بصورة عامة والمنظمات السياحية والفندقية على وجه الخصوص في ظل التغير المستمر الذي يحصل في البيئة الخارجية وفي اسواق العمل ورأس المال، اذ اثبتت الدراسات ان المتعلمين والمهرة لهم القدرة على التكيف بشكل افضل مع التغير وتعزيز الانتاجية في اماكن العمل ويساعد على تخصيص تلك الموارد البشرية والمادية بشكل اكثر انتاجية . ان آليات الاستثمار في رأس المال البشري والتي تتمثل بالاستقطاب ، التدريب، التحفيز والتي تجعل منهم اكثر قدرة على استيعاب الافكار الجديدة واعتماد التكنولوجيات الحديثة ويحققوا عوائد على المنظمة في ظل البيئة الصعبة التي تمتاز بالتطور والسباق نحو التميز كونهم عامل مهم ليس فقط للقطاع السياحي والفندقي فقط، وانما اكثر من القطاعات الانتاجية الاخرى. ويتضمن البحث ثلاثة مباحث يناقش الأول ماهية الاستثمار في رأس المال البشري والثاني يعكس ويناقش ويفسر منهجية البحث ومعطيات التحليل الاحصائي، فيما يلخص المبحث الثالث الاستنتاجات والتوصيات، وتوصل الباحثون إلى وجود تأثير واضح وفعال لآليات الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النهوض الفعال بواقع السياحة في العراق.

2. أهمية البحث

- 1- توفير معلومات عن آليات الاستثمار في رأس المال البشري والتي تسهم بآثاء مفاهيم جديدة للقيادات الادارية.
- 2- تكوين رؤية واضحة حول آليات الاستثمار في رأس المال البشري والتي تخدم القيادات الادارية ومنتخذي القرار في الوزارة المبحوثة.
- 3- تعتبر حافز ونقطة انطلاق نحو دراسات مستقبلية تخدم نفس المجال من خلال توفير المعلومات.

3. هدف البحث :

- 1- ابراز اهم آليات الاستثمار في رأس المال البشري في المنظمة السياحية والفندقية، وبما يخدم النهوض في القطاع السياحي في العراق .
- 2- محاولة رصد مدى أهمية آليات الاستثمار في رأس المال البشري لغرض النهوض في السياحة في العراق .
- 3- تبيان مدى اهتمام القيادات الادارية في الوزارة المبحوثة بتطوير آليات الاستثمار في رأس المال البشري كالاستقطاب والتدريب والتحفيز ودورها في النهوض في القطاع السياحي.

4. الجانب النظري

1.4 الاستثمار في رأس المال البشري

إن الاستثمار في رأس المال البشري يفوق في نتائجه الاستثمار في الموارد المادية، وبالتالي أصبحت تنمية الموارد البشرية من أهم القضايا التي دعت الاقتصاديين إلى اعتباره العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية وفي فاعلية عناصر الإنتاج المادية التي لا تكون لها هذه الفاعلية بدون تدخل المورد البشري . وسنتطرق في هذا المبحث الى مفهوم رأس المال البشري وأهميته، ومفهوم الاستثمار فيه وأهميته، ومحدداته واساليبه، وكما يأتي:

2.4 مفهوم رأس المال البشري

ظهر مفهوم رأس المال البشري باعتباره جزءاً لا يتجزأ من استراتيجيات النمو الاقتصادي، وذكر الاقتصادي (شولتز Schultz) عام (1961) الذي يعتبر الشخص الأكثر شهرة من أنصار نظرية رأس المال البشري، ان مفتاح النمو الاقتصادي يعتمد على نوعية السكان الذين يمثلون الازدهار الاقتصادي المتوقع ، ويمثل رأس المال البشري حسب رأيه القدرة والمعلومات ذات القيمة الاقتصادية ومصدراً قابلاً للتجديد ولا توجد حدود نظرية لمخزونه كما في الأنواع الاخرى من رأس المال، وان فكرته الأساسية عن رأس المال البشري تتجسد في استثماره ، أي تعني تعليمهم وصحتهم وتدريبهم وتنمية مهاراتهم التنظيمية والإدارية،[3]

وبصنف رأس المال البشري الى ثلاثة أقسام هي: [12]

- 1- الكفاءات (المواهب والمهارات والقدرات)
- 2- السلوك (التحفيز والنوعية الادارية)
- 3- السرعة الفكرية (القدرة على التجديد، الابتكار، المبادرة والمشاركة)

ويعرّف رأس المال البشري (Human Capital) على إنه " العمال المبدعون الذين يستطيعون أداء خدمات جيدة و انتاج منتج جيد وجذب العملاء، وخلق قيمة للمنتج وللمنظمة "، [6]. وهو " المخزون الذي تمتلكه الدولة من السكان الاصحاء المتعلمين الكفاءات والمنتجين، والذي يعد عاملاً رئيسياً في تقدير امكانياتها من حيث النمو الاقتصادي وتعزيز التنمية البشرية "، [2]. وينظر له على انه " المورد الاستراتيجي في العملية الانتاجية والذي يصعب نسخه او تقليده من قبل أي منظمة اخرى غير التي يعمل فيها "، [1]. ويعرف رأس المال البشري أيضاً على انه " العنصر البشري في المنظمة والذي يمثل تركيبة الذكاء والمهارات والخبرات التي تعطي المنظمة طابعها المتميز "، [27]. ومن وجهة نظر اخرى فهو " رصيد المعرفة الضمنية المتواجدة في عقول الموارد البشرية والذي يشكل (75-85)% من رصيد المخزون المعرفي في المنظمة والمتولد من المقدرة العقلية البشرية، تلك المقدرة التي تكونها محفظة متفاعلة من الموجودات اللاملموسة تشمل (المعارف والخبرات والمهارات والتعليم والارث التاريخي)، [14] ومما تقدم يمكن القول بأن مفهوم رأس المال البشري هو مفهوم ديناميكي متعدد الأبعاد ، وأحد المحددات الرئيسية لعملية النمو الاقتصادي، خاصة في ظل شيوع مفاهيم العولمة والانفتاح وما نتج عنها من تزايد حدة المنافسة وازدياد دور المعرفة والإبداع البشري في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الادارية.

3.4 أهمية رأس المال البشري

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحقيق التنمية، وإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم التكنولوجي ويعد مصدراً من مصادر رفع معدلات النمو المستدام عن طريق زيادة الطاقة الإنتاجية والاستثمار في الأصول الملموسة وغير الملموسة مثل الابتكار والتعليم والتدريب، [3]. وتبرز أهمية رأس المال البشري في كونه مصدر مهم من مصادر الربحية والاداء المتميز والميزة التنافسية للمنظمات، وزادت أهميته مع استخدام قوة المعرفة وأهمية صناع المعرفة كقوة للتميز، والاولوية التي يمثلها في اقتصاد المعرفة والتي تؤدي الى صراعات عالمية حول امتلاك الكفاءات والمبدعين وتنميتهم على مستوى المنظمات الادارية والتي أضحت ضرورة حتمية تفرضها متطلبات العصر بسبب الزيادة الكبيرة في حجم الناتج القومي مقارنة بالزيادة في مواردها الطبيعية وساعات العمل ورؤوس الأموال المنتجة، ما يعني ارتفاع مستوى الاستثمار في رأس المال البشري، بالإضافة الى تزايد الإهتمام بالتنمية

الاقتصادية في الدول النامية التي ظلت تعاني من التأخر والتدهور الاقتصادي، [18]. وتبرز أهمية رأس المال البشري بما يأتي:

[9]

- 1- تعمل زيادة الخبرة والمهارة للموارد البشرية الى رفع الاداء في المنظمة وخلق التفاهم والثقة بين العاملين والادارة مما يقلل من نطاق الرقابة.
- 2- يضمن تطور التقنيات التي يتطلبها اقتصاد المعرفة والارتباط مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال والحاسوب.
- 3- يزداد رأس المال البشري بالاستخدام ومصدراً لمعرفه أوسع وأكثر كفاءة ويميل الى التوليد الذاتي.
- 4- يساعد التركيز على رأس المال البشري على تحقيق التطور والتقدم حتى مع عدم توفر الموارد الأخرى.
- 5- ان التطور النوعي لرأس المال البشري تعليمياً وثقافياً واجتماعياً يعد الاساس لتطور النشاط الاقتصادي في مختلف ابعاده.
- 6- يساهم في تراكم المعرفة وانتاج افكار جديدة تنعكس ايجاباً على المنظمة ومنتجاتها كونه مورد يصعب تقليده.

4.4 مفهوم الاستثمار في رأس المال البشري

تعددت تعريف الاستثمار في رأس المال البشري من قبل الاقتصاديين لتعدد ابعاده الاقتصادية وغير الاقتصادية ، ويعرف على انه " الانفاق على تطوير قدرات ومهارات ومواهب الفرد على نحو يمكنه من زيادة انتاجيته "، [25]. وهو " استخدام جزء من مدخرات الافراد في تطوير قدرات وسلوكيات الفرد بهدف رفع طاقته الانتاجية مما يزيد من طاقة المجتمع لانتاج مزيد من السلع والخدمات لتحقيق الرفاهية للمجتمع واعداً له ليكون مواطن صالح لمجتمعه "، [16]. ومن وجهة نظر أخرى، فإنه " المدخلات المقدمة والمنجزة من قبل المنظمة من خلال التعليم والتدريب اثناء العمل في المواهب والتكنولوجيا لتحقيق المزايا التنافسية "، [20].

5.4 أهمية الاستثمار في رأس المال البشري

- أكد الكثير من العلماء المختصون على أهمية الاستثمار في رأس المال البشري والذي يعد أعلى أنواع رأس المال الذي عن طريقه تتقدم الأمم وتتحوّل الثروات من كميات نوعية الى طاقات تكنولوجية متنوعة، [18]. وتتلخص أهميته بالاتي:
- 1- تعزيز اداء المنظمات عن طريق تحسين الانتاجية وزيادة الايرادات وتخفيض التكاليف.
 - 2- رفع قيمة المنظمة في سوق العمل وتعزيز موقفها التنافسي.
 - 3- تحديد مستويات الاستثمار الملائمة من خلال تحديد الحد الأدنى والاقصى من المبالغ المخصصة له.
 - 4- تعديل الصورة الذهنية تجاه طبيعة العمل مما يؤدي الى زيادة القدرات والمهارات الابتكارية والابداعية ، وتقديم المزيد من الخدمات والمنتجات بالجودة المطلوبة، [30]
 - 5- يعد مؤشراً لقياس ربحية المنظمة وزيادة فعاليتها بتحقيق عوائد مالية اكبر .
 - 6- يساعد على زيادة فرص العمل والتنمية المستدامة في البلدان التي تواجه مشكلة البطالة ولمواجهة التحديات القائمة على المعرفة، [28]

6.4 محددات الاستثمار في رأس المال البشري

- يرتبط موضوع الاستثمار في رأس المال البشري باكتساب العلم والمعرفة والمهارة، اضافة الى القضايا التي تتعلق بالعمل والتوظيف، ومن محددات الاستثمار في رأس المال البشري هي:
- 1- التخطيط : ويعني وضع الاسس اللازمة لبناء الفرد وتحديد احتياجاته من المهارات المختلفة والمعارف العلمية والثقافية والمهنية وتحديد الوسائل الفعالة لتوفير تلك الاحتياجات.
 - 2- التنمية : تعد التنمية الاطار التنظيمي والتنفيذي لتحقيق محور التخطيط وانجاز برامجه، اذ يتم من خلال تنمية القدرات الثقافية والفكرية والمهارات العلمية من خلال توفير المؤسسات التعليمية والتدريبية التي تعمل على تنمية الموارد البشرية وتأهيلهم لممارسة مسؤولياتهم كأفراد منتجين في المجتمع.
 - 3- التوظيف : وهي اتاحة فرص العمل للموارد البشرية التي سبق وان تم تأهيلها وتنميتها وذلك لاستغلال القدرات والمهارات التي تم اكتسابها في انتاج السلع والخدمات للمجتمع والاسهام في توفير تلك الاحتياجات، [11].

7.4 ابعاد الاستثمار في رأس المال البشري

- يتمثل الاستثمار في رأس المال البشري من خلال عدة أبعاد هي : [23]
- 1- البعد الاقتصادي : يتم تنفيذ المشاريع الاقتصادية من خلال الموارد البشرية المدربة والمؤهلة لتوفير احتياجات المجتمع من السلع والخدمات وتحقيق قيمة مضافة تساهم في تنشيط الاقتصاد .
 - 2- البعد الاجتماعي : وذلك بتنمية قدرات الفرد الفكرية وبكسبه القيم السلوكية المتوازنة لتأهيله لان يصبح قادر على تفهم المشاكل الاجتماعية وتعميق الروابط الاسرية داخل المجتمع.
 - 3- البعد الثقافي : ان تزايد نسبة المثقفين من الموارد البشرية ينعكس على التنمية الحضارية للمجتمع وتمسكه بالتراث الثقافي والعقائد الدينية والادب ووعيه لما يدور حوله من ظروف.
 - 4- البعد الامني : ان الاستثمار في رأس المال البشري وتدريبه وتنميته يؤدي الى تخفيض نسبة البطالة مما يساهم في تحقيق الاستقرار الامني لافراد المجتمع .
 - 5- البعد العلمي : يتطلب التقدم التقني والتحسين في وسائل المعيشة توفير التعليم والتدريب للموارد البشرية القادرة على الابتكار والبحث والتطوير بما يساهم في احداث النقلة الحضارية المختلفة، [13]

8.4 اساليب وآليات الاستثمار في رأس المال البشري

لقد ساهمت ندرة الكفاءات البشرية الى زيادة اهتمام المنظمات بآليات الاستثمار ضمن ادارة الموارد البشرية لخلق وتشكيل بنية تحتية من المهارات البشرية التي تكون قادرة على مواجهة اللاتأكد البيئي سواء الداخلي او الخارجي من خلال عدة اساليب استثمارية هي:

1.8.4. الاستقطاب :

يعرف الاستقطاب على انه " عملية استكشاف الافراد المرشحين لشغل الوظائف الشاغرة بالمنظمة، وتهتم هذه العملية بجذب الافراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة "، [24]. وهو " البحث والجدب لوعاء من الافراد المؤهلين والاكفاء لشغل الوظائف الشاغرة "، وتعرفه الاكاديمية العربية البريطانية على انه " عملية البحث والحصول على مرشحين للوظائف بالعدد والنوعية المطلوبة وفي الوقت المناسب ليتم الاختيار فيما بينهم على ضوء متطلبات وشروط الوظيفة "، [8]

1.1.8.4 عملية الاستقطاب استثمار مستقبلي :

تعد عملية استقطاب الموارد البشرية استثمار مستقبلي يفيد المنظمة بعوائد وفوائد منها:

- 1- ان الاختيار المناسب والجيد يمنح المنظمة موارد بشرية ذات انتاجية عالية.
- 2- يسهل من تطبيق الثقافة المنظمة والتي تشمل التقاليد والقواعد السلوكية التي تحقق رسالتها المستقبلية.
- 3- يوفر للمنظمة موارد بشرية قادرة على تحقيق الانسجام فيما بينها والفاعلية في الاداء وانجاز الاهداف الاستراتيجية وضمان بقائها .
- 4- يكون تأهيل وتعليم وتنمية الموارد البشرية المنتقاة ذا تكلفة قليلة نسبياً، [10]

2.8.4. التدريب :

يعرف التدريب على انه " نشاط مخطط يهدف الى اجراء تغييرات مقصودة في الافراد العاملين بتزويدهم بالمعلومات والمهارات والخبرات اللازمة والتي تؤثر على معدل الاداء للخدمات وتحسين مستوى الانتاجية "، [19] وهو " اجراء مستمر للحصول على معلومات محددة وزيادة المهارات والقواعد من اجل تعزيز الفعالية على وظيفة معينة "، [26] ويعرف أيضاً على انه " تغير في سلوك المورد البشري لسد الفجوات المعرفية، المهارية بين الاداء الحالي والمستوى المطلوب "، [5]. وهناك انواع للتدريب تختلف باختلاف المعيار في عملية التصنيف وهي :

- 1- التدريب حسب الوظائف، ويصنف الى : التدريب المهني والفني، التدريب التخصصي، التدريب الاداري.
- 2- التدريب حسب المكان ، ويصنف الى : التدريب داخل المنظمة، التدريب خارج المنظمة. [17]

1.2.8.4 اهمية التدريب كاستثمار مستقبلي

تحرص المنظمات على اعادة النظر في برامجها التدريبية من خلال الربط بينها وبين الاهداف الاستراتيجية لتحقيق المزايا التنافسية والذي يمثل في الوقت نفسه استثماراً حقيقياً له عدة فوائد منها : [15]

- 1- ان تدريب الافراد وزيادة مهاراتهم سينعكس على نوعية وكمية الانتاج وهذا مبرر واضح لاعتماد برامج تدريبية لتحقيق الاهداف بمهارة كبيرة.
- 2- تخفيض حوادث العمل لان اغلبها تحدث نتيجة نقص الخبرة والتدريب الجيد ، فالتدريب يضمن اعداد الفرد لاداء العمل بطريقة آمنة وسليمة.
- 3- ان زيادة الثقة والاستقرار النفسي ينعكس على زيادة الروح المعنوية والانديفاع للعمل مما يساهم في بقاء المنظمة ونموها وتحسين العلاقات الانسانية بين العاملين.

3.8.4. التحفيز :

يعرف التحفيز على انه " العوامل التي تهدف الى اثاره القوى الكامنة لدى الفرد والتي تحدد نمط السلوك او التصرف المطلوب عن طريق اشباع كافة احتياجاته الانسانية "، [22]. وهو " مجموع العوامل الخارجية التي تشبع الحاجة او الرغبة المتولدة لدى الفرد من ادائه لعمل معين "، [7]. ويعرف أيضاً على انه " العملية التي تمثل شغف الفرد واتجاهه واستمرار الجهد نحو تحقيق هدف ما، وهذا يعني نتيجة التفاعل بين الفرد والوضع "، [29] وتوجد ثلاث تقسيمات للحوافز وهي الاكثر شيوعاً وهي : [21]

- 1- حسب مادتها : حوافز مادية ومعنوية .
- 2- حسب اتجاه اثرها : حوافز ايجابية وسلبية.
- 3- حسب من يتحصل عليها : حوافز فردية وجماعية .

اما عناصر التحفيز فتتمثل بـ : [1]

- 1- القدرة: تتمثل في مدى قدرة الفرد في تحسين الأداء والقيام بالأعمال بشكل أفضل.
- 2- الرغبة: عبارة عن ضرورة وجود روابط تربط بين المنظمة والعاملين وتبنيهم لأهداف المؤسسة كالمكافآت والحوافز التي تقدمها، وتهيئة البيئة المحيطة المرغوبة للعمل .
- 3- الجهد : هو الطاقة اللازمة لتحقيق الأهداف والوقت اللازم لتحقيقه وزيادة العجلة الاقتصادية.
- 4- الثقة : وهي زرع الثقة لدى العاملين لكي يكونوا مؤمنين بقدراتهم من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرارات وإبداء رأيهم .

1.3.8.4 التحفيز استثمار مستقبلي

يعتبر التحفيز عملية استثمارية مستقبلية للمنظمة لانها تعمل على: [4]

- 1- الترابط والتكامل بين عملية التحفيز وانشطة الموارد البشرية كالخطيط والاستقطاب والتدريب والتعيين وتقييم الاداء ومنح الاجور.
- 2- تحقيق جو من الرضا عن العمل وتهيئة المناخ التنظيمي المطلوب مما يدفعهم الى زيادة الانتاجية وتحقيق الاهداف المنظمية.
- 3- الاستجابة لتأثير ومتطلبات ضغوطات البيئة الداخلية والخارجية للمنظمة كالاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية مما يستدعي الاستغلال الامثل للموارد البشرية والمادية المتوفرة.

5. الجانب العملي

1.5 التعريفات الاجرائية :

- 1- رأس المال البشري : هي مجموعة المعارف والكفاءات والمهارات التي يمتلكها الافراد العاملون في المنظمة السياحية والفندقية والتي تعتبر مصدراً للابداع والابتكار وتحقيق ميزة تنافسية.
- 2- الاستثمار في رأس المال البشري : هي جهود المنظمة التي تتمحور حول الانفاق على تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية من خلال استقطابهم وتدريبهم وتحفيزهم لتعزيز قدرتها التنافسية والنهوض بالقطاع السياحي ككل.
- 3- الاستقطاب: هو عملية البحث عن الموارد البشرية المؤهلة لملى الوظائف الشاغرة في المنظمة السياحية والفندقية واختيار الاكفأ من بينهم.
- 4- التدريب : هو العملية التي تهدف الى اكتساب الموارد البشرية العاملة في المنظمة السياحية والفندقية للخبرات والمهارات والمعارف الملائمة والتي يحتاجها لزيادة معدل كفاءته في الاداء.
- 5- التحفيز : هي الوسائل التي تستخدمها المنظمة السياحية والفندقية لتوليد النشاط والفاعلية لدى العاملين لغرض التميز والنجاح.

2.5 تحليل الجانب العملي من البحث.

1.2.5 اختبارات الصدق والثبات والاتساق الداخلي للاستبانة

يستعمل الباحثون اختبارات الصدق بهدف تأكيد مدى صدق فقرات الاستبانة في تمثيل موضوع البحث التي مفادها (آليات الاستثمار في رأس المال البشري ودورها في النهوض بواقع السياحة في العراق) خير تمثيل، وذلك شروعاً من تطبيق اختبار صدق المحك لبيان ذلك، أما لبرهنة مدى موثوقية البيانات المتحصلة من اجابات افراد العينة على فقرات الاستبانة يُعول الباحثون على معامل ثبات (Cronbach's Alpha)، أما لبيان مدى وضوح وشفافية فقرات الاستبانة يستعمل الباحثون طريقة الاتساق الداخلي. إذ يؤكد الجدول (1) وجود ثبات وصدق مرتفعين في فقرات متغيرات البحث.

الجدول (1) نتائج اختبارات الصدق والثبات

المتغيرات	اختبار الثبات		اختبار صدق المحك	
	معامل الثبات	تعليق الباحث	معامل الصدق	تعليق الباحث
استقطاب رأس المال البشري	0.726	وجود ثبات عالي	0.852	وجود صدق عالي
تدريب رأس المال البشري	0.814	وجود ثبات عالي	0.902	وجود صدق عالي
تحفيز رأس المال البشري	0.768	وجود ثبات عالي	0.876	وجود صدق عالي
مجمل فقرات الاستبانة	0.825	وجود ثبات عالي	0.908	وجود صدق عالي

يوثق الجدول (2) تخطي الاستبانة لاختبار الاتساق الداخلي بنجاح ولاسيما ان قيمة معامل الارتباط بين الفقرات والأبعاد التي تضمها والمتغير الذي يضمها كانت جميعها معنوية ومعظمها كانت قوية بما يوثق وجود شفافية ووضوح في فقرات الاستبانة.

الجدول (2) نتائج اختبارات الاتساق الداخلي لاستبانة

المتغيرات	ت	الفقرات	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة والبعد الذي يضمها	قيمة معامل الارتباط بين الفقرة وآليات الاستثمار في رأس المال البشري
استقطاب رأس المال البشري	1	الاهتمام بالموظف الذي يمتلك المهارات المتنوعة والقدرة على الابتكار	0.349**	0.549**
	2	يتم نقل الموظفين لملء الوظائف الشاغرة لخلق التوازن وتوزيع الخبرات.	0.888**	0.756**
	3	تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية وفقاً لخطط العمل	0.824**	0.750**
	4	مراعاة المؤهل وعدد سنوات الخبرة في شاغل الوظيفة	0.736**	0.636**
تدريب رأس المال البشري	5	القيام بدورات تدريبية لتطوير مهارات موظفيها	0.841**	0.712**
	6	توافر كفاءات علمية مؤهلة لتدريب الموظفين	0.787**	0.598**
	7	امتلاك وسائل وتقنيات حديثة لغرض التدريب	0.819**	0.699**

0.778**	0.762**	تناسب البرامج التدريبية مع ما تحتاجه المنظمة	8	
0.801**	0.831**	تتمن جهود العاملين المبدعين باستمرار	9	
0.757**	0.824**	مكافئة العاملين على اساس الاداء والكفاءة	10	تحفيز رأس المال البشري
0.731**	0.839**	الاهتمام بالموظف الذي يمتلك افكار متميزة	11	
0.737**	0.880**	تقديم خدمات اجتماعية للعاملين كالسكن والنقل والخدمات الصحية	12	
**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

3.5 التحليل الوصفي لمستوى اجابات العينة

يعطي الباحثون تفسيراً لمخرجات التحليل الوصفي لآليات الاستثمار في رأس المال البشري انطلاقاً من مقاييس الوسط الحسابي الموزون والانحراف المعياري وشدة الاجابة (نسبة الاتفاق على مضمون الفقرة)
 فيما يعول الباحثون على اختبار (One - Sample Test Value =3) لبيان مدى ابتعاد الوسط الحسابي الموزون لل فقرات أو للمتغيرات أو للأبعاد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق من عدمه.
 الجدول (3) مستوى اجابات العينة على فقرات آليات الاستثمار في رأس المال البشري

One-Sample Test (Value = 3)			شدة الاجابة	انحراف معياري	الوسط الحسابي الموزون	الرمز
التفسير	القيمة الاحتمالية	قيمة المحتسبة T				
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.197	73.60%	0.9031	3.68	q ₁
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.070	68.60%	1.0565	3.43	q ₂
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.802	69.20%	0.9580	3.46	q ₃
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	3.522	76.80%	0.8958	3.84	q ₄
الوسط الحسابي لاستقطاب رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.250	72.05%	0.9533	3.60	X ₁
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.396	68.40%	0.9554	3.42	q ₅
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	8.319	74.40%	0.8655	3.72	q ₆
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.483	73.60%	0.9088	3.68	q ₇
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	5.576	70.80%	0.9684	3.54	q ₈

الاتفاق						
الوسط الحسابي لتدريب رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	7.956	71.80%	0.9245	3.59	X ₂
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	6.062	72.40%	1.0228	3.62	q ₉
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.953	69.60%	0.9690	3.48	q ₁₀
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	2.316	68.80%	1.3386	3.44	q ₁₁
الوسط الحسابي للفقرة يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	3.458	69.40%	1.0698	3.47	q ₁₂
الوسط الحسابي لتحفيز رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	4.793	70.05%	1.1001	3.50	X ₃
الوسط الحسابي لآليات الاستثمار في رأس المال البشري يبتعد عن الوسط الفرضي متجهاً نحو الاتفاق	0	9.377	71.30%	0.9926	3.56	X

تعكس معطيات التحليل الوصفي المعروض في الجدول (3) وعلى وفق معطيات البرنامج الاحصائي (SPSS) الاصدار التاسع والعشرون ان اتجاه اجابة افراد العينة في وزارة السياحة والثقافة والآثار على مجمل فقرات آليات الاستثمار في رأس المال البشري كانت نحو الاتفاق ولاسيما ان نتيجة اختبار { (3 = Test Value) One-Sample Test } كانت معنوية إذ بلغت قيمة T المحسوبة (9.377) فهي معنوية بما يوثق ابتعاد قيمة الوسط الحسابي لمستوى اجابات العينة بشكل كبير عن الوسط الفرضي وباتجاه الاتفاق وبشدة اجابة بلغت (71.30%) بما يوثق اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع أفراد العينة على أهمية الفقرات المخصصة لآليات الاستثمار في رأس المال البشري بوسط حسابي بلغت قيمته (3.56) وانحراف معياري بلغ (0.9926) بما يؤثر مدى تجانس اجابات العينة بخصوص آليات الاستثمار في رأس المال البشري. كما تعكس نتائج التحليل الوصفي المعروضة في الجدول (3) أن مستويات أهمية الاليات ضمن الاستثمار في رأس المال البشري قد توزعت بين أعلى مستوى اجابه حققه استقطاب رأس المال البشري بشدة اجابة شكلت (72.05%) ليؤكد ذلك اتفاق ما يقارب ثلاثة أرباع افراد عينة البحث على أهمية استقطاب رأس المال البشري ضمن خطط الوزارة لتعزيز آليات الاستثمار في رأس المال البشري. فيما توثق مخرجات التحليل أن تحفيز رأس المال البشري سجل ادنى مستوى اجابة بين جميع آليات الاستثمار في رأس المال البشري بشدة اجابة بلغت (70.05%) ليؤكد ذلك اتفاق أكثر من ثلثي افراد عينة البحث على ان المديرين في الوزارة لا يولون تحفيز رأس المال البشري الدور الكافي في خطتهم لتعزيز آليات الاستثمار في رأس المال البشري.

4.5 التحليل العاملي الاستكشافي

يعول الباحثون على الميزات المتقدمة للتحليل العاملي الاستكشافي في تشخيص الدور الذي تلعبه آليات الاستثمار في رأس المال البشري في النهوض بواقع السياحة في العراق، إذ يُعد من الاساليب الاحصائية المتقدمة له استعمالات متنوعة منها وضع الفقرات في مجاميع يطلق عليها عوامل تكون مترابطة فيما بينها ضمن كل عامل يعرضها التحليل عن طريق تشبعات لكل فقرة داخل العامل (قوة ارتباط الفقرة بالعامل الذي يضمها)، فيما يوثق التحليل العاملي الاستكشافي نسبة مساهمة كل عامل في التأثير على الظاهرة المدروسة والذي تعكسه نسبة التباين المفسر لكل عامل، كما يوثق التحليل العاملي نسبة التباين التراكمي المفسر بما يؤثر تأثير مجمل الفقرات في الظاهرة المدروسة، كما يختص اسلوب التحليل العاملي الاستكشافي بترتيب العوامل حسب أهمية كل منها ونسبة تأثيره من الأكثر تأثيراً حتى الأقل، إذ يكون العامل الأول والفقرات التي يضمها أكثر أهمية من العوامل الأخرى

والفقرات التي تضمها ثم يليه العامل الثاني ثم الثالث وهكذا من حيث الأهمية. والتحليل العاملي بكل أنواعه يشترط توفر خمسة شروط (دودين / 2013 / ص 190) حتى تكون معطيات التحليل العاملي ذات دقة عالية وعلى النحو الآتي:

1. يشترط أن يكون حجم العينة الخاضعة للتحليل كافٍ لتطبيق التحليل العاملي وذلك في حال كانت قيمة مقياس { The Kaiser – Meyer – Olkin Measure } يكتب اختصاراً بشكل (KMO) أكثر من (0.500).

2. وجود علاقات ارتباط معنوية بين العوامل، وذلك في حال كانت نتيجة اختبار (Bartlett) معنوية.

3. يشترط أن تكون قيمة الجذر الكامن (Eigenvalues) لكل عامل أكثر من الواحد الصحيح، حتى يكون العامل له تأثير معنوي.

4. يشترط أن تكون النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر لمجمل العوامل فوق (60 %) لتعطي دلالة عالية.

5. يشترط أن تكون قيم تشبعات الفقرات دخل كل عامل من (0.30 فأكثر) حتى تكون ذات دلالة احصائية.

وكانت نتائج تطبيق أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي على النحو الآتي:

توثق معطيات تطبيق التحليل العاملي الاستكشافي المعروضة في الجدول (4) ان قيمة مقياس (KMO) سجلت (0.843) وهي أكبر من (0.500) بما يوثق تحقق شرط كفاية حجم العينة في البيانات المدروسة. أما لبرهنة توفر شرط وجود علاقات ارتباط معنوية بين العوامل يكون بواسطة تطبيق اختبار (Bartlett Test)، إذ تؤكد المعطيات الموجودة في الجدول (4) ان قيمة (Chi-Square) المحتسبة بلغت (737.681) وهي معنوي بما يؤكد تحقق شرط وجود علاقات ارتباط معنوية بين العوامل.

الجدول (4) نتائج اختبار { KMO and Bartlett }

Bartlett Test		قيمة مقياس KMO
القيمة الاحتمالية Sig.	قيمة Chi-Square المحتسبة	
0.000	737.681	0.843
{ The Kaiser – Meyer – Olkin Measure } : KMO		

ولتكلمة مراحل تطبيق أسلوب التحليل العاملي الاستكشافي سيطبق الباحثون طريقة المكونات الرئيسية (Principal Components) الأكثر شيوعاً بين طرائق التحليل العاملي وكانت النتائج كما في الجدول (5) الذي يستدل ان النسبة المئوية التراكمية للتباين المفسر للعوامل مجتمعة سجلت (71.71 %) وهي أكثر من (60 %) بما يؤشر تحقق الشرط الثالث من شروط التحليل العاملي، كما توثق النتائج الموجودة في الجدول (5) ان قيم الجذر الكامن (Eigenvalues) لكل العوامل شكلت قيمة أكثر من الواحد الصحيح، فيما كانت قيم جميع التشبعات للفقرات ضمن كل عامل كانت أكثر من (0.30)، بما يُثبت وجود علاقة ارتباطات قوية بين كل فقرة والعامل الذي يضمها، كما يستدل من معطيات التحليل ان الفقرات الموجودة ضمن العامل الأول (الأولى والثامنة والتاسعة والعاشر والثانية عشر) كانت لها دوراً أكثر من بقية الفقرات الأخرى التي تُكون آليات الاستثمار في رأس المال البشرية، ولا سيما ان التباين المفسر لهذا العامل الأول أعلى من بقية التباينات المفسرة للعوامل الأخرى وبواقع (26.82 %)، بما يوثق ان الفقرات الموجودة في العامل الأول تلعب دور بارزاً في النهوض بواقع السياحة في العراق. ويؤكد ذلك ان قيمة الجذر الكامن (Eigenvalues) للعامل الأول كانت الأعلى. فيما ضم العامل الثاني الفقرات (الرابعة والخامسة والسادسة والسابعة) إذ بلغت النسبة المئوية للتباين المفسر للعامل الثاني (23.68 %)، فيما ضم العامل الأخير الفقرات (الثانية والثالثة والحادية عشرة) إذ بلغت النسبة المئوية للتباين المفسر للعامل الثالث (21.21 %) ويستدل من جميع نتائج التحليل العاملي الاستكشافي وجود تأثير واضح لآليات الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النهوض الفعال بواقع السياحة في العراقي في المستقبل القريب والبعيد.

الجدول (5) نتائج التحليل العاملي على وفق طريقة المكونات الرئيسية

تشبعات العوامل		الفقرات	
	العامل الأول		
	0.832	تناسب البرامج التدريبية مع ما تحتاجه المنظمة السياحية	Q8
	0.769	تتمن جهود العاملين المبدعين باستمرار	Q9
	0.734	مكافئة العاملين على اساس الاداء والكفاءة	Q10
	0.691	الاهتمام بالموظف الذي يمتلك المهارات المتنوعة والقدرة على الابتكار	Q1
	0.676	تقديم خدمات اجتماعية	Q12

		للعاملين كالسكن والنقل والخدمات الصحية	
		الفقرات	
	العامل الثاني		
	0.834	توافر كفاءات علمية مؤهلة لتدريب الموظفين	Q6
	0.704	امتلاك وسائل وتقنيات حديثة لغرض التدريب	Q7
	0.695	القيام بدورات تدريبية لتطوير مهارات موظفيها	Q5
	0.685	مراعاة المؤهل وعدد سنوات الخبرة في شاغل الوظيفة	Q4
العامل الثالث		الفقرات	
	0.828	يتم نقل الموظفين لملاء الوظائف الشاغرة لخلق التوازن وتوزيع الخبرات.	Q2
	0.804	الاهتمام بالموظف الذي يمتلك أفكار متميزة	Q11
	0.677	تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية وفقاً لخطط العمل	Q3
2.545	2.841	3.218	الجذر الكامن
%21.21	%23.68	%26.82	النسبة المئوية للتباين المفسر %
%71.71			النسبة المئوية التراكمية للتباين %

6. الاستنتاجات :

1. وجود تأثير واضح لآليات الاستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النهوض بواقع السياحة في العراق.
2. توظيف الموارد البشرية في القطاع السياحي لا يتماشى مع احتياجات خطط العمل.
3. وجود خلل في تقييم وتنميين جهود العاملين المبدعين والمتميزين باستمرار.

7. التوصيات:

- تؤكد نتائج التحليل نجاعة توظيف آليات الاستثمار في رأس المال البشري وصولاً إلى تحقيق النهوض الفعال بواقع القطاع السياحي في العراق في حال توظيف الآليات بالترتيب وعلى النحو الآتي:
- 1- اعتماد برامج تدريبية تتماشى مع متطلبات السوق والمنظمات السياحية.
 - 2- تنميين جهود العاملين المبدعين والمتميزين باستمرار.
 - 3- مكافئة العاملين في القطاع السياحي على أساس الاداء والكفاءة.
 - 4- الاهتمام بالموظفين الذين يمتلكون المهارات المتنوعة والقدرة على الابتكار.
 - 5- تقديم خدمات اجتماعية للعاملين في القطاع السياحي خاصة السكن والنقل والتأمين الصحي.
 - 6- توافر كفاءات علمية مؤهلة لتدريب الموظفين.
 - 7- امتلاك وسائل وتقنيات حديثة لغرض التدريب.
 - 8- القيام بدورات تدريبية لتطوير مهارات موظفيها.
 - 9- مراعاة المؤهل وعدد سنوات الخبرة في شاغل الوظيفة.
 - 10- مداورة الموظفين لشغل الوظائف الشاغرة لخلق التوازن وتوزيع الخبرات.
 - 11- العناية بالموظفين الذين يمتلكون أفكار متميزة.
 - 12- تحديد الاحتياجات من الموارد البشرية على وفق خطط العمل.

المصادر

- [1] أ.شمرى، هاشم والليثي، نادية (2008)، الاقتصاد المعرفي، الطبعة الاولى، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الاردن.
- [2] ألعربي، اشرف (2007)، رأس المال البشري في مصر : المفهوم- القياس – الوضع النسبي ، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية ، العدد39، القاهرة.
- [3] ألمصباح، عماد الدين أحمد (2005)، رأس المال البشري في سوريا : قياس عائد الاستثمار في رأس المال البشري ، ورقة بحثية مقدمة الى ندوة الاقتصاد السوري : رؤية شبابية ، المركز الثقافي العربي ، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، سوريا .
- [4] بن بريكة، عبدالوهاب وهيشر، سميرة (2018)، مساهمة التحفيز في تحقيق الولاء التنظيمي بالمؤسسات الاستشفائية، مجلة الدراسات الاقتصادية المعاصرة، العدد (05)، الجزائر.
- [5] بو حديد، ليلي (2015)، دور التدريب في تحسين اداء الموارد البشرية في ظل اقتصاد المعرفة ، مجلة الباحث الاقتصادي ، العدد (03)، الجزائر.
- [6] جاد الرب، سيد محمد (2006)، ادارة الموارد الفكرية والمعرفية في منظمات الاعمال العصرية ، مطبعة العشري، القاهرة، مصر.
- [7] حاروش، نور الدين (2011)، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الامة للنشر والتوزيع، الجزائر.
- [8] حسين، سحراء انور (2014)، الذكاء الثقافي ودوره في استقطاب الموارد البشرية، مجلة جامعة كربلاء، مجلد (12)، العدد (2)، كربلاء.
- [9] خلف، فليح حسن (2007)، اقتصاد المعرفة، الطبعة الاولى، جدار للكتاب العالمي، عمان، الاردن.
- [10] خميلي، فريد وبن عيدة، سارة (2014)، اثر الاستثمار في رأس المال البشري على الابداع المؤسسي، المؤتمر الخامس حول الاستثمار في رأس المال البشري، جامعة العربي بن مهيدي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- [11] سليمة، بوعونة وعائشة، كنزة (2019)، الاستثمار في رأس المال البشري كآلية لنقل وتوطين التكنولوجيا، مجلة الابداع، مجلد (09)، العدد (1)، الجزائر.
- [12] سميرة، عبدالصمد (2016)، دور الاستثمار في رأس المال البشري وتطوير الكفاءات في تحقيق الاداء المتميز بالمنظمات، اطروحة دكتوراه، جامعة محمد خيضر بسكرة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- [13] سيار، عبدالرحمن (2014)، ادارة الموارد البشرية، الطبعة الاولى، دار الوفاء لدنيا الطباعة ، مصر.
- [14] صالح، احمد علي (2015)، ادارة رأس المال البشري، مطارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، الطبعة العربية، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع ، عمان، الاردن.
- [15] عبدالقادر، طاري والحاج، بن زيدان (2018)، دور التدريب والاستثمار في رأس المال البشري، مجلة الدراسات الاقتصادية، العدد (7)، الجزائر.
- [16] عرابية، رابح وبن عوالي، حنان (2011)، ماهية راس المال الفكري والاستثمار في راس المال البشري، مؤتمر جامعة الشلف، الجزائر.
- [17] ماهر، احمد (2005)، ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية.
- [18] محمد ، نافز (2010)، الاهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيه، جامعة القدس المفتوحة ، فلسطين.
- [19] محمود، منال طلعت (2003)، اساسيات في علم الادارة، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية.
- [20] مدفوني، مليكة (2017)، اثر الاستثمار في راس المال البشري على ربحية مؤسسة مناجم الفوسفات، مجلة دراسات وابحاث، العدد (27)، الجزائر.
- [21] معمر، داود (2006)، منظمات الاعمال – الحوافز والمكافآت، الطبعة الاولى، دار الكتاب الحديث، القاهرة.
- [22] منير، نوري (2010)، تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر.
- [23] موساوي، محمد (2015)، الاستثمار في رأس المال البشري واثره على النمو الاقتصادي، اطروحة دكتوراه، جامعة ابو بكر بلقايد- تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، الجزائر.
- [24] وسيلة، حمداوي (2004)، ادارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالمة، الجزائر.
- [25] وهيبة، سراج وعبدالحميد، ستي (2011)، اساليب وسياسات الاستثمار في رأس المال الفكري، مؤتمر جامعة الشلف ، الجزائر.
- [26] Abequki, Oni-Ojo Edith & et al. (2014), Strategic role of Human resource training and development on organisational effectiveness in Nigerian banking industries, Global Journal Resources Management, Vol.2, No.4.
- [27] Baron, Angela & Armstrong, Michael (2009), Human Capital Management: Achieving Added Value through people, Kogan Page Limited, United Kingdom.
- [28] Krasniqi, Florentina & Topxhiu, Rahmije (2016), The importance of investment in human capital, Journal of knowledge management, Vol.4, Issue.4.

-
- [29] M. Selesho, Idah (2014), The Role of leadership in Employee Motivation Mediterranean Journal of Social Sciences, publishing Rome- Italy, vol (5), No (3).
- [30] Pasban, Mohammad & Nojedeheh, Sadegheh (2016), A Review of the Role of Human Capital in the organisation International conference, Organization and leadership, Dubai, USA.



Journal of Administration & Economics

**Mustansiriyah
University**

**College of
Administration &
Economics**

P-ISSN: 1813 - 6729

E- ISSN: 2707-1359

Mechanisms for Investing in Human Capital and their Role in Improving the Reality of Tourism in Iraq: An Exploratory Study of a Sample of Trainers in the Ministry of Tourism, Culture and Antiquities

Abdul hakim j.shukri

Dep. of Hotel Studies, Mustansiriyah University. College of Tourism Sciences. Baghdad. Iraq

Email: rt210h@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/>

Maha Deadstar

Dep. of Hotel Studies, Mustansiriyah University. College of Tourism Sciences. Baghdad. Iraq

Email: dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-2014-4369>

Rebat Al-Kanany, Muhsin Mandi

Dep. of Religious Tourism, University of Karbala, College of Tourism Sciences, Karbala. Iraq

Email: muhsin.m@uokerbala.edu.iq, ORCID ID: <https://orcid.org/>

Article Information

Article History:

Received: 6 / 3 / 2024

Accepted: 17 / 6 / 2024

Available Online: 1 / 9 / 2024

Page no: 104 – 115

Keywords:

Human capital , investment in Human Capital , polarisation , motivation .

Correspondence:

Researcher name:

Maha Deadstar

Email:

dr.maha46n@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract

Given that business organisations, in general, and tourism organisations, in particular, operate today in an environment characterised by environmental change and uncertainty, which puts them in front of a constant challenge to adapt to these changes, this will not be achieved unless they possess mechanisms to invest in human capital to advance the reality of tourism in Iraq, represented by the ministry of culture tourism and antiquities. The study was determined by the extent of investment in human assets and the exploitation of creative minds to achieve the desired positive results in the organisation under study by studying the mechanisms adopted in investment, such as attracting, training, and motivating human capital. To achieve the study's objectives, a questionnaire was developed to collect data from the sample members, represented by the senior administrative leaders in the ministry under investigation and with the possibility of arriving at results through which recommendations can be formulated that contribute to providing tourism, hotel, and tourist library thought with a new vision about the relationship between the research variables.