



جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

قسم / تخصص إدارة الأعمال

عنوان البحث

أثر الإقتصاد على شركات القوى العاملة في السوق السعودي

The Effect of the Economy on Manpower Companies in the Saudi market

إعداد الطالب/

عبدالله الدهامي

ID:241000310

إشراف/

Dr. Asma Abuanzeh

العام الدراسي:

2024

مقدمة:

في ظل النمو الاقتصادي المتسارع الذي تشهده المملكة العربية السعودية يعتبر سوق العمل والقوى العاملة أساسيين في تحقيق الاستقرار الاقتصادي والنمو المستدام. تعد القوى العاملة باعتبارها العنصر البشري الذي يشكل المحرك الأساسي للنمو الاقتصادي ، عاملاً حاسماً في تشكيل وتوجيه السوق السعودي.

تتمثل أهميه الدراسة في فهم كيفية تأثير القوى العاملة على السوق السعودي ، سواء من خلال النواحي الكمية مثل التأثيرات على معدلات البطالة ومعدلات التوظيف ، أو من خلال النواحي النوعية مثل تأثيرها على المؤهلات العمالية والابتكار والانتاجية في الشركات والصناعات المحلية.

وتحليل المشاكل التي تنتج من الاستخدام الخارجي من التغيب للعمل من قبل

من المتوقع أن توضح الدراسة أيضاً تأثيرات العوامل الديمغرافية ، مثل التغيرات في هيكل السكان والهجرة على توازن سوق العمل السعودي وقدرته على استيعاب التغيرات الاقتصادية والتكنولوجية الحديثة.

بالإضافة إلى ذلك ، تسلط الدراسة الضوء على كيفية استراتيجيه الدوله في مواجهة التحديات المتعلقة بالقوى العاملة وتطوير السياسات التشريعيه والاقتصادي والاجتماعيه التي تعزز من إدارة الموارد البشرية بكفاءة تعزز من إنتاجيه القوى العاملة.

مشكلة الدراسة:

التحديات الاقتصادية: التغيرات الاقتصادية والتقلبات السوقية يمكن أن يؤثر بشكل كبير على سوق العمل مما يجعل تحليل تأثيرها

شركات القوى العاملة أكثر تعقيداً.

أهمية الدراسة:

أهمية دراسة تأثير شركات القوى العاملة على السوق السعودي تتجلى في عدة جوانب مهمة تشمل :

فهم ديناميكيات السوق العملية : تساعد هذه الدراسة في فهم كيفية تأثير شركات القوى العاملة على تشكيل وتطوير سوق العمل في

السعودية ، بما في ذلك التوظيف ومعدلات البطالة ومستويات الأجور .

تحسين سياسات القوى العاملة : من خلال فهم التأثيرات المحتملة لشركات القوى العاملة ، تحفيز الاستثمارات في التدريب وتطوير

المهارات .

- الادوار التنظيمية.

أدوار القطاع العام التي تغطي الواجبات والمسؤوليات لوضع وصيانة والإشراف على تنفيذ السياسات والعمليات والمبادئ التوجيهية

داخل القطاع الأساسي للوزارات. يغطي تعريف الدور هذا الأدوار مع السلطة التنظيمية بالإضافة إلى الأدوار التي تساهم في العمل

التنظيمي

دعم النمو الاقتصادي المستدام : بتحسين توظيف القوى العاملة وتعزيز مشاركتهم في الاقتصاد ، يمكن للدراسة أن تساهم في دفع

النمو الاقتصادي المستدام في المملكة العربية السعودية .

المساهمة في التخطيط الاستراتيجي للتنمية : تساعد هذه الدراسة في وضع الأسس لتحديد الأولويات في التخطيط الاقتصادي

والاجتماعي للمستقبل ، مع التركيز على تحقيق توازن بين الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية .

بالإضافة إلى ذلك ، تعد دراسة تأثير شركات القوى العاملة على السوق السعودي أساسية للمساهمة في البحث الأكاديمي وإنتاج

المعرفة الجديدة التي يمكن ان تفيد القطاعين العام والخاص في التخطيط الى مستقبل أكثر استدامة ونمواً في المملكة العربية

السعودية .

أهداف الدراسة:

أهداف الدراسة يمكن ان تتنوع وفقاً لتوجهات البحث والمنهجية المتبعة التي يمكن أن تشملها الدراسة :

تحليل تأثير الشركات على معدلات التوظيف والبطالة: فهم كيفية تأثير شركات القوى العاملة على سوق العمل من حيث التوظيف

وتخفيف معدلات البطالة.

تقييم جودة العماله وتأثيرات التدريب والتطوير: دراسة كيفية تأثير شركات القوى العاملة على جودة وكفاءه العماله ، وكيفية

استثمارها في التدريب والتطوير لرفع مسوى المهارات والانتاجية .

تحليل السياسات الحكومية والتأثيرات على القطاع الخاص: فهم كيفية تأثير السياسات الحكومية المتعلقة بالقوى العاملة على سلوك

وأداء الشركات العاملة على السوق السعودي.

دراسة التنوع والشمولية في القوى العاملة: تقييم كيفية ادارة الشركات للتنوع والشمولية في مكان العمل وتأثير ذلك على الابتكار

والإنتاجية.

تحليل التأثيرات الاقتصادية المباشرة وغير مباشرة: دراسة الاثر الاقتصادي لشركات القوى العاملة على النمو الاقتصادي المحلي ،

بما في ذلك الإنفاق والاستثمارات الناتجة عن أنشطتها.

تقديم توصيات للسياسات العامة والخاصة : بناء على نتائج الدراسة ، يمكن تقديم توصيات عملية حول كيفية تعزيز دور القوى

العامله في دفع التنمية الاقتصادية والاجتماعيه في السعوديه.

تساؤلات الدراسة

كيف يؤثر توفر شركات القوى العاملة على سوق العمل في السعودية؟

ما هو دور شركات القوى العاملة في توفير العمالة وتلبية احتياجات الشركات المحلية؟

شركات الموارد البشرية لها دور كبير في جلب الكفاءات للشركات من خلال توفير العماله المناسبه للشركات والمهن التي تتناسب مع

نشاطاتهم. هنا مثال يوضح الدول الأكثر طلباً من قبل العملاء.

الدول الأكثر طلباً من قبل العملاء تشير النتائج أن الدول الأكثر طلباً من قبل العملاء على الاستقدام كانت من الفلبين بنسبة 73.6 %، ويلها

بنغلاديش بنسبة 13 %، ثم سريلانكا بنسبة 4.7 %، والهند بنسبة 3.6 %، وفيتنام بنسبة 1.8 %، وإندونيسيا بنسبة 1.4 %.

جدول رقم 4. يوضح الدول الأكثر طلباً على استقدام عمالها من قبل العملاء .

الدولة	عدد المنشآت	النسبة %
الصومال	1	0.4
موريتانيا	0	0.0
إندونيسيا	4	1.4
ماليزيا	0	0.0
الهند	10	3.6
باكستان	1	0.4
بنغلاديش	36	13
سيرلانكا	13	4.7
نيبال	0	0.0
الفلبين	204	73.6
إثيوبيا	3	1.1
تشاد	0	0.0
غينيا	0	0.0
أوغندا	0	0.0
فيتنام	5	1.8

هل تساهم شركات القوى العاملة في تحسين نسب البطالة أو توفير فرص عمل جديدة في السوق السعودي؟

القوى العاملة في السعودية

بناءً على تقديرات مسح القوى العاملة الذي أجرته الهيئة العامة للإحصاء بلغ معدل البطالة للسعوديين 10.1 % في الربع الأول من عام 2022م بانخفاض مقداره 0.9 نقطة مئوية مقارنة بالربع الرابع في عام 2021، وبانخفاض مقداره 1.6 نقطة مئوية مقارنة بالربع الأول من عام 2021م.

وانخفض معدل المشاركة في القوى العاملة للسعوديين بمقدار 4.1 نقطة مئوية ليصل إلى 50.1%، كما انخفض معدل المشتغلين إلى السكان السعوديين بمقدار 0.7 نقطة مئوية مقارنة بالربع الرابع لعام 2021 ليصل إلى 45.1% وبالمقارنة بالعام الماضي تحسنت مؤشرات سوق العمل الرئيسية للسعوديين حيث ارتفع معدل المشاركة 0.6 نقطة مئوية، ومعدل المشتغلين إلى السكان بارتفاع 1.3 نقطة مئوية، وبانخفاض معدل البطالة 1.6 نقطة مئوية.

وكذلك انخفض إجمالي معدل البطالة في المملكة (للسعوديين وغير السعوديين) بمقدار 0.9 نقطة مئوية ليبلغ 6.0% بالمقارنة بالربع الرابع من عام 2021، وبانخفاض مقداره 0.5 نقطة مئوية مقارنة بالعام الماضي.

ما هو تأثير شركات القوى العاملة على الكفاءة والإنتاجية في الشركات السعودية؟

هل لديها دور في تحسين كفاءة إدارة الموارد البشرية والإنتاجية للشركات السعودية؟

هل تقدم خدمات القوى العاملة مزايا تنافسية تساعد الشركات في تحقيق أهدافها الاستراتيجية بشكل أفضل؟

ما هو تأثير شركات القوى العاملة على جودة الخدمات المقدمة في السوق السعودي؟

هل يؤدي استخدام شركات القوى العاملة إلى تحسين مستوى الخدمات المقدمة للعملاء؟ هل تساهم في رفع مستوى الجودة وتلبية

توقعات العملاء بشكل أفضل؟

ما هو دور شركات القوى العاملة في دعم التنمية الاقتصادية المستدامة في السعودية؟

هل تلعب دورًا في تعزيز النمو الاقتصادي والاستثمارات في السعودية؟

كيف يمكن أن تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة والمجتمعية في المملكة؟

ما هي التحديات التي تواجه شركات القوى العاملة في السعودية؟

ما هي العوائق التشريعية أو الاقتصادية أو الاجتماعية التي قد تعيق عمل شركات القوى العاملة؟

كيف يمكن تجاوز هذه التحديات وتحسين أداء هذا القطاع في السوق السعودي؟

فروض الدراسة:

$$Y = F(X, \text{others})$$

(x) المتغير المستقل = النشاط الإقتصادي

Others = متغيرات أخرى

(y) المتغير التابع = شركات القوى العاملة

حيث ندرس هنا اثر النشاط الاقتصادي على شركات القوى العاملة.

فرضية الأثر الاقتصادي

نفترض ان النشاط الاقتصادي هو العامل المؤثر على شركات القوى العاملة.

الدراسات السابقة:

تأثير تحويلات العماله الو افدة في الاداء الاقتصادي في المملكة العربية السعودية خلال الفترة بين 1980 -2012

ناقشت الدراسة تأثير تحويلات العماله الو افدة في المملكة العربية السعودية في اهم المؤشرات الاقتصادية والكلية ،النمو الاقتصادي

والتضخم والتشغيل والاستهلاك والتكوين الرأسمالي واستخدم الباحثين بيانات عن الفترة الممتدة بين عامي 1980-2011

وتوصي الدراسة بمتابعه التدقيق في تأثير هذه التحويلات باستخدام منهجيات أخرى لبيان أثر هذه التحويلات. كما توصي الدراسة راسم

السياسية الاقتصادية في المملكة بإتخاذ القرارات الاقتصادية الكلية المناسبة لتحسين البيئة الاستثمارية المحلية وزيادة فرص العمل .

أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم "دراسة حالة في مدينة الملك سلمان الطبية بالمدينة المنورة"

اهداف الدراسة : و يعد من أهداف الدراسة تحديد أثر البرامج التدريبية على أداء العاملين وذلك من خلال:

- التعرف على مستوى البرامج التدريبية بالوحدات الطبية في مدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية
- قياس مستوى كفاءة العاملين وإنتاجيتهم بالوحدات الطبية في مدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية
- توضيح أهمية استخدام البرامج التدريبية مع العاملين في مدينة الملك سلمان بن عبد العزيز الطبية.

توصلت الدراسة من خلال نتائجها الى توصيات للمنظمات، والتي تضمنت :-

من الضروري أن يأخذ مديري الأقسام على عاتقهم مهمة تحديد متطلبات التدريب والوفاء بها من خلال فحص البيانات من قواعد

البيانات الموجودة ومراجعات أداء الموظفين بهدف تطوير الدورات التدريبية.

بالإضافة إلى تقارير تقييم الأداء وتحليل الوظائف، تعتمد بشكل كبير على بطاقات الوصف الوظيفي وتحليل الوظائف لجمع المعلومات

لتحديد الاحتياجات التدريبية.

تحسين تصميم برامج التدريب وأنشطة التخطيط ضروريا لزيادة تأثير التدريب على أداء الموظف، مما يساعد علي زيادة الإنتاجية في

مكان العمل .

من المهم زيادة الوعي بأهمية أنشطة تنفيذ البرامج التدريبية.

التركيز بشكل خاص على إجراءات تقييم فعالية برامج التدريب ووضع المعايير التي يمكن قياس العمليات على أساسها.

دراسة علي بن عوض الله عطوي العلواني 1442-1443هـ بعنوان : سوق العمل في المملكة العربية السعودية

الهدف من الدراسة

التعرف على سياسات توظيف الوظائف في المملكة العربية السعودية.

التعرف على مدى توافر العمالة السعودية وتنوعها من حيث (الخبرة – المهارة – المؤهل – مستوى الأجور

(من وجهة المستثمرين في شركات القطاع الخاص)

التعرف على المقترحات التطويرية التي يمكن أن تساهم في تطوير مستوى العمالة الوطنية داخل السوق السعودي.

1. أصبحت المملكة العربية السعودية تولي اهتماماً متزايداً لتطوير العمالة في البلاد لكون العنصر البشري هو ما تقوم عليه نهضة الأمم كما أنه مورد دائم التجدد .
2. اتضح ان القطاع العام لا يزال يعتبر ركيزه اساسية في توفير فرص العمل بالبلاد ، حيث ان سياسة سعودة الوظائف المطبقة في البلاد تستهدف إحلال العمالة الوطنية محل العمالة الوافدة بالكامل.
3. وجود زيادة في أهمية القطاع الخاص في خلق فرص العمل ، باعتبارها محرك هام للتنمية الاقتصادية والإنتاج في أي دولة . بالإضافة الى أن نموه المستمر يجعل منه أكثر قدرة على خلق فرص العمل الجديدة مقارنة بالقطاع العام، وعند النظر إلى السياق السعودي على وجه التحديد.
4. وتتسم العمالة الوافدة بالمملكة العربية السعودية بطبيعة معقدة تختلف اختلافاً كبيراً عن طبيعة العمالة نتيجة الاختلافات الثقافية الكبيرة بين المجتمع السعودي والمجتمعات التي تأتي منها العمالة الوافدة . حيث يواجه قطاع كبير من العمالة الوافدة صعوبات في التأقلم مع المناخ الثقافي والاجتماعي الذي يميز المملكة، في ظل التباين الكبير بين الثقافة السائدة في البلاد وثقافات البلدان الأصلية للعمالة الوافدة.
5. السبب الرئيسي في انخفاض مستويات الإنتاجية في المؤسسات الحكومية في المملكة العربية السعودية هو ضعف توجيهها نحو الإنتاجية وتركيزها الغالب على تطبيق سياسة التوظيف وتوفير فرص العمل المناسبة للسعوديين، وأن وظائف القطاع العام تتسم بارتفاع مستويات الأجور وانخفاض عدد ساعات العمل.
6. التركيز الكبير في مؤسسات القطاع الخاص في المملكة العربية السعودية على تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية ؛ و يؤكد ذلك بصورة رئيسية أن القطاع الخاص ذو توجه ربحي، مما يعزز إمكانية انتهاج مؤسساته لسياسات مثلى لتحقيق أعلى مستويات ممكنة من الإنتاجية والكفاءة في الأداء

التوصيات

1. الاهتمام بنسب توظيف الوظائف من خلال نظام حوافز جاذب للباحثين عن العمل .
2. زيادة الدعم والتسهيلات الحكومية للقطاع الخاص من خلال تقديم القروض والتسهيلات والاعفاء من بعض الرسوم .
3. الحد من الفجوة بين اجر العماله الوطنية والوافده التي تعد من اكبر التحديات التي تحد من تبني مبادرة " السعودة " داخل المملكة العربية السعودية.
4. الحد من استخدام العماله الأجنبية ، وقصر الاستقدام على الأمور الضرورية والهامة جداً والتي تعود على الاقتصاد الوطني بالنفع.
5. الاهتمام بزيادة الوعي بأهمية تبني وتطبيق مفهوم التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في المنظمات للاستفادة من الطاقات البشرية والأعداد الكبيرة من الخريجين الراغبين في العمل بالقطاع الخاص.

دراسه 30 يوليو 2020م بعنوان " أثر تخطيط القوى العاملة الجيد على أداء العاملين بالقطاع الصحي

دراسة ميدانية على العاملين بمستشفى الإيمان العام بالرياض.

عبدان شاهر العتيبي

عمر علي الصغير صميذة

هدفت الدراسة إلى التعرف على اثر تخطيط القوى العاملة الجيد على أداء العاملين بالقطاع الصحي دراسة ميدانية على العاملين بمستشفى الإيمان العام بالرياض وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث تم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات. تم توزيعها على عينه بلغت (63) موظفاً بمستشفى الإيمان العام بالرياض وقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي spss لتحليل بيانات الدراسة ، وقد توصلت الدراسة الى عدد من النتائج أهمها :

أن تخطيط القوى العاملة له أثره على الاداء الوظيفي للعاملين بمستشفى الايمان العام ، وأنه مطبق بدرجة كبيرة ، كما توجد على ذات دلالة إحصائية بين ممارسة تخطيط القوى العاملة بشكل دوري مستمر والأداء الوظيفي ، وكذلك عدم وجود تأثير معنوي في ممارسة تخطيط القوى العاملة. وكذلك تخطيط القوى العاملة أسلوب ملائم لمتابعة الأداء ، لكنه غير كاف ، وهذا ما يحتم حتمية النظر للرقابة على انها تدخل في عمل المؤسسة ودورها ، وفي ضوء ذلك أوصى الباحثات بما يلي :

- حتمية وجود نظام تخطيط من قبل إدارة المؤسسة يتوافق مع تطلعات المؤسسة بالدرجة الأولى ، ويسهم ولو بالشئ القليل في رفع وتحسين مستوى الأداء لديه.
- تشكيل لجان متخصصة توكل لها مهمة تصميم هيكل التخطيط ، وتنظيماته ، وإجراءاته ، والإشراف على تطبيقه وجعله مفهوم وواضح من قبل المؤسسة .
- استخدام أساليب ومناهج تخطيطية تسهم في تقييم الأداء بكل موضوعية ولا تسبب الإحراج للمؤسسة.

دراسة بعنوان الآثار الاقتصادية للعامله الأجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي

يأتي البحث تحت فرضية مفادها : أن للعمالة الاجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي آثاراً سلبية على اقتصاداتها وان عدم

معالجة تلك الآثار سيخلق مشاكل مستقبلية تصعب معالجتها.

لذا فإن الدراسة قسمت الى ثلاث مباحث رئيسية الأول : الخصائص الديموغرافية لسكان دول مجلس التعاون الخليجي إما الثاني : الآثار

الاقتصادية للعماله الوافدة على دول المجلس اما الثالث : إستنتاجات ختامية حول المستقبل منهياً البحث بعدد من التوصيات للتخفيف

من حدة تلك المشاكل وبعض الإجراءات الكفيلة بمعالجتها .

التوصيات :

1- وضع برنامج لتنظيم استخدام العماله الأجنبية في دول المجلس يشمل ضوابط محددة لمنع استخدام تراخيص العمالة

الاجنبية مما يضمن عدم الإستعانة بهذه العماله إلا بعد التأكد من حاجه فعلية لها وعدم وجود عماله وطنية يمكن أن تشغل

محلها ويثبت صاحب العمل انه قد استنفذ جميع الطرق الممكنة لشغل الوظيفة التي يرغب استخدام لها بالمواطنين بنفس

الامتيازات السائدة

2- العمل على رفع كله الاستقدام الأجنبي عن طريق عدد من الأساليب مثل زيادة الرسوم المقررة على التأشيرات والإقامة وفرض

رسوم بيئية على بعض المنشئات الصناعية حسب أعداد العماله المواطنة والوافدة.

3- تخطيط نظام التعليم ليتناسب مع متطلبات السوق

4- العمل على رفع نسبة مساهمه المرأة في النشاط الإقتصادي من خلال إيجاد صيغ مبتكرة وجديدة لممارسة المرأة للعمل في

مجال الإدارة والتجارة والصناعة .

5- تفعيل دور الأجهزة المختصة بالتخطيط للقوى العاملة في تنمية القوى العاملة الوطنية والتركيز على مشاركة كل الجهات

الحكومية وغير الحكومية.

6- إنشاء قواعد البيانات وبنك المعلومات يكون الهدف منه توفر البيانات بشكل كامل وبشكل دوري لمساعدة الباحثين عن عمل

والتعرف على الفرص المعروضة ومتطلبات أشغالها والأجور المدفوعة.

7- العمل على تضيق فجوة الأجور بين القطاعين العام والخاص لجعل القطاع الخاص جاذبية للعمالة الوطنية.

8- تشجيع العمل في المشروعات الخاصة الصغيرة وذلك بالدعم والمعنوي للخريجين الشباب واتاحه الفرص المناسبة لهم عوضاً

عن التوجه المباشر للقطاع العام .

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية السوق والعرض والطلب:

فهم كيفية عمل السوق وتأثير العوامل المختلفة على العرض والطلب فيه

السياسات العمومية والقوى العاملة

دراسة تأثير السياسات الحكومية والتشريعات على شركات القوى العاملة .

سوق العمل والتشغيل

فهم كيفية تشكل سوق العمل ، وكيفية تأثير شركات القوى العاملة على البطالة والتوظيف

المنهجية وطرق البحث:

لتغطية الأساس النظري الأكاديمي لموضوع الدراسة ، وذلك بالرجوع إلى المتوافر من مراجع علمية ودوريات وتقارير ودراسات وبحوث

متعلقة بهذه الدراسة .

أدوات الدراسة:

المراجع البحثية تعتبر المراجع العلمية مصدر البداية لأي بحث، حيث يتم الاطلاع على الدراسات السابقة والأبحاث المنشورة لفهم

الخلفية النظرية والتحقق من توجهات البحث.

حدود الدراسة :

1. الحدود الموضوعية : اقتصر على الدراسة على اثر شركات القوى العاملة على السوق في المملكة العربية السعودية
2. الحدود المكانية : سيقصر تطبيق الدراسة على المملكة العربية السعودية
3. الحدود الزمانية : ستم الدراسة من عام 2019-2023

المراجع:

- أثر فعالية البرامج التدريبية في تحسين كفاءة العاملين وإنتاجيتهم "دراسة حالة في مدينة الملك سلمان

الطبية بالمدينة المنورة" إعداد: عبدالله مستور مبارك المحيمدي - إحصائي إدارة خدمات صحية

- تأثير تحويلات العمالة الوافدة في الأداء الاقتصادي في المملكة العربية السعودية خلال الفترة 1980- -

2012 (دراسة

The Impact of Migrant Workers' Remittances in the Economic Performance (تطبيقية)

in The Kingdom of Saudi Arabia During the Period 1980-2012 (An Empirical Study)

أ.د محمد عبدالكريم المرعي – جامعة القصيم

أ.د عماد الدين أحمد المصباح – كليات الشرق العربي

- سوق العمل في المملكة العربية السعودية

إعداد علي بن عوض الله عطوي العلواني – قسم الاقتصاد الإسلامي .

المجلة العلمية لنشر البحوث S.J.R.P Publishing

- المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث – مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية – المجلد الرابع –
العدد الثامن -لوليو 2020م

- التقرير الإحصائي لشركات ومكاتب الاستقدام في مدينة الرياض
غرفة الرياض

- دراسة بعنوان الآثار الاقتصادية للعامله الأجنبية الوافدة على دول مجلس التعاون الخليجي

أمجد صباح الأسدي قسم الدراسات الاقتصادية

هيثم عبدالله سلمان قسم الدراسات الاقتصادية

جامعة البصرة