

قوة العمل الحكومية الكويتية: الواقع والعوامل المؤثرة خلال الفترة 1993-2011

إعداد/ عبد الحميد العباسي استاذ ورئيس قسم الاحصاء الحيوي والسكاني معهد الاحصاء جامعة القاهرة

الملخص:

تناولت هذه الدراسة تحليل قوة العمل في دولة الكويت خلال الفترة من 1993 الى 2011. كان التركيز في هذه الدراسة على عرض اهم ملامح قوة العمل خلال هذه الفترة والعوامل المؤثرة في تحديد حجم تلك القوة. خمسة عوامل مستقلة تم التعرض لها وهي الناتج القومي الاجمالي، حجم الاستثمار، اجمالي السكان، المعينين الجدد بالقطاع الخاص، اجمالي المتعطلين بينما مثل إجمالي حجم قوة العمل الحكومي حسب سنة التشغيل المتغير التابع. دلت نتائج الدراسة على وجود خلل في هيكلية قوة العمل الكويتية. اهم مظاهر هذا الخلل تمثل في تركيز قوة العمل من الكويتيين في اللوزارات، محافظة القطاع العام على حجمه، واستمرارية تميز القطاع العام بجذب قوة العمل الوطنية سواء من الاناث او الذكور. حجم السكان والناتج القومي هما المتغيران المستقلان الوحيدان اللذان وجدا ان لهما علاقة احصائية معنوية بحجم قوة العمل الكويتية. ضمت الدارسة مناقشة النتائج والتوصيات المستاقفة من تلك النتائج.

الكلمات الدالة: قوة العمل، الدوافع المؤثرة، الكويت، خصائص قوة العمل.

Summary:

This study analyzed the labor force in the State of Kuwait during the period from 1993 to 2011. The focus in this study to present the most important features of the labor force during this period and the influencing factors in determining the size of that force. Five independent factors were exposure of her gross national results, the investment, total population, the newly-appointed private sector, while the total unemployed such as the total scale of government work force by year of operating the dependent variable. The study results indicated a defect in the structure of the Kuwaiti labor force. The most important manifestation of this imbalance was the focus of the work force in the Kuwaiti ministries, the public sector to maintain its size, and continuity characterize the public sector to attract the national work force, whether female or male. Population size and GDP are only two independent variables and the very relationship that are statistically significant size of the labor force in Kuwait. Study included a discussion of the results and recommendations inspired by those results

Key Word: Labor Force, influencing motives, Kuwait, the characteristics of labor force.

قوة العمل الحكومية الكويتية: الواقع والعوامل المؤثرة خلال الفترة 1993-2011

1- مقدمة :

تعتبر قوة العمل من العناصر المهمة في أية خطط للتنمية سواء كهدف أو كإداة. فبالفرض ان يكون التركيز في خطط التنمية على خلق فرص عمل حتى يمكن امتصاص قوة العمل المتعطلة التي بلا شك استمرارها بدون عمل يمكن ان يؤدي الى العديد من المشاكل السياسية والاجتماعية خاصة في ظل الظروف التي يعيشها العالم في ظل ظروف مثل الربيع العربي. ويحتل هذا الامر في الدول النامية أهمية كبرى بسبب معاناة تلك الدول من شتى أنواع البطالة. وثقائنا، ان من للعوامل المهمة التي تتحكم في وتيرة سرعة خطط التنمية في أي دولة هي مدى توفر قوة العمل للقادرة على تنفيذ تلك الخطط. فلزاما قبل القيام بأي جهد تنموي ان يتم توفير تلك القوى العاملة وتوزيعها التوزيع الامثل على مختلف قطاعات الدول حسب الحاجة وأهمية القطاع في خطة التنمية والأهداف التنموية. فالموارد البشرية تمثل العامل الاساسي لقادر على تحقيق وتنفيذ التنمية ومواصلة التطور وهو عامل لا يمكن توفيره في فترة قصيرة عكس العوامل التكموية الاخرى. لذا، فشلت غالبية تلك الخطط في تحقيق مستويات عالية من معدلات النمو الاقتصادي المستهدف.

بناء على ما سبق، اصبح تطبيق المنهج العلمي في تخطيط الموارد البشرية وجميع الجوانب المتعلقة بتلك الموارد السبيل الوحيد لتحقيق جميع اهداف خطط التنمية بالتالي احداث تقدم اقتصادي وتنمية شاملة مستدامة (القيسي، 2009). يشمل المنهج العملي في احد جوانبه المهمة رسم سياسيات واقعية مبنية على تقدير واقعي للطلب والعرض الحقيقي لقوة العمل والاتجاهات المتعلقة والمؤثرة في الحاجة لقوة العمل مستقبلاً.

هذه الدراسة سوف تتعرض بالتفصيل الى العوامل المؤثرة في حجم قوة العمل في دولة الكويت. بشكل عام، جميع دول الخليج العربي تشترك في ظاهرة نقص قوة العمل (الجميعة، 1989) الا ان دولة الكويت تشهد في الوقت الحاضر اهتماما وسعياً بمسار التنمية وخصصت له موارد مالية ضخمة. لهذا، فان وصف واقع توزيع قوة العمل في الجهاز الحكومي الكويتي، وهو الجهاز المناط به وضع وتنفيذ خطط للتنمية، وتحليل العوامل المؤثرة في تحديد حجم قوة العمل في ذلك الجهاز يمثل أهمية كبرى لضمان نجاح خطط للتنمية.

2- أهمية الدراسة:

تمثل الدراسة الحالية محاولة جادة من أجل بلورة نهج علمي جديد متكامل لقضايا التشغيل بالجهات الحكومية. وتكمن أهمية لدراسة الحالية في:

1. عدم عصر نماذج الإحصائية لقوة العمل لتشغيلية بالجهات الحكومية.
2. معرفة أهم العوامل المؤثرة على حجم قوة العمل التشغيلية بالجهات الحكومية.
- 3- أهداف الدراسة:

– دراسة تحليلية نصف بنى:

1. رصد ظاهرة تشغيل العمالة بالجهات الحكومية الكويتية خلال الفترة 1993 - 2011.
2. التعرف على أهم العوامل الاقتصادية والاجتماعية والديموجرافية المؤثرة على حجم قوة العمل التشغيلية بالجهات الحكومية الكويتية.
- 4- مصدر البيانات
- تعتمد هذه الدراسة بصفة أساسية على توفير البيانات المطلوبة من خلال:
 1. البيانات المنشورة لديوان الخدمة المدنية وبرنامج إعادة الهيكلة 1993-2011.
 2. البيانات المنشورة بمنظمة العمل الدولية KILM 2012 لمؤشرات سوق العمل الكويتي.
- 5- حدود الدراسة:
- تقتصر هذه الدراسة على بيانات الجهات الحكومية الكويتية المشاركة بالنظم المتكاملة لديوان الخدمة المدنية في نهاية الربع الأول عام 2012 خلال الفترة 1993-2011.
- 6- منهج الدراسة:
- وفقا لطبيعة هذه الدراسة تم الاستناد فيها بالمنهج الوصفي التحليلي باعتباره أنسب المناهج في تناول ومعالجة موضوع الدراسة بالاعتماد على البيانات السنوية.
- 7- أساليب التحليل الإحصائي المستخدمة:
- اعتمدت الدراسة على الأسلوب الاستنباطي، وذلك من خلال تبني المنهج الوصفي التحليلي مدعما بالمنهج التاريخي (تحليل السلاسل الزمنية) لتحقيق الأهداف التي تسعى إليها الدراسة، وللوصول إلى مستوى عالي من دقة بهدف الوصول إلى نتائج عملية وعلمية وتوصيات يمكن أن تساعد واضعي السياسات ومتخذي القرارات لاتخاذ القرار الأمثل.
- 8- الدراسات السابقة:
- تعرض العديد من الباحثين الغربيين والعرب بالبحث والتحليل الى العديد من الجوانب المتعلقة بقوة العمل وقد اثبتت دراساتهم تأثير قوة العمل بعوامل عدة منها ما هو اقتصادي او ديموجرافي او اجتماعي. فعلى مستوى الادبيات الغربية، Neg and Feldman (2010) قاما بدراسة تأثير درجة ارتباط وإشراك الموظفين في منظماتهم Organizational Embeddedness و بناء راس المال البشري في شركات القطاع الخاص في الولايات المتحدة الأمريكية. اثبتت نتائج هذه الدراسة وجود علاقة ما بين ارتباط الموظفين بمنظماتهم و بناء راس المال البشري. دراسات اخرى في الادبيات الغربية اكدت وجود مثل هذه العلاقة (Lee et al.,2004; Wijayanto and Kismono, 2004; Halbsleben and Wheeler, 2008). علي سبيل المثال، Lee et al. (2004) راي ان درجة ارتباط الموظفين بمنظماتهم من العوامل المحيطة لأي حافز لانخفاض حجم القوى العاملة داخل التنظيم.

Crook et al. (2011) قاما بعمل تحليل متعمق لست ومستون دراسة تعرضت بالتحليل للعلاقة ما بين قوة العمل وانتاجية المنظمة. احدى للنتائج المهمة لهذا التحليل كانت وجود متغير يؤثر على تلك العلاقة وهو درجة تنافسية السوق التي تعمل به تلك المنظمة وهذا ما اكده (Wijayanyo, and Kismono, 2004).

Toh et al. (2008) بحثا العلاقة ما بين عدد من العوامل المتعلقة ببيئة المنظمة، وهي قيم المنظمة والهيكل الإداري، وتبني عدد من استراتيجيات الموارد البشرية والتي مرتبطة بأربع جوانب في هذا المجال، وهي التوظيف والتطوير والمكافأة والتقييم. وطبقت على 661 شركة في الولايات المتحدة الأمريكية. اشارت نتائج هذه الدراسة الى ارتباط للعوامل السابق ذكرها؛ حيث بينت للنتائج انه عندما تكون المنظمة بإعطاء قيمة كبيرة لموظفيها فان ذلك يؤدي الى تبني تلك المنظمة استراتيجيات تشجع الابداع لدى موظفيها. كما دلت النتائج انه كلما كان هيكل المنظمة يتميز بالميكانيكية كلما تبنت تلك المنظمة استراتيجيات تشجع الابداع لموظفيها.

كما كان الحال في الانبيات الغربية، الانبيات العربية ايضا تعرضت بالتحليل والبحث للعديد من الجوانب المتعلقة بقوة العمل. فلقد قام المطيري والعباسي (2012) بدراسة الاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة بالقطاع الحكومي وغير الحكومي بالكويت خلال الفترة 2011-2015 وهدفت للدراسة إلى التعرف على واقع العمالة بالجهات الحكومية وغير الحكومية حسب بعض الخصائص المختارة، ولمعرفة الأسس التي تم علي أساسها تقدير التوقعات بالقطاع الحكومي وغير الحكومي، وتقدير إجمالي احتياجات قوة العمل بالجهات الحكومية وغير الحكومية خلال الفترة 2011-2015 حسب الخصائص المختارة، واستخدم أسلوب تحليل السلاسل الزمنية لتقدير الاحتياجات المستقبلية لقوة العمل الإجمالية والكويتية بالجهات الحكومية وغير الحكومية، وأوصت الدراسة بضرورة نمائي اتجاهات النمو في التعليم مع متطلبات سوق العمل بالقطاع الحكومي وإضمان نجاح سياسة الإحلال وحلاً لمشكلة البطالة وتحقيقاً للمشاركة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بدولة الكويت، لإبد من توفر مجموعة من المقومات أهمها بناء قاعدة بيانات عن جانبي العرض والطلب لسوق العمل يتم تحديثها "تولاً بأول"، بالإضافة إلى ربط سياسات التعليم وخطته ببرامج ومتطلبات سياسة الإحلال بسوق العمل، كما يتوجب إعادة النظر في بعض النظم والقوانين والتشريعات الإدارية بما يدعم فاعلية القطاع غير الحكومي، مع إيجاد آليات لتوازن بين معايير التوظيف في القطاعين الحكومي وغير الحكومي، ومواصلة المتابعة شقيقة نعمية زبنة نسبة العمالة الوطنية في القطاع الحكومي وغير الحكومي.

تدرس (2008) قيم استراتيجيات سوق العمل لمواجهة تحدي البطالة في دولة الكويت، وقامت هذه الدراسة بحصر حصص سوق العمل الكويتي وسياسات سوق العمل وقامت نموذج لاستشراف سوق العمل الكويتي وتصورت مستقبلية طويلة الأجل لسوق العمل من خلال إحلال موسع للعمالة الوطنية ودعم تلك العمالة تنمية قصص تحصر وتضمين "أحداث في القطاع الحكومي بالإضافة الى حزمة من سياسات سوق العمل الكويتي. وحصلت دراسة تركزت في تحديد مستقبلية لقوة العمل وتخصه لقطاع الحكومي مثل على صعوبة

مواجهة ضغوطات سوق العمل و قد تتحول في المستقبل الى بطالة سافرة، و أوصت الدراسة الحكومة بمواجهة البطالة بإجراء إحلال موسع في القطاع الحكومي وتنمية القطاع الخاص وتفضيل أكثر لسياسة توطين العمالة الوطنية بالقطاع الخاص. و ذكر العباس انه حتى يمكن وضع نموذج قادر على استشراف المستقبل لابد من معرفة الآليات و القوى التي تدفع سوق العمل وتدفقاته.

أل خليفة (2000) قامت بدراسة الاختلال في هيكل العمالة في دولة الكويت، خاصة في الجهاز الحكومي، و ربطه بمجموعة من الاسباب السياسية و الاجتماعية. بناء على الارقام الرسمية، اوضحت الباحثة اختلال واضح في تركيبة قوة العمل في دولة الكويت. فالنمو السكاني السبوي يميل اكثر لقوة العمل غير الكويتية مما قد يكون له اثار سياسية و اجتماعية علي الوضع داخل الدولة. اما بالنسبة لقوة العمل داخل المنظمات الحكومية، فاولضحت الباحثة الحقائق التالية: زيادة اعتمادية علي قوة العمل غير الكويتية لمواجهة التوسعات في مختلف القطاعات الاقتصادية، اختلال في توزيع قوة العمل حسب النشاط الاقتصادي حيث هناك اعتمادية على قوة العمل غير الكويتية في قطاعات اقتصادية مهمة مثل الزراعة و البناء و التشيد و التجارة و الصناعات التحويلية، تركيز قوة العمل الكويتية بشكل رئيسي في القطاع الحكومي بنسبة قدرها 93% مما يعطى دليل على اختلال قوة العمل في دولة الكويت حسب نوع القطاع. و لقد رات الباحثة ان هناك العديد من الاسباب الاجتماعية و الاقتصادية وراء هذا الاختلال منها على سبيل المثال عدم توفر كوادر متخصصة و عزوف الكويتيين عن العمل اليدوي، التزايد غير المنضبط لاستقدام العمالة غير الكويتية دون الحاجة الحقيقية لها.

الجميبي (1989) تعرض بالدراسة الي اسباب عجز/نقص قوة العمل في دول الخليج العربي. و افترض الباحث ان هناك اسباب اجتماعية و اقتصادية و هيكلية ادارية وراء هذا النقص. الاسباب الادارية تشمل: الخل في التوزيع النسبي لقوة العمل حسب النشاط الاقتصادي و اقسام المهن. الاسباب الاجتماعية تشمل: العوامل الديموجرافية و دورها في انخفاض معدل النشاط الاقتصادي للوطنيين، عدم ملائمة الحالة التعليمية للاحتياجات من قوة العمل، عدم ملائمة هياكل التعليم لتلبية الاحتياجات من قوة العمل، التأثير السلبي لبعض القيم و العادات و التقاليد على نمو و تركيب قوة العمل. الاسباب الاقتصادية تشمل: التفاوت الحاد بين نمو الموارد المالية و نمو قوة العمل، عدم الاستخدام الاقتصادي لقوة العمل المتاحة، الهجرة من الريف الي المدن و تأثيرها السلبي على تطوير قوة العمل، هجرة الادمغة الي دول الغرب الصناعية و تأثيرها السلبي علي نمو قوة العمل.

بناء على ما سبق، يمكن استخلاص نتيجة رئيسه وهى ان قوة العمل تتأثر بمجموعة من العوامل سواء كانت داخل المنظمة او في البيئة التي تعمل فيها تلك المنظمة. معرفة تلك العوامل تحتل اهمية كبرى في رفع الثقة في واقعية تقديراتنا للجوانب المختلفة لسوق العمل و كفاءة قراراتنا في هذا المجال. كما ان هذه النتيجة متسقة مع السائد في نظريات الادارة الا وهي نظرية النظام المفتوح التي من احد افتراضها تأثر الظاهر المراد دراستها بمجموعة من العوامل الداخلية و الخارجية (Katz and Kahn, 1966, Halbesleben, 2008).

كذلك فإن الدراسات التي طبقت في دولة الكويت تشير في مجملها إلى هذه الحقيقة. كما تشير إلى وجود اختلال في هيكلية قوة العمل في دولة الكويت مما سوف يؤثر على نجاح أية خطة تنمية. لذا، ففي هذه الدراسة سوف يتم التعرض بالبحث والتحليل إلى مجموعة من العوامل التي تؤثر على قوة العمل وهي: الناتج القومي الإجمالي، حجم الاستثمار، إجمالي السكان، المعينين الجدد بالقطاع الخاص، إجمالي المتطلين. وهذه المتغيرات تمثل المتغيرات المستقلة بالدراسة بينما يمثل إجمالي حجم قوة العمل الحكومي حسب سنة التشغيل المتغير التابع.

الجزء التالي يوضح واقع هيكل قوة العمل في القطاع الحكومي الكويتي بأنواعه الأربع (وزارات، هيئات مستقلة، هيئات ملحقة، إدارات حكومية). بالتالي سوف يتم به رصد أهم ما يميز هذه القوة حتى عام 2012.

9- الوضع الحالي للمستقلين بالقطاع الحكومي الكويتي:

بدأت الحكومة الكويتية في تنفيذ خطط إستراتيجية لتكوين العمالة وذلك من خلال إتباع عدة إجراءات عملية مثل: إحلال العمالة الوافدة بعمالة وطنية بنسبة 10% سنوياً في القطاعين الحكومي وغير الحكومي، وتخفيض الاعتماد المالي المخصص للكوادر غير الكويتية بالنسبة نفسها عند إعداد الميزانية لكل سنة، وإصدار القانون رقم 19 لسنة 2000 والذي يتعلق بالعمالة الكويتية في القطاع غير الحكومي، وتمويل هذه التكاليف من ضريبة مقدارها 2.5% من أرباح الشركات المدرجة في سوق الكويت للأوراق المالية.

هذا وتواجه سياسة التكوين حالياً مجموعة من التحديات التي يتوجب على صانعي القرار في الدولة مواجهتها حيث تشير بعض الدراسات السابقة إلى أن أهم هذه التحديات تشمل عدم توافق مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، ارتفاع نسبة الفئات العمرية دون سن العمل في المولد البشرية للمواطنة، ارتفاع أعداد الداخلين الجدد إلى سوق العمل مع ارتفاع نسبة المتوجهين منهم للعمل الحكومي، عزوف الكويتيين عن العمل في القطاع غير الحكومي بسبب انخفاض الرواتب والأجور وطبيعة العمل وفترة الدوام، صعوبة تحقيق إستراتيجية الإحلال لبعض التخصصات في الوقت الراهن كالتعليم والصحة، بالإضافة إلى التأثيرات الممكنة للإحلال على التركيبة السكانية مما قد ينتج عنه تغيير في حجم الطلب والذي سيؤثر بلا شك على إيرادات التجار وأصحاب الحرفات المنشآت الحرفية وغيرهم حيث أن الوافدين يمثلون كتلة شرائية مهمة.

يرى حو (1) توزيع العاملين بالجهاز الحكومي مارس عام 2012 حسب الجهات الرئيسية ويتضح أن نسبة 87.7% يعملون بوزارات، 5.1% بإدارات الحكومية، 7.3% بكل من الهيئات ذات الميزانيات المنخفضة، ونحو 9.9% من الميزانية المستقلة، والكويتيين يمثلون 73.9%. ويتضح من الجدول وجود اختلال في نسبة توزيع الكويتيين من حيث الحكومة المستقلة حيث نرى أن أقل نسبة لهم في الوزارات 72% والملحقة 8.8% والمستقلة 9.9% وإدارات حكومية 84%.

جدول (1) العاملين حالياً بالجهاز الحكومي حسب الجهات الرئيسية في مارس 2012

نسبة %	جملة	مجموع		غير كويتي		كويتي		الفئة
		ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	
87.7	246152	102535	143617	34861	33721	67674	109896	الوزارات *
5.1	14292	9383	4909	2214	92	7169	4817	الإدارات الحكومية
6.8	19083	13585	5498	1828	420	11757	5078	الهيئات ذات الميزانيات الملحقة
0.5	1302	1044	258	99	1	945	257	المؤسسات ذات الميزانية المستقلة
100.0	280829	126547	154282	39002	34234	87545	120048	جملة
	100.0	45.1	54.9	13.9	12.2	31.2	42.7	%
				26.1		73.9		

* المصدر: ديوان الخدمة المدنية: تقرير مارس 2012

10- التحليل الإحصائي.

توصيف البيانات: يعتمد النموذج على بيانات سنوية للفترة من عام 1993 حتى عام 2011.

المصطلح	بيان	نوع المتغير
EMP	إجمالي حجم قوة العمل الحكومي حسب سنة التشغيل	تابع
GDP	الناتج القومي الإجمالي	مستقل
INV	حجم الاستثمار	مستقل
POP	إجمالي السكان	مستقل
PS	المعينين الجدد بالقطاع الخاص	مستقل
UNEMP	إجمالي المتعطلين	مستقل

الإحصائيات الوصفية للسلاسل الزمنية محل الدراسة:

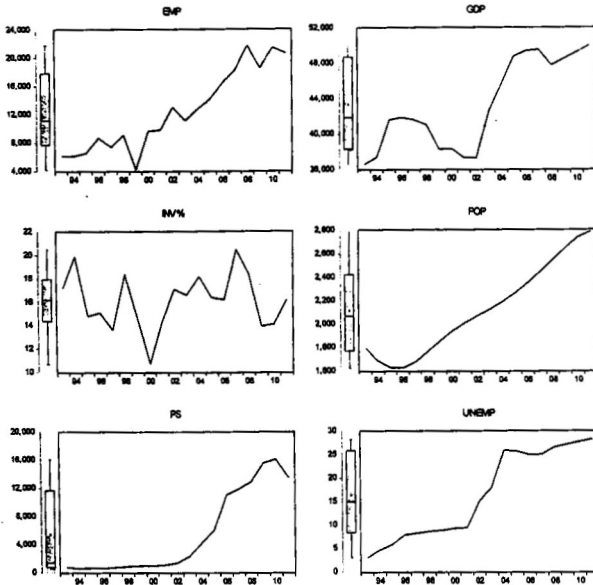
بيانات الدراسة سنوية تمتد من الفترة 1993 إلى عام 2011، تتضمن ست سلاسل، وفيما يلي وصف المتغيرات إحصائياً من خلال مقاييس للمتغيرات وجميعها تتبع التوزيع الطبيعي (أنظر اختبار Jarque-Bera) كما يتضح من الجدول (2):

جدول (2) المقاييس الأساسية للسلاسل الست خلال الفترة 1993 - 2011

Measure	EMP	GDP	INV	POP	PS	UNEMP
Minimum	4227.00	36621.37	10.70	1627.90	565.00	3.12
Maximum	21759.00	49998.62	20.50	2786.30	16098.00	28.28
Jarque-Bera	1.49	2.01	0.08	1.44	2.86	2.36
Probability	0.47	0.37	0.96	0.49	0.24	0.31

ويوضح شكل (1) المنحنى التاريخي للسلاسل الست معا ومنه يتضح ان الاتجاه العام لها متذبذب أو شبه ثابت ببعض السلاسل والبعض الآخر به اتجاه للزيادة خلال الفترة 1993-2011، ويظهر الصندوق ذو الشوارب Whisker Box-Plot عدم وجود قيم متطرفة وشاذة خلال الفترة، كما توضح الأشكال ان معظم السلاسل الزمنية المزمع استخدامها في القياس تعاني من مشكلة جذر الوحدة أي عدم سكون السلاسل، وبالتالي يصعب الاعتماد على السلاسل السابقة في الحصول على قياسات دقيقة، بل يصعب في ظل مشكلة جذر الوحدة الاعتماد على طرق تحليل الانحدار التقليدية كطريقة المربعات الصغرى العادية. ولذا فقد تم اختبار جذر الوحدة بطريقة ديكي فولر ، وفيد الاختبار السابق في التوصيف السليم للمتغيرات Data Generating Process محل القياس، وفي تطبيق طرق القياس عديدة مثل تحليل متجه الانحدار الذاتي واختبار التكامل المشترك (SPSS, 2012).

شكل (1) اتجاه السلاسل الزمنية والصندوق ذو الشوارب للسلاسل الست



اختبار سكون واستقرار السلاسل الزمنية محل الدراسة:

يؤخذ على الدراسات التجريبية في العقود الثلاثة الماضية أنها تفترض أن البيانات المستخدمة في التحليل القياسي مستقرة، وصار من المتعارف عليه قبل إجراء التحليل القياسي أنه يجب القيام باختبار خصائص السلاسل

الزمنية المستخدمة. وتأتي هذه الخطوة للتأكد من استقرار المتغيرات، حيث إنه إذا كانت المتغيرات غير ذلك عندها يواجه الباحث مشكلة عدم استقرار المتغيرات، وما هي درجة التكامل؟ وهل هناك علاقة توازنية في المدى الطويل بين المتغيرات؟ إن أي تقدير للنموذج يحتوي على سلاسل زمنية غير مستقرة باستخدام طريقة المربعات الصغرى (OLS) يؤدي إلى خلل والحصول على نتائج مضللة؛ لأن البيانات لا تعود إلى الاستقرار في المدى الطويل. وهذا يعني أن بعض الخصائص واختبارات طريقة المربعات الصغرى تصبح غير موثوق بها. وفي مثل هذه الحالة تكون قيمة R^2 مرتفعة حيث وإنه لا يكون لها أي معنى عندما تكون البيانات غير مستقرة؛ ولا يمكن معرفة حقيقة وجود علاقة بين المتغيرات. لذلك ينصح باستخدام اختبار الاستقرارية (Unit Root) وطريقة التكامل المشترك (Cointegration) للتأكد من استقرار السلاسل الزمنية (العباسي، 2011).

اختبارات جذر الوحدة (Unit Root Test):

يهدف اختبار جذر الوحدة إلى فحص خواص السلاسل الزمنية لكل من المتغيرات محل الدراسة خلال فترة الدراسة، والتأكد من مدي سكونها¹، وتحديد رتبة تكامل كل متغير علي حده. واختبار سكون (Stationarity) السلاسل الزمنية لمتغيرات نموذج الدراسة فإن ذلك يتطلب اختبار جذر الوحدة، ورغم تعدد اختبارات جذر الوحدة، إلا أن الباحث استخدم اختبار ديكي فولر²، والمطور أيضاً بواسطة (Mackinnon)³. ويجب التأكد من أن السلاسل الزمنية المستخدمة في التقدير مستقرة وساكنة وتشمل على جذر الوحدة.

طريقة تقدير النموذج:

يعتمد النموذج على بيانات سنوية وقبل بناء النموذج واختيار الطريقة المناسبة لتحليل المتغيرات والعلاقات بينها ينبغي إجراء اختبارات جذور الوحدة للاستقرار The Unit Root Test Stationary، وذلك للحكم على درجة سكون البيانات لمتغيرات النموذج، حيث أنه في حالة غياب صفة الاستقرار أو السكون فإن الانحدار الذي نحصل عليه باستخدام طريقة المربعات الصغرى OLS غالباً ما يكون زائف Spurious Regression. (Phillips and Perron, 1998; Asteriou and Hall, 2007) حيث:

الفرض العدمي: أن السلاسل الزمنية غير مستقرة بمعنى وجود جذر الوحدة بها.

الفرض البديل: أن السلاسل الزمنية مستقرة بمعنى عدم وجود جذر الوحدة بها.

ويوضح جدول 3 ملخص النتائج التي تم التوصل إليها لاستقرار السلاسل الزمنية الست، وبعد أخذ التحويلات المناسبة (اللوغاريتم والفروق وبدون الاتجاه والقاطع) للمتغيرات المستخدمة في التقدير (السلاسل الزمنية)، وأتضح أن جميعها أصبحت مستقرة، أي أنها لا تحتوي على جذر الوحدة، حيث أن قيم الاختبار المحسوبة أكبر من القيم الحرجة عند مستوى معنوية 5% أو 1% (Enders, 2004, Hendry, 2006).

¹ - السلسلة الزمنية الساكنة هي التي تظل موسطاتها وتباينها وتغايرها ثابتة مع مرور الزمن.

² - عابد بن عابد العبدلي، محددات الطلب علي واردات المملكة العربية السعودية في إطار التكامل المشترك وتصحيح الخطأ، مجلة مركز صالح عبد الله كامل

للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، العدد (32)، 2007، منشورة علي الموقع www.yu.darbid.net/paper4.pdf

³ - القيم الجدولية ل (ADF) تم احتسابها ضمن مخرجات برنامج (EViews) المستخدم في هذه الدراسة، وهذه القيم تختلف حسب عدد حدود الفرق المبطني الداخلة في نموذج الاختبار، والتي قد تم احتسابها تلقائياً وفق معيار (SIC)

جدول (3) ملخص نتائج لاستقرار السلاسل الزمنية الست

المعنوية	اختبار D-F*	التحويلة المناسبة للاستقرار والسكون	السلسلة
0.013	4.226-	اللوغاريتم وبدون اتجاه خطى وقاطع	EMP
0.013	2.588-	الفرق الأول وبدون اتجاه خطى وقاطع	GDP
0.000	4.962-	الفرق الأول وبدون اتجاه خطى قاطع	INV
0.000	4.758-	لوغاريتم الفرق الثاني وبدون اتجاه خطى قاطع	POP
0.034	2.035-	الفرق الأول وبدون اتجاه خطى قاطع	PS
0.012	2.614-	الفرق الأول وبدون اتجاه خطى قاطع	UNEMP

* اختبار Dicker Fuller.

بما أن اختبارات جذر الوحدة المحسوبة ليست معنوية عند مستوي 1%، نرفض فرض البديل ونقبل الفرض العلمي القائل بوجود جذر الوحدة أي أن السلسلة غير ساكنة عند المستوي (0) وأمكن الحصول على سلاسل مستقرة عن طريق تحويلة اللوغاريتم والفرق وبدون اتجاه وبقاطع بهذه السلاسل.

اختبار التكامل المشترك:

لتحديد عدد متجهات التكامل المشترك، تم إجراء اختبار التكامل المشترك بين متغيرات النموذج (السلاسل)، وتم التوصل إلى أن قيمة اداة الاختبار (ت) 18.478 بمعنوية 0.013، وعند مستوي معنوية 5%، يتم رفض فرضية العدم. ويستنتج من ذلك أنه يوجد متجه تكاملي مشترك للعلاقة بين المتغيرات (السلاسل الست) محل الدراسة، ومما سبق فأنا نستطيع إدخال المتغيرات في النموذج المقترح. هذا وأكد اختبار ديكي- فولر الموسع وجود تكامل من الدرجة الثالثة بين السلاسل الست، وأشارت نتائج اختبار جوهانسن للتكامل المشترك إلى رفض الفرضية الصفرية القائلة " بعدم وجود تكامل مشترك" عند مستوى دلالة 1%، وذلك حسب (Trace Statistic) بينما نسبة الامكان العظمى قبلت الفرضية الصفرية. وعندها يمكن قبول الفرضية البديلة بأن المتغيرات متكاملة. وأن هناك متجها واحدا تكامليا على الأكثر؛ الأمر الذي يؤكد وجود علاقة توازن في المدى الطويل، وتشير هذه النتيجة إلى وجود علاقة سببية بين المتغيرات الداخلة في النموذج.

النموذج المقترح لتفسير العلاقة:

تم اختبار علاقة المستقلين الست بالتابع (EMP) لاختبار أفضل نموذج يفسر العلاقة حيث وجد:

$$EMP_t = -22980.25 + 10.274 \cdot POP_t + 0.307 \cdot GDP_t - 1.759 \cdot MA(1)$$

$$R^2=96.5, \text{ Adj. } R^2=95.9, F=140.74, \text{ Sig. } F=0.000, DW=1.867, t=\text{Time by Year,}$$

* Significance at 1%,

ويتضح من النموذج السابق أن كل من حجم الاستثمار والمعينين الجدد بالقطاع غير الحكومي وأعداد المتعطلين غير معنوي وتم استبعادها من النموذج، بينما حجم السكان بالآلاف (POP) بنفس السنة تؤثر بمعامل زيادة للوحدة بمقدار 10.274، والنتائج القومي بنفس السنة تؤثر بمعامل زيادة للوحدة بمقدار 0.307، ومتوسط المتحرك الأول للبقاوى بمقدار نقص 1.759، والنموذج عالي المعنوية حيث بلغت قيمة اختبار ف 140.74

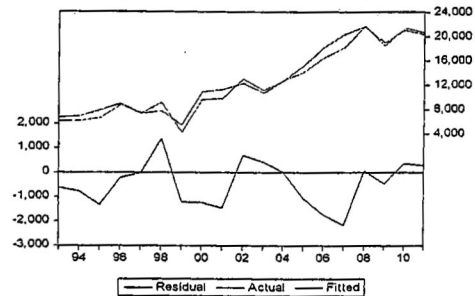
بمعنوية 0.000، ويفسر 96.5% من التابع (قيمة معامل التحديد R^2). ويتضح أن المتغيرات المستقلة المعنوية (الناتج القومي الإجمالي، إجمالي السكان) والغير معنوية (حجم الاستثمار، المعينين الجدد بالقطاع الخاص، إجمالي المتعطلين).

ويوضح النموذج السابق اثر دخول المتغيرات المستقلة، في النموذج والذي دخله متغيرين مستقلين، وبلغ معامل الارتباط 0.982، ومعامل التحديد $R^2 = 0.965$ ، ومعامل التحديد المعدل $\bar{R}^2 = 0.959$ ، والخطأ المعياري 1145.8، وقيمة اختبار دربن واتسون بالنموذج بحدود 1.9 والذي يؤكد عدم مشكلة الارتباط الذاتي من الدرجة الأولى، وتشير قيم مؤشر الشرط Condition Index لعدم وجود مشكلة الارتباط الخطي التام بين المتغيرات المستقلة الأربع معاً بالنموذج، كما يلاحظ من النتائج ان جودة ملائمة خط انحدار العينة بلغت 96.5%، مما يدل على مساهمة المتغيرات المستقلة في النموذج والتي تمثل نسبة التباين المفسر، وأكد اختبار تحليل التباين ANOVA استحالة قبول فرض العدم القائل بعدم وجود علاقة خطية بين التابع وكل من المتغيرات المستقلة المشكلة للنموذج حيث بلغت قيمة معنوية اختبار ف 0.000 لهم، وأظهرت معاملات الانحدار ومعنوياتها بالنموذج وبعضها طردي والآخر عكسي على التابع أعداد المشتغلين، ومعاملات تضخم التباين VIF بالحدود المطلوبة (>5 ولا تزيد عن 10). ويوضح الشكلين (3 و4) جودة النموذج المقترح لتطابق القيم الفعلية والمقدرة ومقاييس البواقي المعيارية والتكامل المشترك للنموذج المقترح (Hair et al., 2010).

شكل (3) مقاييس البواقي للنموذج

Series: Residuals	
Sample 1993 2011	
Observations 19	
Mean	-472.5112
Median	-454.4739
Maximum	1384.139
Minimum	-2164.508
Std. Dev.	926.0590
Skewness	0.057144
Kurtosis	2.258030
Jarque-Bera	0.446169
Probability	0.800047

شكل (2) القيم الفعلية والمقدرة والبواقي للنموذج



فحص وتشخيص النموذج المقترح:

في ضوء النتائج والإحصائيات المحسوبة، نلاحظ المقدرة التفسيرية للنموذج من خلال معامل التحديد والذي بلغ 96.5%، بينما بلغت المعنوية الكلية للنموذج معنوية عند 1%. وتشير هذه الاختبارات إلى سلامة النموذج وخلوه من المشاكل القياسية، من حيث عدم تحقق التبعية للتوزيع الطبيعي للبواقي من خلال اختبار (Jarque-Bera)، وعدم وجود ارتباط تسلسلي في البواقي باستخدام (LM Test)، وكذلك رفض فرضية اختلاف التباين باستخدام اختبار (ARCH Test)، كما أن اختبار (Ramsey RESET Test) يرفض فرضية وجود مشكلة خطأ تحديد النموذج، واختبار (Condition Index) يرفض فرضية وجود مشكلة ارتباط متعدد

بين المتغيرات المستقلة بالنموذج (القيمة أقل من 30)، ومعاملات تضخم التباين VIF بالحدود المقبولة لكل مستقل بالدالة. وبإجراء اختبار جذر الوحدة للبقاى بالنموذج المقترح، وفي ضوء إختبار Serial Correlation LM Test والذي يشير إلى إختبار مضاعف لاجرانج للارتباط الذاتي فى البقاى، وهو غير معنوي إحصائياً مما يدل على خلو النموذج من مشكلة الارتباط الذاتي للبقاى. كما يتضح أيضاً من إختبار Arch Test والذي يشير إلى إختبار مضاعف لاجرانج لإختلاف التباين فى السلسلة، وهو غير معنوي إحصائياً مما يدل على أنه لا يوجد بها اختلاف فى تباين السلاسل بالنموذج المقترح، ولها قدرة تنبؤية عالية، ولقد اختبار جذر الوحدة للبقاى الناتجة من النموذج المقترح استقرارها، وبالتالي أثبت المعايير المستخدمة للحكم على أفضلية النموذج المقترح لتفسير العلاقة وأنه يعد الأفضل والأكثر ملائمة لتمثيل البيانات خلال الفترة 1993-2011 (المرجع السابق).

ويظهر جدول (4) مقاييس الجودة للنموذج المقترح والتي تؤكد جودة النموذج، والذي يؤكد ملائمة النموذج لتوفيق للبيانات باستخدام المعايير الإحصائية لقياس قدرة النموذج على التنبؤ تم استخدام المعايير التالية (العباسي، 2011، 2003; Wooldridge):

1. معامل التحديد (R^2) Coefficient of Determination

2. المتوسط النسبي للخطأ المطلق (MAPE) Mean Absolute Percentage Error

3. جذر متوسط مربع الخطأ (RMSE) Root Mean Square Error

4. متوسط القيمة المطلقة للخطأ (MAE) Mean Absolute Error

5. معامل ثيل (T.C) Theil Coefficient

جدول (4) المعايير الإحصائية لقدرة النموذج التنبؤية

معامل التحديد R^2	معامل ثيل Theil	متوسط القيمة المطلقة للخطأ (MAE)	المتوسط النسبي للخطأ المطلق (MAPE)	جذر متوسط مربع الخطأ (RMSE)
0.965	0.067	1294.978	13.568	1745.416

وأثبتت المعايير المستخدمة للحكم على أفضلية النموذج، ولنتابع للبقاى وعشوائيتها أن النموذج يعد الأفضل والأكثر ملائمة للبيانات خلال الفترة 1993-2011.

11- مناقشة النتائج والتوصيات:

هدفت هذه الدراسة الى، اولاً، رصد ظاهرة تشغيل العمالة بالجهات الحكومية الكويتية خلال الفترة 1993 - 2011. وثانياً، التعرف على أهم العوامل الاقتصادية والاجتماعية والديموجرافية المؤثرة على حجم قوة العمل التشغيلية بالجهات الحكومية الكويتية. بشكل عام، فإن الدراسة أثبتت صحة ما توصلت له الدراسات الاخرى، سواء العربية والغربية، من ان قوة العمل كظاهرة لا تختلف عن الظواهر الادارية و الاقتصادية الاخرى من حيث تأثرها بمجموعة من العوامل المرتبطة بكل من المنظمة وبينتها الخارجية. من تلك الدراسات Neg and Feldman, 2010; Crook et al., 2011; Toh et al., 2008; المطيري والعباسي، 2012، للعباس، 2008.

توصلت الدراسة الى نتائج محددة ومرتبطة بهدف الدراسة. ويمكن تقسيم مناقشة تلك النتائج الى مستويين:

المستوى الأول: رصد ظاهرة تشغيل العمالة بالجهات الحكومية الكويتية خلال الفترة 1993 - 2011.

بالإشارة الى جدول 1، توصلت الدراسة الى وجود خلل في هيكلية قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي. ومن ابرز مؤشرات ذلك الخلل، اولاً، تركّز معظم قوة العمل في القطاع الحكومي في الوزارات بنسبة قدرها 87.6%. ثانياً، يمثل الكويتيون الاغلبية من مجمل قوة العمل في القطاع الحكومي (73.9%). ثالثاً، يتركّز معظم قوة العمل من الكويتيين في الوزارات (85.5%). رابعاً، تمثّل الاناث 54.9% من قوة العمل في القطاع الحكومي. خامساً، تمثّل الاناث الكويتيات 75.8% من قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي. سادساً، يمثل غير الكويتيين ما نسبته 26% من قوة العمل في القطاع الحكومي في دولة الكويت.

هذه النتائج في اتساق مع الدراسات السابقة التي تعرضت بالبحث لقوة العمل في الكويت من حيث وجود خلل في هيكل تلك القوة. فعلى سبيل المثال، توصلت آل خليفة (2000) لوجود اختلال في هيكلية قوة العمل في دولة الكويت من حيث التوزيع حسب النشاط الاقتصادي و تتركّز قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي (63% من قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي)، تتركّز قوة العمل الغير كويتية في القطاع الخاص (62.9%)، يمثل الكويتيين 63% من قوة العمل في القطاع الحكومي بينما غير الكويتيين يمثلون 37%، تمثّل الاناث ما نسبته 33% من قوة العمل الكويتية في هذا القطاع.

يلاحظ من النسب المئوية السابقة بعض التغيرات في قوة العمل في القطاع الحكومي مقارنة بالدراسات السابقة والتي يمكن التعرض لها كالآتي:

التغير الاول، بلغ اجمالي عدد قوة العمل في القطاع الحكومي الكويتي 829,280 بينما كان العدد في دراسة آل خليفة (2000) 282,356 فرداً مما يدل ان هناك تناقص في عدد المشتغلين في هذا القطاع بلغت 1527. يمثل حجم التناقص امراً مستغرب في ظل الجهود الحكومية الكبيرة للحد من تضخم القطاع الحكومي من بينها اصدار قانون دعم العمالة الوطنية في القطاع الخاص و الذي كان من المفترض ان يؤدي الى حجم نقصان اكبر. زيادة نسبة الكويتيين ونقصانها بالنسبة لغير الكويتيين كمشتغلين في القطاع الحكومي ربما بسبب خفض تعيين غير الكويتيين في هذا القطاع؛ النقطة اللاحقة سوف توفر تسلط مزيد من الضوء على هذا الامر.

التغير الثاني، نسبة الكويتيين من مجمل قوة العمل في القطاع الحكومي زادت بمقدار 11% في هذه الدراسة عن ما كان موجوداً في دراسة آل خليفة. ان هذه النتيجة مستغربة خاصة في ظل السياسات و الاجراءات التي اتخذتها الحكومة الكويتية لدعم و تشجيع العمالة الوطنية للعمل في الجهات غير حكومية و التي من بينها قانون رقم 19 لسنة 2000 لدعم العمالة الوطنية و انشاء برنامج اعادة الهيكلة 2001. الا انه من الممكن تفسيرها من خلال سياسية التكويت في القطاع الحكومي و التي ربما ادت الى زيادة اعداد قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي من خلال الاستعاضة عن العمالة الغير كويتية بأخرى كويتية. العباس (2008) وجد ان اغلب الجهات

الحكومية حققت معدلات توظيف المواطنين بنسب تفوق 80%؛ من المفترض ان يؤدي ذلك الى زيادة نسبة المواطنين في قوة العمل في القطاع الحكومي الا ان ذلك لم يستدل عليه في هذه الدراسة. انخفاض نسبة العمالة الغير كويتية في هذه الدراسة الي 26% بينما كانت في دراسة ال خليفة 37% ربما يكون دليل على ان سياسية التكويت هي السبب في زيادة عدد العمالة الكويتية في القطاع الحكومي. معرفة الاسباب وراء هذا زيادة عدد العمالة الكويتية و نقصان العمالة غير الكويتية في القطاع الحكومي تمثل فرصة بحثية للمهتمين بهذا الموضوع.

التغير الثالث، زيادة نسبة مشاركة الاناث في قوة العمل الكويتية في القطاع الحكومي حيث بلغت في هذه الدراسة 54.9% بينما بلغت في دراسة ال خليفة 33% بزيادة قدرها 21.9%. كما دلت نتائج هذه الدراسة ان نسبة مشاركة الاناث الكويتيات في قوة العمل من الكويتيين بلغت 42%. النقطة السابقة اشارت الي زيادة عدد الكويتيون في القطاع الحكومي، مما قد يوفر تفسيراً لسبب زيادة مشاركة الاناث في هذا القطاع. فالاناث يمثلن النسبة العظمى من قوة العمل الكويتية (ال خليفة، 2000) بالتالي للزيادة هنا منطقية. 91.5% من قوة العمل من الاناث الكويتيات في القطاع الحكومي موجوده في الوزارات مما يدل على ان الاناث يفضلن العمل الحكومي وهو اتجاه ايضا كان موجود في دراسة ال خليفة (2000). بالتالي، لماذا كل الجهود الحكومية لتغيير مثل هذا الاتجاه لم تنجح في تغييره لدى الاناث الكويتيات؟ ما هي طبيعة الوظائف التي تتركز فيها الاناث هل هي ادارية او خدمية او تدريسية؟. الباحثون المهتمون مدعون للقيام بالتركيز في دراساتهم علي الاجابة على هذه الاسئلة.

المستوى الثاني: بالنسبة للهدف الثاني، التعرف على أهم العوامل الاقتصادية والاجتماعية والديموقراطية المؤثرة على حجم قوة العمل التشغيلية بالجهات الحكومية الكويتية.

دلت نتائج هذه الدراسة أن كل من حجم الاستثمار والمعينين الجدد بالقطاع غير الحكومي وأعداد المتعطلين غير معنوي ، بينما حجم السكان بالألف (POP) بنفس السنة تؤثر بمعامل زيادة للوحدة بمقدار 10.274، والنتائج القومي بنفس السنة تؤثر بمعامل زيادة للوحدة بمقدار 0.307. فيما يلي نقاش لهذه العوامل.

حجم السكان و النتائج القومي و حجم قوة العمل.

ان تأثير حجم السكان على عدد قوة العمل الكويتية من العوامل التي من السهل تفسيرها خاصة في دولة الكويت. فيعتبر السكان القاعدة العريضة التي ينبع منها قوة العمل لذا فكلما زادت هذه القاعدة زادت قوة العمل. استنادا للنموذج التنبئي لسوق العمل الكويتي حتى عام 2032، قدر العباس (2008) حجم السكان الكويتيين بما يقارب المليونان و ان نتيجة لهذا للنمو السكان فسوف تزداد قوة العمل الكويتية بمعدل سنوي 3.6% و تتضاعف بين عامي 2006-2025. اما بالنسبة للسكان الوافدين، فقدر العباس عددهم عام 2032 الي ما يقارب المليونان ونصف و قوة العمل الوافدة الي ما يقارب مليونان. فيما يتعلق بالعلاقة ما بين السكان وقوة للعمل، صرح العباس ان قوة العمل من الكويتيين لا ترتبط بافتراضات الجانب الاقتصادي بل تحددها المعطيات الديموقرافية على عكس قوة العمل الوافدة التي لها ارتباط قوى بالجانب الاقتصادي و تحديدا نمو القطاع الخاص. الارتباط ما

بين العامل السكاني وحجم قوة العمل تكرر في دراسات باحثين آخرين منهم المطيري والعباسي (2012) والخليفة (2000) والجميبي (1989). الجميبي (1989) ذكر ان تأثير العوامل الديموجرافية علي قوة العمل يبرز في جانبين. صغر حجم السكان يؤدي الي انخفاض نسبة السكان الوطنيين في قوة العمل وبعض الجوانب الديموجرافية مثل ضالة مشاركة الاناث في العمل اما بسبب العادات او الخروج المبكر من العمل وتتفاقم مشكلة حجم السكان في دول الخليج ومن بينها الكويت. ثانياً، اتساع قاعدة الهرم السكاني بمعنى زيادة عدد الافراد المعالين والذين هم دون سن العمل مما يعني استنزاف جزء من قوة العمل في توفير مختلف الخدمات لتلك القاعدة العريضة. وهذان الجانبان تعاني منهما دول الخليج العربي وذلك حسب ما ورد في دراسة الجميبي.

اذا اخذنا المناقشة السابقة بعين الاعتبار، فان لدولة الكويت خاصية اخرى تدعم ارتباط زيادة السكان بزيادة قوة العمل في القطاع العام الا وهي التزام الدولة بتوفير الوظائف للمواطنين و ذلك بسبب الفهم الخاطئ لنص المادة 41 من الدستور الكويتي التي تنص علي ان " كل كويتي الحق في العمل. واختيار نوعه. والعمل واجب علي كل مواطن تقتضيه الكرامة ويستجوبه الخير العام. وتقوم الدولة علي توفيره للمواطنين. وعلى عدالة شروطه". دلت الدراسات السابقة ان هذا الالتزام تمثل في زيادة نسبة النمو في اعداد الموظفين في القطاع الحكومي من سنة الي اخرى (المطيري والعباسي، 2012، والخليفة، 2000، والجميبي، 1989).

بالنسبة للنتائج القومي وعلاقته بحجم قوة العمل، فان معظم مصادر النتائج القومي الكويتي يأتي من الربوع النفطية. في ظل زيادة هذه الربوع و التزام الدولة بتوفير وظائف للكويتيين، فان الارتباط ما بين هذا العامل وحجم قوة العمل الكويتية امراً متوقع. كذلك فان النمو الاقتصادي في دولة الكويت مرتبط بالعوائد النفطية والتي تسمح بمزيد من النفقات الحكومية و التي يتمثل بجانب منها زيادة المشروعات للقطاع الخاص مما يعني زيادة نمو ذلك القطاع بالتالي زيادة حاجته لقوة العمل سواء الكويتية او الغير الكويتية مما يشير ايضا الي ارتباط النتائج القومي بحجم قوة العمل. ان ذلك يتسق مع الدراسات السابقة. فعلى سبيل المثال، الجميبي (1989) ذكر ان من لوجه تأثير العامل الاقتصادي على عجز قوة العمل في دول الخليج العربي ان نمو الموارد المالية، نتيجة العوائد النفطية، دفع تلك الدول الى التوسع السريع في التنمية بكل جوانبها الا انه هذه السياسات اتت الي عجز قوة العمل الوطنية عن تنفيذ مشاريع التنمية بسبب ان نمو قوة العمل كماً وكيفاً، بعكس نمو الموارد المالية، يحتاج وقت وطويل من التعليم و التدريب. وفي نفس المجال، العباس (2008) راي بان الاقتصاد الكويتي يواجه العديد من التحديات الهيكلية التي تحد من نموه السريع تلك التحديات مرتبطة بهيمنة النفط و ارتفاع تكلفة ادارة دولة الرفاه وتكفل الحكومة بتوظيف المواطنين في الجهاز الحكومي باجور وعلاوات اجتماعية مغرية وتوفير الخدمات الحكومية بتكاليف رمزية. و حذر العباس انه اذا ما بقيت هذه الخصائص علي حالها لمدة طويلة، فانه سوف تغير خصائص الاقتصاد الكويتي وتجعله عرضة لانخفاض الدخل وارتفاع مستوى البطالة السافره.

حجم الاستثمار والمعينين الجدد بالقطاع غير الحكومي وأعداد المتعطلين وحجم قوة العمل

ان جميع العوامل اعلاه لم يثبت احصائيا ارتباطها بحجم قوة العمل. بالنسبة لأعداد المتعطلين، كان من الطبيعي ان زيادة اعدادهم يؤدي الي زيادة قوة العمل. لكن ربما يكون عدم الارتباط في هذه الدراسة يرجع ان مصدر اعداد المتعطلين المستخدم في هذه الدراسة مستاق من منظمة العمل الدولية (KILM 2012) والذي لم يفرق ما بين الكويتيين وغير الكويتيين. لهذا وفي ظل عدم التزام الحكومة بتوظيف شريحة غير الكويتيين فان عدم الارتباط ما بين هذا العامل وقوة العمل خاصة في القطاع العام امرا متوقع في هذه الدراسة.

فيما يتعلق بعامل حجم الاستثمار، فان عدم ارتباطه بحجم قوة العمل بلا شك يعطي مؤشرا اوليا ان السياسة الاستثمارية الكويتية لم تحقق فرص عمل جديدة تخفف الضغط عن القطاع الحكومي. فلقد كان المفترض في ظل اهتمام الحكومة بحفض قوة العمل في القطاع العام، ان توجه تلك الاستثمارات لخلق فرص عمل جديدة تغير مسار قوة العمل باتجاه تلك الفرص والتي المفترض ان تكون في غير القطاع العام. الا ان النتائج الاحصائية لهذه الدراسة لم تدل على ذلك.

اما فيما تخص بأعداد المعينين الجدد في القطاع الخاص، فان المفترض ان سياسية الاحلال وقانون دعم العمالة ان تؤدي الي وجود تأثير عكسي ما بين هذا العامل وحجم قوة العمل في القطاع العام. عدم حدوث هذا التأثير يلقي بظلال من الشك على جنوى تلك السياسات والفائدة المحصلة منها استنادا لنتائج للدراسة.

التوصيات:

بناء على ما تم التوصل له من نتائج في هذه الدراسة و المناقشة لتلك النتائج، يوصى بالتالي:

- 1- عمل المزيد من دراسات التي تركز علي العوامل التي المحتمل تأثيرها علي قوة العمل مع اخذ فترة زمنية طويلة سابقة لمعرفة الاثر لكل هذه العوامل.
- 2- محاولة خلق نموذج متكامل للعوامل المؤثرة على حجم قوة العمل في القطاع الحكومي حيث تعرضت هذه الدراسة لخمس عوامل فقط.
- 3- العوامل المؤثرة في حجم قوة العمل في القطاع الخاص لم يتم التعرض لها في هذه الدراسة. بحث تلك العوامل في نطاق القطاع الخاص سوف يثري موضوع العوامل المؤثرة في قوة العمل بشكل عام و يفتح فرصة للتحكم بتدفق العمالة لهذا القطاع.
- 4- ركزت هذه الدراسة علي الجانب الكمي لقوة العمل ومن الممكن ان تركز الدراسات المستقبلية علي الجانب النوعي اي نوعية العمالة في قوة العمل، مما ادى الي استنزاف النشاطات غير المنتجة للجزء الاكبر من قوة العمل مما قد يؤدي الي قلة المتوفر من قوة النشاطات المنتجة والاستعانة بالعمالة الوافدة.
- 5- ان استمرارية اختلال قوة العمل الكويتية لمدة طويلة علي الرغم من الخطط والبرامج التي وضعت لعلاجها امرا يثير القلق لذا، فان متخذو القرار مدعون للقيام بتحليل اسبابها والقضاء عليها.
- 6- يجب القيام بمراجعة شاملة لجميع الخطط والبرامج والقوانين المعمول بها في دولة الكويت والمتعلقة بقوة العمل، ويوصى هنا الي تجميع تخصيص الموارد المالية لتلك البرامج منعا لإهدار تلك الموارد ولحين الانتهاء من المراجعة.

المراجع

- أل خليفة، فاطمة. (2000). اختلال هيكل العمالة في دولة الكويت. المجلة العربية للإدارة، 20(2)، ص 43-77.
- ديوان الخدمة المدنية "برنامج إعادة الهيكلة" خلال الفترة 1993-2012، الكويت، وبموقعه
<http://www.mgrp.org.kw>
- ديوان الخدمة المدنية "الكتاب الإحصائي السنوي" خلال الفترة 1993-2012، الكويت، وبموقعه
<http://www.csc.net.kw>
- الجميعي، فؤاد محمد. (1989). اسباب عجز قوة العمل الوطنية و أساليب علاجها في اقطار الخليج العربي. المجلة العربية للإدارة، 13(1)، ص 87-132.
- العباسي، عبد الحميد محمد (2011)، التحليل الحديث للسلاسل الزمنية باستخدام Eviews، معهد الدراسات والبحوث الإحصائية - جامعة القاهرة - مصر، 2011.
- العبدلي، عابد بن عابد (2007)، محددات الطلب علي واردات المملكة العربية السعودية في إطار التكامل المشترك وتصحيح الخطأ، مجلة مركز صالح عبد الله كامل للاقتصاد الإسلامي، جامعة الأزهر، العدد (32)، 2007.
- القيسي، عيسى حاجي، (2009) السكان والعمالة في الاقتصاد الكويت: المشكلة والسياسات، مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد82، السنة الثامنة، ص47-69.
- المطيري، هليل والعباسي، عبد الحميد (2012)، الاحتياجات المستقبلية للقوى العاملة بالقطاع الحكومي وغير الحكومي بالكويت خلال الفترة 2011-2015، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، العدد الأول، يناير 2012، ص2-31.
- Asteriou and Hall (2007) Applied Econometrics, A Modern Approach Using Eviews and Microfit Revised.
- Crook, T., Todd, Samul., Combs, James., and Woehr, David. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firms performance, Journal of Applied Psychology, 96(3), p.443-456.
- Enders, W. (2004). Applied Econometric Time Series, 2nd ed. New York: Jon Wiley.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). Multivariate data analysis. (7th Edition). Upper Saddle River: Prentice Hall.
- Halbesleben, J.R and Wheeler, A. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. Work and Stress, 22, p.242-256.
- Hendry, D., (2006), Dynamic Econometrics, Oxford University Press.
- Katz, D & Kahn, R L. (1966). The social psychology of organizations. New York: Wiley.
- Lee, T., Mitchell, T, Sablinski, Burton, J. and Holtom, B. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover, Academy of Management Journal, 47, p.711-722.
- Ng, N. Thomas and Feldman, Daniel. (2010). The effects of organizational embeddedness on development of social capital and human capital, Journal of Applied Psychology, 95(4), p.696-712.
- Phillips, P. and Perron, P., (1988), "Testing for a Unit Root in Time Series", Econometrica, Vol. 75, pp. 335-346.
- SPSS (2012). SPSS BASE 21.0 User's Guide. Chicago, IL: SPSS Inc.
- Toh, Soo., Morgeson, Frederick., and Campion, Michael. (2008). Human resource configurations: investigating fit with the organizational context, Journal of Applied Psychology, 93(4), p.864-882.
- Wijayanyo, B. and Kismono, G. (2004). The effect of job embeddedness on organizational citizenship behavior: the mediating role of sense of responsibility. Gadjah Mada International Journal of Business, 6, p. 335-354.
- Wooldridge J. M. (2003) Econometric Analysis of Cross Section and Panel Data, MIT Press.