

التحولات الدلالية في المصطلحات الإدارية

إدارة الموارد البشرية نموذجاً

كوسار دلير محمد

قسم اللغة العربية، كلية التربية، جامعة كويا، كويا، إقليم كردستان، العراق

المستخلص

إن التغييرات في المفاهيم والمصطلحات تعكس التحولات العميقة في المجتمعات عبر الزمن، كما أنها تعكس التطور المستمر في الفهم البشري والقيم، وتلمح إلى كيفية تطور الفكر البشري والخضوع للتحديات الجديدة ، و قد تحدث هذه التغييرات إزاء تطورات تقنية أو تكنولوجية، أو تغيرات في مفاهيم ثقافية، ومصطلحات اجتماعية أو استعاضة في المفاهيم الاقتصادية والإدارية وجاءت استجابة للاحتياجات المتغيرة في بيئات العمل. علماً أن التغييرات التي تحتاج المصطلحات قد تكون لا شعورية أو لا إرادية إثر تداولها بين العامة وهذا طبيعي في كل البيئات المختلفة دون الشعور بها ، أو السيطرة عليها، وقد يكون تغييراً يرغمه فطاحل اللغة وأصحاب الشأن لغاية يقتضيه الواقع و يواكبه العصر. ومن أهم التحولات التي سننتظر إليها في هذه الورقة البحثية الموسومة ب(التحولات الدلالية في المصطلحات الإدارية إدارة الموارد البشرية نموذجاً) هي التحولات اللغوية الطارئة على مصطلحات إدارة الموارد البشرية عبر العصور ، تطرقت في ضوءه إلى المصطلحات الرئيسة منها دون الفرعية، إذ تفرعت مصطلحاتها في الآونة الأخيرة حتى وصلت إلى المئات، والمنهج الوصفي هو المنهج في البحث. ويهدف البحث إلى أن التغييرات التي طرأت على الألفاظ الإدارية أدت إلى إبراز أهمية الإبداع والابتكار المستمر في المؤسسات ، وتُشجع على تبني استراتيجيات جديدة للتطوير الشخصي والمهني، مما يؤدي إلى تحسين الأداء العام للمؤسسة، مع التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والعولمة، يُصبح من الضروري اعتماد لغة إدارية تعكس التحديات والفرص الجديدة، مما يُمكن المؤسسات من المنافسة في بيئة عمل عالمية متغيرة.

مفاتيح الكلمات: التحولات الدلالية، مصطلحات لغوية، اصطلاحية، إدارة الموارد البشرية، وظائف إدارة الموارد البشرية.

1. المقدمة¹

إن التطور الدلالي للألفاظ يشير إلى التغييرات التي تحدث في معاني الكلمات مع مرور الوقت. تتغير المعاني الدلالية للكلمات نتيجة للتطورات الاجتماعية والثقافية والتاريخية، وقد تتأثر أيضاً بالتطورات التكنولوجية والعلمية والسياسية والاقتصادية. عادةً ما يكون التطور الدلالي للألفاظ عملية طبيعية تتولد عبر الزمن. فمثلاً، قد تتغير معنى كلمة معينة لتشمل مفاهيم أو استعمالات جديدة. كما قد يتغير مدى إيجابية أو سلبية المعنى الذي يرتبط بكلمة معينة بناءً على التطورات الثقافية والاجتماعية. يختص البحث بتناول مصطلحات إدارة الموارد البشرية ودراسة التطور الدلالي لتلك المصطلحات و التغييرات الجذرية التي طرأت عليها، والمقارنة بين المعنى المعجبي أو اللغوي والمعنى الاصطلاحي و الإداري لها، ويهدف إلى فهم كيفية تغير استعمال الكلمات ومعانيها عبر الزمن .

تعد دراسة التطور الدلالي للألفاظ جزءاً من علم اللغة التاريخي وعلم الدلالة، ويعرف التطور الدلالي بأنه "التغير الذي يطرأ على المفردة، سواء أكان المعنى المتطور دلالياً جديداً أم كان قريباً من الدلالة السابقة، أو حتى لو افترض المعنى الأساسي للكلمة" (حاج، 1973: 26).

تشهد مصطلحات إدارة الموارد البشرية تحولات دلالية ملحوظة تعكس التغييرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي مرت بها المؤسسات على مدى العقود الماضية، ارتكزت إدارة الموارد في بداياتها على محام الإدارة التقليدية مثل: الرواتب ، التوظيف و الحضور ، والانصراف، إذ كان ينظر إلى العاملين كموارد أو أداة مدار بطريقة آلية لضمان سير العمل، وكان ينظر إلى العامل كعنصر داخلي تستعمل لتحقيق الأهداف التشغيلية دون اعتبار كافٍ للبعد الإستراتيجي أو التطويري لهم. ولكن مع تطور أساليب الإدارة وتنامي التنافسية، تحول التركيز إلى "إدارة المواهب" إذ أصبح الهدف الرئيس هو جذب المواهب وتطويرها ، والاحتفاظ بها إذ يمكن أن تسهم بشكل إستراتيجي في نمو المؤسسة. هذا التحول يعكس تقدماً أكبر للقيمة الفردية والابتكارية لكل موظف، وتحول المفهوم من الموارد البشرية إلى رأس المال البشري.

البريد الإلكتروني للمؤلف : kosar.dler@koyauniversity.org

حقوق الطبع والنشر © ٢٠٢٦ كوسار دلير محمد. هذه مقالة الوصول إليها مفتوح موزعة تحت رخصة المشاع الإبداعي النسبية - CC BY-NC-ND 4.0



١ . مجلة جامعة كويه للعلوم الانسانية والاجتماعية، المجلد ٩ ، العدد ١ (٢٠٢٦) .
أُستلم البحث في ٥ شوبات : قُبِل في ٢٥ آيار ٢٠٢٥
ورقة بحث منتظمة: نُشرت في ٢٠ آذار ٢٠٢٦

عوامل داخلية : وتشمل كل ما يتعلق باللغة، ومنها الجوانب الصوتية ، لأن التغيرات النطقية سببها قلب حروف بعض الكلمات، أو تقارب مخارج حروف كلمتين ومثالاً على ذلك : كلمة دعم تعني قوتي، وكلمة دعم تعني الدفع بشدة ؛ ولأن حرف الحاء مخرجه الحلق وحرف العين كذلك، وقع بينهما تماثل في النطق مما جعل بعض الناس يخلط بين دعم ودعم، فصارت الكلمتان تحملان نفس المعنى ، حتى صار الدعم والدعم سواء(الشتيوي، 2011: 64)

والجانب الاشتقاقي عامل آخر في تغير دلالة بعض الكلمات، فقد يحدث أحياناً بسبب تشابه الأصول، أو تغيير الدلالة بسبب الخلط بين أصليين من أصول الاشتقاق، ويجعل معني اللفظين متقاربين .

وأسباب أخرى تتعلق بالجانب النحوي والتفريق بين المذكر والمؤنث، والسياق نظراً للاختلاف ضروبه يعد أحد عوامل التغير الدلالي ، فتكون الكلمة واحدة غير أنّ معناها يختلف من تركيب إلى آخر .(إستيتة ، 2005: 288)

على الرغم من اختلاف الباحثين والمتخصصين في علم الدلالة في أعراض ومظاهر التطور الدلالي للألفاظ، إلا إنهم اتفقوا على ثلاثة أمور متعلقة بتطور اللفظة أو تغييرها منها: تخصيص الدلالة، تعميم الدلالة أو توسيع المعنى ، انحطاط الدلالة ، رقي الدلالة، تغيير مجال الاستعمال(أنيس، 1976: 152)

3. نبذة تاريخية عامة عن الإدارة :

إن الفكر الإداري في الحضارات الإنسانية ظهرت منذ آلاف السنين، ويبرز ذلك واضحاً في التراث الإنساني القديم ، فأول نشأة للإدارة كانت في فترة ما قبل الميلاد في الحضارة السومرية، عبر إيجاد وثائق مكتوبة لحضارتهم، ويتضح أنّ السومريين قد مارسوا لونا من الرقابة الإدارية، في نظام المعابد والكهنة، واستخدم البابليون في عهد نبوخذ نصر الرقابة الإدارية على الإنتاج.

ثمّة وثائق تشير إلى ظهور الإدارة في بداية أمرها في الصين، و ذلك في ضوء اشتراط اختبارات معينة للمنافسين للدخول في الوظائف الحكومية لتعيينهم، أما الإغريق فهناك تلميحات ودلائل تدل على أنهم كانوا متقدمين في الإدارة، فأدغموا الإدارية الحديثة في الحركة التجارية ، كما أدغموا العلم في الفكر الإنساني ومجالاته(الزبيدي وآخرون ، 2018 : 29).

و اشتهر الرومان بالفكر التنظيمي العظيم، وخصوصاً في مجال التنظيم الإداري ،وقدّوا اللامركزية في الحكم، واتكوا مبادئ الإدارة في تنظيم وإدارة الجيوش والإدارات المدنية المختلفة، المنتشرة في كافة أرجاء إمبراطوريتهم .

وأحرز مصر القديمة درجة كبيرة من التقدم في بعض مبادئ الإدارة وخصوصاً من جهة: التخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة.

وعندما جاء الإسلام كان التنظيم الإداري قائماً على أساس التدرج الرئاسي، وتقسيم العمل، إذ زاول الخلفاء نظام مبدأ اللامركزية الإدارية وتفويض السلطة، وعزّفت نظام دولتهم بنظام الشورى في الإدارة والحكم.(العلي ، 1985: 18)

ولم يرد مصطلح (الإدارة) في الحضارة الإسلامية ، ولم يصرف ذكره في الكتب الإسلامية بهذه الصيغة، وإن كثرت البحوث والدراسات عنها، وقد ذكرت لفظة الإدارة في القرآن الكريم في آية واحدة ، في قوله تعالى :- ﴿إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً حَاصِرَةً تُدِيرُونَهَا بَيْنَكُمْ﴾ [البقرة: 282]، أي يقتضي التفاضل والبيونة بالمقبوض (القرطبي، 1964: 376).

أهمية الدراسة :

-تعزيز التكيف مع التغيرات: تبرر هذه التحولات امتثال الإدارة للتحديات الحديثة كالعولمة، التحول الرقمي، وزيادة توقعات الموظفين.

-التأكيد على العنصر البشري كأصل استراتيجي: أدت التحولات إلى تعزيز أهمية العنصر البشري كونه عاملاً رئيساً في تحقيق النجاح المؤسسي.

-الفاعلية الإيجابية على أداء المنظمات: عبر التركيز على مفاهيم مثل التعليم المستمر وإدارة الأداء، أصبحت المنظمات أكثر قدرة على تحقيق أهدافها.

أهداف الدراسة:

إن تطوير المصطلحات الإدارية وتغييرها يبرر هوية المنظمة العصرية والرائدة، وتوطّد صورة المنظمة في السوق والمجتمع كأنها مشروع ريادي حديث ومبتكر ، ويجعل المصطلحات أكثر توافقاً مع متطلبات السوق العالمية.

فالتحولات الدلالية في المصطلحات الإدارية تهدف إلى تحسين الممارسات الإدارية، وتعزيز التكيف مع المتغيرات، وتوفير إطار يعزز الشفافية، الكفاءة، والابتكار. هذه التغيرات ليست مجرد تعديل في اللغة، وإنما هي تطور يعكس نظرة جديدة للإدارة بحيث تتلاءم و المتطلبات الحديثة.

2- عوامل التحول الدلالي، وأسبابه:

تنوعت أسباب التطور الدلالي بتنوع العوامل المؤثرة في تطور اللغة، ويمكن إرجاع عوامل ذلك التطور إلى عاملين أساسين :

- عوامل خارجية: هي تلك العوامل التي تخرج عن إطار اللغة و تتجلى في عوامل اجتماعية وتاريخية ونفسية وثقافية تتعلق بالبيئة (الكراعين ، 1993: 37)

إن موت الألفاظ وتبديل ألفاظ أخرى مكانها تعد من أبرز عوامل اجتماعية نتيجة الثورات الاجتماعية وخاصة التطور الفكري بين المجتمعات ، ويعزو إبراهيم أنيس السبب الأساس في جميع التغيرات الدلالية الطارئة إلى الاستعمال ، إذ يرى :أن الألفاظ لم تختلق لتعجز في أوعية من الزجاج أو البلور، فينظر إليها الناس من وراء تلك الزجاج ، ثم يكتفون بتلك الرؤية العابرة، ولو أنها كانت كذلك لظلت على حالها مرور الأجيال دون تغير أو تحوّل، ولكنها أدركت ليتداولها الناس، وليستخدموها في حياتهم الاجتماعية، كما يتبادلون في العملة والسلع، إلا أن التبادل به يتم عن طريق الفطنة والنفوس تلك التي تختلف بين أفراد الجيل الواحد والبيئة الواحدة، في التجربة والإدراك، وتشكل وتنضب الدلالة تبعاً لها" (أنيس ، 197: 134)، ويرى أن الاستعمال يتضمن ثلاثة عناصر: سوء الفهم، وبلى الألفاظ والابتدال.

وتندرج تحت أسباب العوامل الاجتماعية عوامل تاريخية وثقافية ؛لأنها تتضمن السلوك وطرائق العيش، وتضم ملامح المجتمع البشري؛ لأن الواقع يفرض على المجتمع الحاجة إلى تعلم ألفاظ جديدة وابدالها ، لئلا يلجأ المجتمع في هذه الحالة إلى الافتراض اللغوي باستعمال كلمات أجنبية لكنهم في الغالب يستعملون كلمات ذات مدلولات أصلية قديمة بتسميات جديدة دفعتم الحاجة إلى تسميتها عند التكلم في شأنها، فمثلاً مصطلحات القطار والثلاجة والسيارة وغيرها من الألفاظ التي أحيها الناس واشتقوها وغلّبوا عليها معاني جديدة تستدعيها حياتهم الجديدة (الشتيوي، 2011: 66)والأسباب النفسية تندرج تحتها عبارات ألفاظ الحياة والاشتمزاز والتشاؤم والتفاؤل التي تدعو العدول عنها أو تجنبها ، منه هجر الألفاظ الدالة على شيء يقلق النفس، ويزرع فيها نزوع التشاؤم فمثال ذلك : لحد الآن عدم ذكر مرض الأورام (السرطان) باسمه وإنما يقال عنه (المرض الخبيث) (الداولي، 2004: 40) .

تعد إدارة الموارد البشرية فرعاً من فروع الإدارة يركز على إدارة العنصر البشري في المؤسسات والشركات. تطورت هذه المجال في القرن العشرين كرد فعل على الاهتمام المتزايد بأهمية العامل البشري في نجاح المؤسسات.

وتعرف الإدارة بأنها: "عملية التنبؤ والتخطيط والتنظيم وإصدار الأوامر والتنسيق والتحكم، بينما تتعامل إدارة الموارد البشرية مع توظيف الموظفين واختيارهم وتنسيبهم وتدريبهم وتطويرهم (جودة، 2014: 49)

الوظائف الرئيسة للإدارة هي التخطيط والتنظيم والقيادة والتنسيق المتابعة، بينما وظائف إدارة الموارد البشرية تشمل التخطيط والتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير، والتحفيز، وإدارة الأداء والصحة والسلامة المهنية.

6. وظائف ومصطلحات إدارة الموارد البشرية :

التخطيط لغة

(حَطَّ) الحَاءُ وَالطَّاءُ أَضَلُّ وَاحِدٌ " وَهُوَ أَثَرٌ يَبْتَدَأُ امْتِدَادًا. فَمِنْ ذَلِكَ الحَطُّ الَّذِي يَحْطُّهُ الكَاتِبُ. وَمِنْهُ الحَطُّ الَّذِي يَحْطُّهُ الرَّاجِعُ، قَالَ تَعَالَى: {أَوْ أَتَارَةً مِنْ عِلْمٍ} [الأحقاف: 4] ، وقيل : هو الحَطُّ. وَيُرْوَى: " إِنَّ نَبِيًّا مِنْ الْأَنْبِيَاءِ كَانَ يَحْطُّ فَمَنْ حَطَّ مِثْلَ حَطِّهِ عِلْمٌ مِثْلَ عِلْمِهِ " (ابن فارس:1979، 2، 154)

وقد أشار (ابن منظور: 1994، 285-287) إلى التخطيط بأنه: "الطريقة المستطيلة في الشيء، والجمع خطوط، والحط: الكتابة ونحوها بما يخط، والتخطيط: التسطير، التهذيب: التخطيط كالتسطير، تقول: حطت عليه ذنوبه أي سطرت "

ثم اتسع المعنى من التسطير إلى الخطوط والحدود، قيل: (خططه) خطه ويقال خطط الأرض والبلاد جعل لها خطوطاً وحدوداً والمكان قسمه وهبها للعارة، والحواجب ونحوها طلالها بالخطوط، والتخطيط في علم الرسم والتصوير معناه "فكرة مثبتة بالرسم أو الكتابة في حالة الخط تدل دلالة تامة على ما يقصد في الصورة أو الرسم أو اللوح المكتوب من المعنى والموضوع ولا يشترط فيه اتقان ووضع خطة مدروسة للنواحي الاقتصادية والتعليمية والإنتاجية وغيرها للدولة" (أنيس وآخرون: 1972 / 1 / 244).

التخطيط اصطلاحاً

عرفه العلماء والمختصون في الإدارة: بأنه "تحديد احتياجات المنظمة من الموارد البشرية والتنبؤ باحتياجات المنظمة من الأفراد ووضع الخطط التي تؤدي العدد اللازم في الوقت المناسب وبالتكلفة الأقل" (السالم: 2009، 148)، وقيل هو "توقع المستقبل، واتخاذ القرارات المتعلقة بأنواع الخطط كافة" (بربر، 2008:).

يتضح في ضوء ما ذكر عن مصطلح التخطيط في اللغة يعني الخطوط و التسطير بشكل عام، فيما بعد تطور دلالاته بمرور الزمن وتفرع المعنى تحول من مجرد عملية بسيطة لترتيب الأنشطة اليومية من رسم وعلامة إلى وسيلة معقدة ومتعددة الجوانب تستخدم في جميع جوانب الحياة لتحقيق الأهداف وصار يطلق على المنهج والتصميم لدراسة المستقبل والرسم له، في العديد من المجالات كالأعمال، والتعليم، والإدارة، والتخطيط الشخصي .

التوظيف لغة

(وَطَفَ) "الواو والطاء والفاء كلمة تدل على تقدير شيء. يقال: وطفت له، إذا قذرت له كل حين شيئاً من رزق أو طعام" (ابن فارس 6، 122).

ومعناها الوظائف والوظائف، وقد وطفت له توظيفاً، ووظفت على الصبي كل يوم حفظ آيات من كتاب الله توظيفاً (الأزهري، 2001، 14: 284) أي عين له حفظ الآيات.

و بدل كلمة الإدارة استخدم المسلمون لفظ (التدبير) متضمناً معنى الإدارة، و ورد ذكره في آيات كثيرة، منها: ﴿يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يُعْرِضُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ﴾ [السجدة: 5]

في ضوء ما ذكر يتبين لنا أن مصطلح الإدارة لم تستخدم باللفظة نفسها، ولم تشر الشعوب والأمم السابقة إليها، على الرغم من أنهم استخدموا عناصرها وأسسها بصورة غير مباشرة.

وفي القرن التاسع عشر، بدأ العلماء والباحثون في تطوير النظريات الإدارية، وقام العديد من الفلاسفة والمفكرين بتقديم وجهات نظرهم حول كيفية إدارة المؤسسات وتحسين أدائها. ومع بداية القرن العشرين، تطورت المدارس الإدارية المختلفة مثل المدرسة الكلاسيكية، والمدرسة الإنسانية، والمدرسة السلوكية، والمدرسة النظرية، وأخيراً مدرسة الإدارة الاستراتيجية.

ومع تطور العولمة والتكنولوجيا، أصبح للإدارة دور أكبر في الاقتصاد والمجتمع، وتطورت النظريات الإدارية لتشمل مجموعة متنوعة من الجوانب مثل القيادة، والابتكار، وإدارة الموارد البشرية، وإدارة الجودة الشاملة، وإدارة العلاقات مع العملاء، وغيرها الكثير (المطيري، 2020: 50)

4. مفهوم إدارة الموارد البشرية:

معنى الإدارة لغة واصطلاحاً:

الإدارة لغة: "مأخوذ من الفعل الثلاثي المزيد (أدار) حول الشيء دار وعَن الأمر طلب منه أن يتركه وفلاًتاً على الأمر طلب منه أن يفعل الشيء جعله يدور وجعله مدورا والعامية حول رأسه لفها والتجارة تعاطها وتداولها من دون تأجيل والرأي والأمر أحاط بها" (أنيس وآخرون، 1972: 302 / 1)

الإدارة اصطلاحاً: "هي عملية تحقيق الأهداف المرسومة باستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وفق منهج مُحدد، وضمن بيئة معينة" (أبو حمدان، 2001: 15).

تطور الاهتمام من التركيز على النمو الاقتصادي في التسعينات القرن الماضي إلى الترسخ على توظيف وتطوير وتحفيز الموارد البشرية، وكان للتغيير التكنولوجي الحديث وتحديات العولمة والمنافسة العالمية أثراً كبيراً فيها، وجميع هذه التطورات والتقدمات والأحداث أنهت إلى التغيير في اسم إدارة المورد البشرية ومفهومها ووظائفها (الزيدي وآخرون، 2018: 28).

واقترنت باسم الإدارة تسميات عدة منها قسم التوظيف وبعدها تغيرت التسمية إلى قسم العلاقات الصناعية وتعاقب هذه التسمية مصطلح الموارد البشرية، ومن التسميات البديلة لها إدارة القوة العاملة .

وفي نهاية ثلاثينات القرن العشرين ظهرت تسمية إدارة الأفراد اشتق من كلمة (person) الفرنسية بمعنى أشخاص وبعدها ظهرت تسمية إدارة الموارد البشرية التي تعدل جذورها إلى انفجار الثورة الإدارية (الزيدي وآخرون، 2018: 30).

ومن أبرز تعريفاتها أنها " تتكون من مجموعة الخبرات والمهارات، والتعليم في نقطة زمنية معينة التي تساعد في أداء المهام وتؤدي إلى إنجاز العمل من قبل شخص ما" (الزيدي وآخرون: 2018: 3)، أو هي " وظيفة إدارية تساعد المدراء على استقطاب واختيار وتدريب وتطوير الأعضاء في المنظمة" (جودة، 2014: 20)

5. الفرق بين الإدارة وإدارة الموارد البشرية:

(طَوَّرَ) "الطاء والواو والراء" أصل صحيح يدل على معنى واحد: وهو الإمتداد في شيءٍ من مكانٍ أو زمانٍ. مِنْ ذَلِكَ طَوَارِ النَّارِ، وَهُوَ الَّذِي يَمْتَدُّ مِنْهَا. وَذَلِكَ [يَقَالُ] عِدا طوره، أي جازَ الأعداءَ الذي هو له من داره. ثم استعير ذلك في كل شيء يَتَعَدَّى " (ابن فارس: 3/ 430) "والطَّوْرُ: النَّارُ، تَقُولُ: طَوَّرْتُ أُمَّي تَأْرَةً بَعْدَ تَأْرَةٍ" (ابن منظور: 4/ 507).

و(طوره) "حوله من طور إلى طور وهو مُسْتَقٌّ من الطور، (تطور) تحول من طور إلى طور، (التطور) التَّغَيَّرُ التدريجي الذي يحدث في بنية الكائنات الحيّة وسلوكها ويُطلق أيضاً على التَّغَيَّرِ التدريجي الذي يحدث في تركيب المُجْتَمَعِ أو العلاقات أو التظم أو القيم السائدة فيه" (أنيس وآخرون: 2/ 570)

التطوير اصطلاحاً

يعرف بأنه "مجموعة من المعارف، والمهارات المستحدثة التي تتم إضافتها إلى المعرفة التي تم التدريب عليها مسبقاً، بهدف زيادة كفاءة العمل، ويعرف أيضاً بالمهارات، وتطوير الأداء بالاعتماد على الخبرة السابقة في مجال العمل، أو الدراسة معين (الطراونة، 2012: 40)

يذكر أحياناً مصطلحاً (التدريب والتطوير) في كتب الإدارة معاً بجانب البعض ومن أبرز تعريف لها: "عملية مستمرة محورها الفرد، تهدف إلى إحداث تغييرات سلوكية محددة لمقابلة احتياجات حالية أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل والأمر الذي يؤدي إلى رفع كفاءة الفرد والمنظمة التي يعمل فيها" (الصيرفي 2009: 2)، وكلاهما يشيران إلى الممارسات والجهود التي تبذلها المنظمات لمساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم ومعارفهم "كلا المصطلحين عادة ما يستخدمان متبادلين، إلا أن ثمة اختلاف طفيف بينهما، ويتبين الاختلاف بينهما في موضوع أو نشاط جديد على المتدرب وبمبها للأداء الوظيفي الجديد (الطراونة، 2012: 42)، بعد الإشارة إلى المعنيين (اللغوي والاصطلاحي) يتضح لدينا مشاركتها في صفة التغيير والتحول والامتداد من مرحلة إلى أخرى.

التحفيز لغة

(حَفَزَ) "الحاء والفاء والزاي" كلمة واحدة تدل على الحثّ وما قرب منه. قَالَ حَفَزْتُ: حَثَّكَ الشَّيْءُ مِنْ خَلْفِهِ" (ابن فارس: 2، 85)، "حَفَزَهُ يَحْفِزُهُ: دَفَعَهُ مِنْ خَلْفِهِ" (الفيروز آبادي، 2005: 509).

"حَفَزَهُ دَفَعَهُ مِنْ خَلْفِهِ وَبِأَنَّهُ ضَرَبَ وَبِأَنَّهُ يَحْفِزُ النَّهَارَ أَي يَسُوقُهُ وَرَأَيْتَهُ مُحَفِّزاً أَي مُسْتَوْفِئاً" (الرازي، 1999: 76) وبرنامج الحوافز "نظام يحفز عمال شركة على زيادة الإنتاج عبر زيادة أجرهم كلما ارتفع إنتاجهم" (أنيس وآخرون: 184)

التحفيز اصطلاحاً

"تشمل جميع الدفعات المالية والمكافآت والمنافع غير المالية التي تقدمها المنظمة للعاملين، بغرض جذب الموارد البشرية المؤهلة والمحافظة على ما هو متوفر في المنظمة" (Casio, 2013: 330)، أو هو "عملية إثارة سلوك الفرد، لإشباع رغبات معينة، وتنشأ تلك الحاجات باختلال التوازن لبيولوجي أو النفسي أو الاجتماعي: جودة (204)

نستخلص فيما سبق إلى أن المدلول اللغوي للتحفيز هو الدفع بعد أن كان دلالة واسعة تطوراً فيما بعد وانتقل إلى دلالة جديدة في عصر التحفيز الإداري، فتغيرت إلى الأجور والمبالغ المالية والمكافآت، مع بقاء القرابة بين المعنيين

التعويض لغة

وَالْوُطَيْقَةُ مَا يَقْدِرُ مِنْ عَمَلٍ أَوْ طَعَامٍ أَوْ رِزْقٍ وَغَيْرِ ذَلِكَ فِي زَمَنِ مَعِينٍ وَالْعَهْدُ وَالشَّرْطُ وَالْمَنْصَبُ وَالخِدْمَةُ الْمَعِينَةُ (أنيس وآخرون، 1974: 1/ 1042) و توظف فلان: مُطَوِّعٌ وَطَفَّ: تَوَلَّى وَطَيْفَةً، أَوْ عَيَّنَ فِي وَطَيْفَةٍ عَامَّةٍ إدارية حكومية أو في وظيفة خاصة "توظف في الحكومة- توظف في إحدى الشركات السياحية الخاصة" (عمر، 2011: 3/ 2464).

التوظيف اصطلاحاً

هو ملء وظيفة شاغرة أو تقبل دخول شخص وعنصر جديد وإضافي في المؤسسة (منصور: 1975، 95) أو هي مجموعة من المسؤوليات والمهام التي تكلف به الفرد أو مجموعة أفراد داخل المؤسسة بهدف تحقيق أهدافها التنظيمية، والوظيفة عدا المهام تتضمن آليات التنفيذ والرقابة والتنسيق، لضمان تحقيق الأداء الفعال للمؤسسة (Byars& Rue, 2006: 6).

يتبين من المعنى اللغوي أن التوظيف متسع الدلالة: لأن المعنى تطورت من دلالة اللغوية العامة التي تعني الاستعمال إلى دلالة الإدارية التخصصية التي تلمح إلى أحد أهم وظائف إدارة الموارد البشرية المعنية باجتذاب الكفاءات والحفاظ عليها لتحقيق أهداف المنظمة، واتجهت نحو تولي وظيفة والتعيين في المؤسسات الحكومية وغير الحكومية متضمناً عناصر الإدارة، وشملت جميع جوانب العمل مثل الأجر، الواجبات، الحقوق، والمسؤوليات. بعد احتوائه على الاهتمام والمكانة والتقدير

التدريب لغة

(دَرَّبَ) "الدال والراء والباء" الصَّحِيحُ مِنْهُ أَصْلٌ وَاجِدٌ، وَهُوَ أَنْ يُعْرَى بِالشَّيْءِ وَيَلْزَمُهُ يُقَالُ دَرَّبَ بِالشَّيْءِ، إِذَا لَزِمَهُ وَوَصَّقَ بِهِ" (ابن فارس، 2، 274)، "ورجل مدرب: بصير بالأمور مجرب لها" (ابن دريد: 1987، 297) والمدرب من الرجال المُتَجَدِّد. والمدرب والمجرب، والتدريب: "السَّوْبُ فِي الْحَرْبِ وَقَتُّ الْفِرَارِ، وَأَصْلُهُ مِنَ التَّرْبَةِ: التَّجْرِبَةُ" (ابن منظور: 1، 374) و"درب به دربا ودربة اعتاده وأولع به وعلى الشيء من وحذق فهو دارب" (أنيس وآخرون، 2/ 865)

التدريب اصطلاحاً

يُعد التدريب من المصطلحات التي تطورت دلالتها من المعنى اللغوي البسيط، الذي يشير إلى التعود والاختبار، إلى المعنى الإداري المعقد الذي أصبح يعد أحد أعمدة إدارة الموارد البشرية، إذ يستعمل كأداة فعالة لتطوير الكفاءات وتحقيق أهداف المؤسسات في بيئات تتصف بالتغيير المستمر، ومن أبرز تعريفاته: أنه "يطلق على الأنشطة التي تسهم في تأهيل الأفراد للقيام بعمل ما، أو هو تعليم الأفراد في ضوء إيصال المعلومات النظرية والعملية لهم حتى يكتسبوا كل المهارات المتصلة بمجال وظيفي أو تعليمي محدد" (الطراونة، 2012: 25).

يتضح مما سبق أن لفظة التدريب مرتت بعدة مراحل، فقد كانت تضم معنى التجربة والحذق والمهارة في العمل إلى عملية توجيه الأشخاص المتعنين حديثاً لتعلم المهام الأساسية المطلوبة بعدها تعرّضت لتوسيع الدلالي بعد مرور الزمن واشتملت جميع المهارات الوظيفية والتعليمية، واستخدمت لفظة التعلم بجانب التدريب أو في موضعه، فالمفهوم اللغوي أدنى إلى الدلالة الحسية والعقلية للإعادة والتكرار بينما المفهوم الإداري يتناول بعداً منهجياً معقداً يرتبط بقياس والتخطيط والأهداف الوظيفية.

التطوير لغة

والتخطيط للمشاكل الإدارية والبيانات التنظيمية بقصد تحسين الأداء فيما بعد أصبح التحليل الإداري فرعاً منه.

التصميم لغة

(صَمَّ) "الصاد والميم أصل يدل على تضام الشيء وزوال الخَرْق والسَمِّ. مِنْ ذَلِكَ الصم في الأذن. يُقَالُ صَمَّتُ، وَأَنْتَ تَصَمُّ صَمًّا وَفَوْهْم: صَمَّ فِي الأَمْرِ، إِذَا مَضَى فِيهِ رَأْيًا رَأْسَهُ" (ابن فارس: 3 / 277-278)، التَّصْمِيمُ: المُحْيِي فِي كُلِّ أَمْرٍ (الفراهيدي، 2010: 92/7)

والتَّصْمِيمُ: "المُحْيِي فِي الأَمْرِ. أَبُو بَكْرٍ: صَمَّ فُلَانٌ عَلَى كَذَا أَي مَضَى عَلَى رَأْيِهِ بَعْدَ إِرَادَتِهِ. وَصَمَّ فِي السَّيْرِ وَغَيْرِهِ أَي مَضَى وَيُقَالُ لِلضَّارِبِ بِالسَّيْفِ إِذَا أَصَابَ العُظْمَ فَأَقْدَمَ الصَّرِيَّةَ: قَدْ صَمَّ، فَهُوَ مُصَمِّمٌ، فَإِذَا أَصَابَ المَفْصِلَ، فَهُوَ مُطَبِّقٌ" (ابن منظور: 12 / 347)

والتصميم في مجال الفن فن "رسم تخطيطي لعمل طباعي يمثل العمل تمثيلاً دقيقاً بكامل شكله ومظهره" (عمر: 2 / 1321)

التصميم اصطلاحاً

يعرف التصميم بأنه "المهام الذاتي الذي يوصل محتويات الوظيفة والاختصاصات المطلوبة لها، والحوافز المقررة لها في صورة يلي مبتغيات واحتياجات الموظفين" (الزبيدي وآخرون: 2018، 109)، أو "هي عملية تهدف إلى تحديد مضمون العمل ومستواه ونطاقه، وتؤدي إلى ارتفاع الرضا الوظيفي، وتدهور غياب الموظفين، وتدني دوران الموظفين. (جودة: 2014، 93).

إن مصطلحي التحليل والتصميم متتابعان ومكملان لبعض في مجال إدارة الموارد البشرية، فعن طريق التحليل "يمكن تجميع ودراسة وتحليل المعلومات الخاصة بوظيفة معينة والتي ينشأ عنها وصف للوظيفة من حيث واجباتها ومسؤولياتها وسلطاتها وظروف أداؤها"، و يعد التصميم "الخطوة التالية بعد التحليل ويهدف إلى تحديد وتنظيم المهام والواجبات والمسؤوليات لتحقيق أهداف معينة، وكما أنه يحدد الأساليب والعلاقات الضرورية لنجاح وظيفة معينة" (حسن: 2009، 44).

العلاقة بين المعنى اللغوي ل(التصميم) وهي الاستمرار في الأمر ومتابعته والمواصلة فيه والمعنى الجديد الذي انتقل إليه هو عملية متعددة الأوجه تشمل الابتكار والتخطيط والتنفيذ لتحقيق أهداف محددة في مجالات مختلفة.

الاستقطاب لغة

(قَطَبَ) القاف والطاء والباء أصل يدل على الجمع يقال: جاءت العرب قاطبة إذا جاءت بأجمعها، ويُقَالُ قَطَبْتُ الكَأْسَ أَقْطَبُهَا قَطْبًا، إِذَا مَرَّجْتَهَا. ووالقطاب: المزاج، ومنه قولهم: قطب الرجل ما بين عينيه" (ابن فارس: 5/105) والْقُطُوبُ: "تَرْوِي مَا بَيْنَ العَيْنَيْنِ عِنْدَ العَبُوسِ؛ يُقَالُ: رَأَيْتُهُ عَضْبَانَ قَاطِبًا، وَهُوَ يَقْطُبُ مَا بَيْنَ عَيْنَيْهِ قَطْبًا وَقُطُوبًا، وَيَقْطُبُ مَا بَيْنَ يَدَيْهِ تَقْطِيبًا، وَقَطَبَ وَجْهَهُ وَالشَّرَابَ مَرَجَهُ" (ابن منظور: 1/680)

و استقطب الأمر اهتمامه: "اجتذبه، جعله يهتم به دون سواه" استقطبت قضيتك الحرية حمود الدولة كلها- استقطب الناس: جمعهم إليه وصار لهم مرجعاً وقطباً- استقطب الآراء: جمعها حول رأيه وركزها عليه" (عمر: 3 / 1831)

الاستقطاب اصطلاحاً

الاستقطاب يقصد به "عمليات البحث والدراسة والتحري عن الموارد البشرية ذات الكفاءة والتأهيل للملء الوظائف الشاغرة في مختلف المستويات التنظيمية. والعمل على جذبها وانتقاء الأفضل من بينها للعمل بالمنظمة" (المغربي، 2009: 116).

(عَوَّضَ) "العين والواو والضاد كلمتان صحيحتان، إحداهما تدلُّ على بَدَلِ اللَّشْيِ، وَالْأُخْرَى عَلَى زَمَانٍ، فَالأوَّلَى: العَوَّضُ، وَالْفِعْلُ مِنْهُ العَوَّضُ، قَالَ الخَلِيلُ: عَاضَ يَعْوِضُ عَوَّضًا وَعِيَاضًا، وَالِاسْمُ العَوَّضُ، وَالْمُسْتَعْمَلُ التَّعْوِضُ". (ابن فارس: 4 / 189)

و"العَوَّضُ واحد الأَعْوَاضِ تقول منه عَاضَهُ وَعَاضَهُ وَعَوَّضَهُ تَعْوِضًا وَعَاضَهُ أَي أعطاه العوض و اعتاضَ وَتَعَوَّضَ أخذ العوض واستعاضَ أي طلب العوض" (الرازي: 221)، "يَعْوِضُ، تَعْوِضًا، وَعَوَّضًا: عوضه الله خيرًا أي جعله له بدلًا مما فقده (ابن منظور: 462) (العَوَّضُ) البَدَلُ وَالخَلْفُ (ج) أعواض" (أنيس وآخرون: 2 / 637)، والتعويض مصدر عَوَّضَ: "وهو مبلغ غير الراتب أو الأجر يُسَدَّدُ لقاءَ عملٍ إضافيٍّ أو حالة خاصة "تعويض انتقال- التعويض العائلي أو ما يدفع للموظف أو العامل عند انصرافه من الخدمة لبلوغه سنِّ التقاعد، أو عند تركه للعمل" (عمر: 1576).

التعويض اصطلاحاً

معناه "إجمالي إيرادات الموظف التي قد تكون على شكل مكافآت مالية ومزايا، وتعد عنصر التعويضات في الموارد البشرية من أهم العناصر المؤثرة في اجتذاب الموارد البشرية، فضلاً عن الحفاظ عليها ومنع تسربها إلى خارج المنظمة" (جودة: 209)

إن مصطلحي الحافز والتعويض غالباً ما يتم الخلط بينهما، لكنهما مختلفان تماماً فهما مفهومان يُستخدمان في إدارة الموارد البشرية، ولكل منهما دور مختلف في الإدارة، فالتحفيز يشير إلى الوسائل والأساليب التي تستخدمها الشركة لتحفيز الموظفين وزيادة دافعيتهم للعمل بجدية وتحقيق الأفضل في الأداء، ويضم مكافآت نقدية، علاوات، الشهادات والترقيات والجوائز، بينما التعويض يتضمن كل ما يحصل عليه الموظف من مكافآت مالية أو مزايا لقاء عمله ويؤطد على تقديم مكافآت مالية ومنافع مادية مباشرة للموظفين جراء عملهم وخدماتهم (جودة: 213).

يعد مصطلح التعويض من المصطلحات التي تُلزم جدوراً لغوية ذات دلالة اجتماعية تتصل بجبر الضرر والبدل، وقد تطور المصطلح في المجال الإداري ليتناول بُعداً استراتيجياً داخل منظومة إدارة الموارد البشرية، إذ أصبح أداة فعالة في اجتذاب وتخريص الكفاءات والمحافظة عليها.

التحليل لغة

"(حَلَّ) الحاء واللام له فروع كثيرة ومسائل، وأصلها كلها عندي فتح الشيء، لا يشدُّ عنه شيء. يُقَالُ حَلَّلْتُ العُقْدَةَ أَحْلُهَا حَلًّا" (ابن فارس: 2/20) أي "فتحنا فاحللت يقال يا عاقد اذكر حلا": (الجوهري: 4 / 1672) والحَلِّ: حَلُّ العُقْدَةِ، وَمِنْهُ: وَأَحْلَلْتُ عُقْدَةً مِنْ لِسَانِي وَحَلَّلْتُ: نَزَلْتُ" (الزبيدي: 28:318)

"(حلل) العُقْدَةُ حلها والسَّيءُ رجعه إلى عناصره يُقَالُ حَلَلِ الدَّمَّ وحلَّ البُولَ وَيُقَالُ حلل نفسية فلان درسها لكشف خباياها" (أنيس وآخرون: 1 / 194).

التحليل اصطلاحاً

عرّف الإداريون التحليل بأنه "الأنموذج المعياري لبناء الوظيفة من حيث واجباتها ومسؤوليتها، وطرق أداؤها، وعلاقتها بالوظائف الأخرى، فضلاً عن تحديد المؤهلات والقدرات والمهارات التي يجب توفرها فيمكن تشغيلها" أو هو "إجراءات نظامية حول جمع البيانات وعملية إصدار القرارات التي تحدد طبيعة الوظيفة" (الزبيدي وآخرون: 2018، 100).

انحلال العقدة أو تفكيك الشيء لفهم أجزائه ومكوناته، متسع في مدلولها فقد تكون نفسية أو نصية أدبية ثم تطور المعنى إلى دراسة مكونات الشيء وآثارها ومحيطها،

"سَلِمَ: السليم واللام معظم بابه من الصحة والعافية؛ ويكون فيه ما يشد، والشَّدُّ عَنهُ قَلِيلٌ، فالسلامة أن يسلم الإنسان من العاهة والأذى. قَالَ أَهْلُ الْعِلْمِ: اللَّهُ جَلُّ تَنَائُؤُهُ هُوَ السَّلَامُ؛ لِسَلَامَتِهِ مِمَّا يَلْحَقُ الْمَخْلُوقِينَ مِنَ الْعَيْبِ وَالنَّقْصِ وَالْفَنَاءِ (ابن فارس: 3/91) "وقال أبو الهيثم: السَّلَامُ والتحية معناتها واحد، ومعناها السلامة من جميع الآفات وقوله جَلُّ وَعَزٌّ: {وَإِذَا خَاطَبَهُمُ الْجَاهِلُونَ قَالُوا سَلَامًا} (الفرقان: 63)، أي: سداداً من القول وقصداً لا لغو فيه، ورَوَى أَبُو الْعَبَّاسِ عَنِ ابْنِ الْأَعْرَابِيِّ قَالَ: السَّلَامَةُ والعافية" (الأزهري: 12/310).

وذكر (العسكري: 110) الفرق اللغوي بين مصطلحي (الصحة والسلامة) بقوله " السَّلَامَةُ تقيضة الهلاك وتقيض الصِّحَّة الآفة من المَرَضِ وَالْكَسْرِ وَمَا بسبيل ذَلِكَ أَلَا ترى أَنَّهُ يُقَالُ سلم الرجل من علته إِذَا كَانَ يَخَافُ عَلَيْهِ الْهَلَاكُ مِنْهَا أَوْ عَلَى شَيْءٍ مِنْ جَسَدِهِ وَإِذَا لَمْ يَكُنْ يَخَافُ عَلَيْهِ ذَلِكَ مِنْهَا لَمْ يَقُلْ سلم مِنْهَا وَقِيلَ صَحَّ مِنْهَا هَذَا عَلَى أَنَّ السَّلَامَةَ تقيضة الهلاك وَلَيْسَتْ الصِّحَّةُ كَذَلِكَ وَفِي هَذَا وَقُوعُ الفرق بينهما ثمَّ كثر اسْتِعْمَالُ السَّلَامَةِ حَتَّى قَبِلَ للمتبري من الْعَيْبِ سَلَمَ مِنَ الْعَيْبِ والسلامة عند الْمُتَكَلِّمِينَ رِوَالُ الْمَوَاعِدِ وَالْآفَاتِ عَمَّنْ يَجُوزُ عَلَيْهِ ذَلِكَ وَلَا يُقَالُ اللهُ سَلِمَ لِأَنَّ الْآفَاتِ غَيْرُ جَائِزَةٍ عَلَيْهِ وَلَا يُقَالُ لَهُ صَحِيحٌ لِأَنَّ الصِّحَّةَ تَقْتَضِي مُتَافَاةَ الْمَرَضِ وَالْكَسْرِ وَلَا يَجُوزُ أَنْ يَخَافَ اللهُ تَعَالَى "

الصحة والسلامة: اصطلاحا

" يطلق على النشاط المخطط والمنسق الذي هدفه ضمان صحة وسلامة العاملين في المؤسسة أثناء الوقاية من نكبات وإصابات العمل وعلاجها، إبان القيام بوضع خطة و برامج خاصة لهذا الغرض وإنجازها ومراقبتها" (الفارس وآخرون: 2000: 318)، أو هي " الإجراءات التي تتخذها إدارة المنظمة لأجل حماية الموارد البشرية العاملة لديها من الأمراض والأخطار المتعلقة بعملهم، ويتبع تطبيق هذه الإجراءات توفير البرامج التثقيفية المناسبة للعاملين والعمل على رعايتهم وتقديم الخدمات العلاجية لهم (جودة، 2014: 361).

يستخدم كل من "الصحة" و"السلامة" في الحياة اليومية والمهنية للتعبير عن الحفاظ على الرفاهية والسلامة الشخصية والمهنية، في سياق المعاجم اللغوية، يتضح لنا الفرق بين المصطلحين فالصحة تتعلق بالحالة العامة للفرد، وتعافيه من الأمراض وشفائه، بينما السلامة تتعلق بالحفاظ على سلامته من الخطر والحوادث، والآفات، واستخدام المصطلحين في المجال الإداري للغرض والهدف نفسه فالصحة المهنية تؤكد على الجوانب الصحية والطبية للعمال، بينما السلامة المهنية تؤكد على الحد من المخاطر والحوادث في مكان العمل. تتشارك الصحة والسلامة المهنية معاً لضمان بيئة عمل آمنة وصحية لجميع العاملين.

نتائج البحث

بفضل الله تعالى وحمده تم البحث وتوصل إلى مايلي:

- ثمة عوامل داخلية وخارجية تؤدي إلى موت الألفاظ أو تبدليها أو تطورها، وهذا شيء طبيعي؛ لأن اللغة كائن حي متعرضة لتغيير مستمر وفي استعمال دائم دون توقف، ويتضمن الاستعمال: سوء الفهم -بلى الألفاظ- الابتذال.
- اتفق علماء اللغة على أن الألفاظ تتطور وتتغير عبر تعرضه ل(تخصيص الدلالة، تعميم الدلالة أو توسيع المعنى، انحطاط الدلالة، رقي الدلالة، تغيير مجال الاستعمال).

أو هو " جذب الأفراد بالعدد والوقت والمؤهلات المناسبة وتشجيعهم لطلب التعيين في المنظمة" (برنوطي: 2007: 213).

الجمع هو المعنى الشائع بين المعجمات بعدها تطورت اللفظة وتناولت أبعاد متعددة واستخدمت في مجالات مختلفة إذ هو عملية جذب واختيار أفضل الكفاءات لشغل الوظائف الشاغرة في المنظمة، فالمعنى اللغوي متسع في الدلالة ويشمل أي نوع من الجذب، ويتضيق المعنى إدارياً لتركز على جذب الأفراد المؤهلين بالتحديد.

الاختيار لغة

(خَيْرٌ) "الحاء والياء والراء أصله العَطْفُ وَالْمَيْلُ، ثُمَّ يَحْمَلُ عَلَيْهِ. فَالْحَيْرُ: خِلافُ الشَّرِّ؛ لِأَنَّ كُلَّ أَحَدٍ يَمِيلُ إِلَيْهِ وَيَعْتَصِمُ عَلَى صَاحِبِهِ وَالْحَيْرَةُ: الْخِيَارُ. وَالْحَيْرُ: الْكُرْمُ" (ابن فارس: 2، 232).

وقد أشار (العسكري، 1996: 116) إلى معنى الإختيار بقوله: " إِرَادَةُ الشَّيْءِ بَدَلًا مِنْ غَيْرِهِ، وَأَصْلُ الْإِخْتِيَارِ الْخَيْرُ فَالْمَخْتَارُ هُوَ الْمُرِيدُ الْخَيْرَ الشَّيْئِينَ فِي الْحَقِيقَةِ أَوْ خَيْرَ الشَّيْئِينَ عِنْدَ نَفْسِهِ مِنْ غَيْرِ الْإِجَاءِ وَاضْطِرَارٍ وَلَوْ اضْطُرَّ الْإِنْسَانُ إِلَى إِرَادَةِ شَيْءٍ لَمْ يَسْمُ مُخْتَارًا لَهُ لِأَنَّ الْإِخْتِيَارَ خِلافُ الْإِضْطِرَارِ "

و"الختيار: الاسم من الإختيار وهو طلب خير الأمرين، إما إمضاء البيع أو فسحه" (الزبيدي: 11/244)، و"خير بين الأشياء فضل بعضها على بعض والشئ على غيره فضله عليه وفلاناً فوض إليه الإختيار يقال خيره بين الشئيين (الختارة) انتقاء واصطفاه والشئ على غيره فضله عليه": (انيس وآخرون: 1/264)

وعرفها (زوبيلف: 2010: 197) بأنها "العملية الإدارية التي بمقتضاها يقسم المرشحون إلى فريقين، فريق تقبله المنظمة لتعيينه للوظيفة الشاغرة، وفريق ترفضه وهكذا فإنها تلك العملية التي تقوم بها المنظمة لانتقاء أفضل المرشحين للوظيفة وهذا الاختيار يتم طبقاً لمعايير الاختيار الذي تطبقه المنظمة".

الدلالة السائدة بين المعنى اللغوي والاصطلاحي هي انتقاء واصطفاء وجه الخير و النظرة الإيجابية للأمر، ويتغايران في أن المعنى اللغوي يعتمد النوق أو الاحتياج الشخصي في حين المعنى الإداري يتكئ على التحليل الموضوعي والضوابط المحددة.

الصحة والسلامة:

الصحة لغة

صَحَّ "الصاد والحاء" يدل على البراءة من المرض والعيب، وعلى الاستواء. من ذلك ذهب السقم والبراءة من كل عَيْبٍ (ابن فارس: 3/281) و يقال: أَصَحَّ الرَّجُلُ - إذا صَحَّ مَالُهُ وَأَهْلُهُ كَانَ هُوَ صَحِيحًا أَوْ مَرِيضًا وَجَاءَ فِي الْمَثَلِ (لَا يُورَدُ الْمُرَضُّ عَلَى الْمِصْحِ) " (ابن سيده: 1996: 1/483)

و" (الصِّحَّةُ) ضِدُّ السَّقَمِ وَقَدْ صَحَّ بِالْكَسْرِ وَ (اسْتَصَحَّ) بِمِثْلِ صَحَّ وَ (صَحَّه) اللَّهُ (تَصْحِيحًا) فَهُوَ (صَحِيحٌ) وَ (صَحَّاحٌ) بِالْفَتْحِ" (الرازي: 173)، "والصحة في البدن حالة طبيعية تجري أفعالها معها على المجرى الطبيعي، وقد أشتعرت الصحة للمعاني فقيل صَحَّ الصَّلَاةُ إِذَا اسْقَطْتُ الْقَضَاءَ وَصَحَّ الْعَقْدُ إِذَا تَرْتَبَ عَلَيْهِ أَوْ صَحَّ الْقَوْلُ إِذَا طَابَقَ الْوَاقِعُ" (الصاغاني: 2010: 1، 333) وقيل: صَحَّ فُلَانٌ مِنْ عِلَّتِهِ وَاسْتَصَحَّ (الجوهري: 1/381)، والصحة (البراءة من كل عيب) (الزبيدي: 6/529)، وفي الحديث: (الصَّوْمُ مَصْحَةٌ) "بِفَتْحِ الصَّادِ، وَيُقَالُ: مَصْحَةٌ يَكْسُرُ الصَّادُ. قَالَ: وَالْفَتْحُ أَعْلَى، يَغْنِي يُصْحَ عَلَيْهِ" (الأزهري: 2001: 3/360)

السلامة لغة

الرازي ، أبو عبدالله محمد بن أبي بكر (1999). مختار الصحاح، تخ يوسف الشيخ محمد، ط1 ، المكتبة المصرية - بيروت

الزبيدي ، محمد مرتضى الحسيني (2001). تاج العروس من جواهر القاموس، دار الهداية - الكويت.

الزبيدي وآخرون (2018). إدارة الموارد البشرية، ط1، دار الحامد ط1 ، عمان -الأردن.

زويلف، محمدي حسن، (2010). إدارة الأفراد، ط1، مكتبة المجمع العربي للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

السالم، مؤيد سعيد، (2009). أساسيات الإدارة الاستراتيجية"، ط1 دار وائل للنشر والتوزيع عمان، الأردن.

الشتوي، محمد بن علي الجيلاني(2011) التغيير الدلالي و أثره في فهم النص القرآني، ط1، مكتبة حسين العصرية ، بيروت - لبنان.

الصاغاني ،رضي الدين الحسن بن محمد(1996). العباب الزاخر واللباب الفاخر ، مركز البحوث مجمع الملك فهد.

الصيرفي، محمد عبدالفتاح.(2009). التدريب الإداري، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

الطراونة، عمر (2012). الإدارة الاحترافية للموارد البشرية، دار البداية -الأردن.

العسكري ، أبو هلال الحسن بن عبدالله (1996). التلخيص في معرفة الأشياء، تخ عزة حسن ، ط1، دار الطلاس دمشق.

العلي ، محمد المهنا(1985). الإدارة في الإسلام، مكتبة الرشد الاردن.

عمر ، أحمد مختار (2011). معجم اللغة العربية المعاصرة، عالم الكتب - بيروت

الفارس، سليمان خليل، شحادة، عيسى ، مباركة، يسرى، (2000) . إدارة الموارد البشرية الأفراد، جامعة دمشق، دمشق، سوريا.

الفراهيدي ، أبو عبد الرحمن الخليل بن أحمد (2010). العين، تخ محمدي الخزومي إبراهيم السامرائي ، دار ومكتبة الهلال - السعودية.

الفيروز آبادي ، مجد الدين أبو طاهر بن يعقوب (2005). القاموس المحيط، تخ محمد نعيم العرقسوسي ، ط8 ، مؤسسة الرسالة -بيروت

القرطبي، شمس الدين محمد بن أحمد الأنصاري (1964). الجامع لأحكام القرآن، تخ أحمد البردوني - إبراهيم أطفيش ، ط2، دار الكتب المصرية- القاهرة

الكراعين، أحمد نعيم (1993). علم الدلالة بين النظرية والتطبيق، المؤسسة الجامعات للدراسة والنشر والتوزيع، ط1، لبنان.

المطيري ، حزام بن ماطر بن عويض(2020) . الإدارة الإسلامية المبهج - الممارسة، ط6 مكتبة الرشد - السعودية.

المغربي، عبدالمحميد عبدالفتاح،(2009). الاتجاهات الحديثة في دراسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ط1، المكتبة العصرية للنشر والتوزيع، المنصورة، مصر.

منصور، أحمد منصور (1955). المبادئ العامة في إدارة وتخطيط القوى العاملة، ط2، الكويت.

Byars, Lloyd L.,& Rue Leslie,(2004) .Human Resource Management , 7 th Ed Mc Graw-Hill Co.,Inc. New York.U.S.A.

Casio, Wayne F. (2013) .Managing Human Resources: Productivity Quality Of Work Life Profits, 9th eds , Mc Graw- Hill Irwin . New York.

- إن مصطلح الإدارة كهيئة شاعت منذ القدم في الحضارة الصينية والرومانية والإغريقية والمصرية دون التصريح باسمها.

- تعد إدارة الموارد البشرية فرعاً من فروع الإدارة إذ تفرعت منها إثر الاهتمام المتزايد بأهمية العامل البشري انجاح المؤسسات.

- إن دلالة المصطلحات في المعجمات اللغوية القديمة مذكورة بصورة مختصرة، توسعت دلالتها في المعجمات اللغوية الحديثة والتعريفات الاصطلاحية إذ يوجد تقارب بينها في شرح المصطلح او التعبير عنه.

- تتفق الدلالة اللغوية لبعض المصطلحات كمصطلح (التوظيف والتدريب والاختيار) مع المعنى الاصطلاحية إلا أنها توسعت وتفرعت واختصت بالمنظمات والمؤسسات .

- إن مصطلحي (التدريب والتطوير) يردفان البعض في المجال الإداري والاستخدام، بينما لاصلة بينها في المجال اللغوي.

- ثمة خلط بين (التحفيز والتعويض) في اللغة والاصطلاح إلا أنها مختلفان تماماً من جهة كيفية الدفع.

المصادر

القرآن الكريم
أبو حمدان ،رضا الموسوي(2001). الإدارة لمحات معاصرة مؤسسة الوراق -عمان.

الأزهري، أبو منصور محمد بن أحمد الهروي (2011). تهذيب اللغة، تخ محمد عوض ، ط1، دار إحياء التراث العربي - بيروت.

ابن دريد ، أبو بكر محمد بن حسن الأزدي(1987). جمهرة اللغة، تخ رمزي منير بعلبكي ، دار العلم - بيروت.

ابن سيده ، أبو حسن اسماعيل (1996). المخصص، تخ خليل غبراهيم جفال ، دار إحياء التراث العربي -بيروت.

ابن فارس ، أحمد بن فارس بن زكريا القزويني (1979). مقاييس اللغة. تخ عبد السلام هارون ، دار الفكر -بيروت.

ابن منظور ، محمد بن مكرم جمال الدين (1994). لسان العرب، ط3 ، دار صادر -بيروت.

أستيتية ، سمير شريف(2005). اللسانيات، ط1، عالم الكتب الحديثة ، إريد - الأردن

جودة، محفوظ أحمد (2014). إدرة الموارد البشرية، دار الوائل ، عمان الأردن

أنيس وآخرون مجمع اللغة العربية (1972). المعجم الوسيط، دار الفكر -بيروت.

أنيس، إبراهيم(1984). دلالة الألفاظ، ط5، مكتبة الأنجلو المصرية، مصر

بربر، كامل،(2008). إدارة الموارد البشرية: اتجاهات وممارسات، ط1، دار المنهل اللبناني، بيروت، لبنان

برنوطي، سعاد نائف،(2007). إدارة الموارد البشرية، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان،الأردن

الجهري ، أبو نصر إسماعيل بن حماد (1987). الصحاح تاج اللغة وصحاح العربية، تخ أحمد عبد الغفور عطار ، ط4، دار العلم للملايين - بيروت.

حسن، راوية محمد،(2003). إدارة الموارد البشرية رؤية مستقبلية، دار الجامعة، الاسكندرية، مصر.

حمّاد ،أحمد عبد الرحمن(1973). عوامل التطور اللغوي، ط1 دار الأندلس، بيروت لبنان.

الداولي ، فتحي أنور عبد الحميد(2004) . علم اللغة بين القديم والحديث، ط2، مطبعة الشاعر أحطل