

رأس المال البشرى وأثره على أداء القطاع الإدارى: دراسة تطبيقية على دول
جنوب شرق آسيا

أحمد أبوبكر محمد أحمد يوسف

لإستيفاء متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه الفلسفة
فى الاقتصاد

تحت إشراف

الدكتور

محمد أمين حنفي عبد الله

مدرس العلوم السياسية والاقتصادية
بكلية الدراسات الآسيوية- جامعة الزقازيق

الأستاذ الدكتور

عبد الرحيم البحيطي

أستاذ الاقتصاد
بكلية التكنولوجيا والتنمية- جامعة الزقازيق

ملخص البحث

إستهدف البحث الحالى قياس دور رأس المال البشري في تطوير أداء القطاع الإدارى للمؤسسات بدول جنوب شرق آسيا فسوف تعتمد الدراسة التطبيقية في تحقيق ذلك على بيانات طولية غير متوازنة لعينة من (10) دول تشكل معاً رابطة دول جنوب شرق آسيا وذلك خلال الفترة (1990-2022) بإجمالي 284 مشاهدة سنوية، والتي تم الحصول عليها من قاعدة بيانات التنمية العالمية للبنك الدولي (WDI)، وجداول Penn العالمية (PWT)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وغيرها من المؤسسات. وقد تم اختيار تلك الفترة بناء على مدى توافر البيانات. وبالإعتماد على اختبار جذر الوحدة (Unit Root Test) وكذلك استخدمت الدراسة أربعة اختبارات مختلفة للتحقق من قوة النتائج وهما اختبار Levin, Lin & Chut واختبار Im, Pesaran and Shin واختبار ADF – Fisher وأخيراً اختبار PP – Fisher.

توصل البحث إلى وجود تأثير إيجابي عند مستوي معنوية ١% لمؤشر رأس المال البشري (hc) على الفعالية الحكومية (ge). وتشير هذه النتيجة إلى أن الإستثمار في رأس المال البشري أمراً مهما لضمان الإدارة الرشيدة التي تهدف إلى

الحفاظ على المصالح العليا للمجتمع والدولة والعاملين، وعليه فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو محور الأساس لتحقيق أهداف الإدارة الرشيدة. وبناء على ذلك نجد أن زيادة الاستثمار في رأس المال البشري بدول أسيان سوف يدعم كفاءة أداء القطاع الإداري بها. فتؤكد النتائج الحالية على دور رأس المال البشري في تحسين الأداء الاقتصادي من خلال دعم الأداء الإداري للمؤسسات الحكومية وتحقيق الحكم الرشيد. وهو ما أكدته نظرية النمو الحديثة والتي ترى أن النمو الاقتصادي مدفوع بشكل أساسي بالتحسين الداخلي لجودة مدخلات عوامل الإنتاج.

وبالتالي يمكن استنتاج بأن العلاقة الإيجابية بين رأس المال البشري وأداء القطاع الإداري بدول أسيان الموضحة في الجزء السابق لها أهمية عملية كبيرة في البيئة الاقتصادية لهذه البلدان. وتستحق قيام رابطة أسيان ببذل المزيد من الجهود والاستثمارات للتدخل لمحاولة زيادة الاستثمار في رأس المال البشري.

الكلمات الدالة: رأس المال البشري، القطاع الإداري، دول جنوب شرق آسيا.

Abstract

The current study aimed to measure the role of human capital in developing the performance of the administrative sector of enterprises in Southeast Asian countries. The Applied study will rely to achieve this on unbalanced longitudinal data for a sample of (10) countries that together form the Association of Southeast Asian nations during the period (2022-1990) with a total of 284 annual observations, which were obtained from the World Bank's global development database (WDI), Penn Global Tables (PWT), the United Nations Development Program (UNDP), and other institutions. That period was selected based on the availability of data. Based on the Unit Root

Test, the study also used four different tests to verify the strength of the results, namely Levin, Lin & Chut, Im Test, Pesaran and Shin, ADF – Fisher test and finally PP – Fisher test. The study found that there is a positive impact at a moral level of 1% of the Human Capital Index (hc) on government effectiveness (ge). This result indicates that investment in human capital is important to ensure good governance aimed at preserving the highest interests of society, the state and workers, and therefore investment in human capital is the main focus to achieve the objectives of good governance. Accordingly, we find that increasing investment in human capital in the ASEAN countries will support the efficient performance of the administrative sector in them. The current results emphasize the role of human capital in improving economic performance by supporting the administrative performance of government institutions and achieving good governance. This is confirmed by the modern theory of growth, which holds that economic growth is mainly driven by internal improvement of the quality of inputs of production factors. Thus, it can be concluded that the positive relationship between human capital and the performance of the administrative sector in the ASEAN countries described in the previous part has great practical importance in the economic environment of these countries. ASEAN

deserves to make more efforts and investments to intervene to try to increase investment in human capital.

Keywords: Human capital, Administrative sector, Southeast Asian countries

مقدمة البحث:

لقد تعززت القناعة منذ تسعينات القرن الماضى على أهمية الإستثمار فى رأس المال البشرى كأهم محدد للنمو والتنمية الاقتصادية عبر الدول. فيتفق الاقتصاديين حالياً على أن الإنسان هو محرك عملية التنمية وقائدها وهو الذي يطور مستوى إستخدام الموارد المادية، ومن هنا يحتل موضوع تكوين رأس المال البشرى أهمية خاصة فى ظروف التنمية الاقتصادية والاجتماعية بإعتباره يمثل حجر الأساس فى كل تنمية أو تطور لكونه المسيطر على عناصر الإنتاج الأخرى وهى رأس المال المادى، والتكنولوجيا.

فيشير مصطلح رأس المال البشري إلى مخزون المعارف والمهارات والخبرات والقدرات على الإبتكار المتراكمة لدى الأفراد التي تجعل هؤلاء الأفراد قادرين على أداء واجباتهم ومسئولياتهم الوظيفية بكل كفاءة وفاعلية. وتعرفها أيضاً منظمة التعاون والتنمية (OECD) على أنها مجمل المعارف والمؤهلات والكفاءات وكل المميزات الأخرى التي يملكها الإنسان أو يكتسبها، والتي من شأنها أن تمدد بمزايا اجتماعية واقتصادية وشخصية، تحقق له الرفاهية الفردية والاجتماعية والاقتصادية. وتعبير آخر، فإن رأس المال البشري يضم الكفاءات والمهارات والمعارف والخبرات لدى الموظفين وأصحاب القرار في الشركة. ويعرف على أنه "مجموع الخبرات والمعارف والطاقات والحماس والإبداع والصفات التي يمتلكها العاملون في الشركة ويستثمرونها في العمل.

ويرى Becker فى كتابه "رأس المال البشرى" أن رأس المال البشرى مماثل "للسائل المادية للإنتاج" مثل المصانع والآلات ويستطيع الفرد الإستثمار فى رأس المال البشرى من خلال التعليم والتدريب والرعاية الطبية. وتعتمد المخرجات

بشكل جزئي على نسبة العائد من رأس المال البشرى المتوفر. وعلى هذا، فإن رأس المال البشرى هو بمثابة وسيلة للإنتاج تتمخض عنها مخرجات إضافية عند زيادة الاستثمار فيها. ويتميز رأس المال البشرى بالاستقرار وليس بالتحول مثل الأرض والعمل ورأس المال المادي. وبالتالي نستنتج أن رأس المال البشري يتكون من جزأين أساسيين هما؛ جزء فطري وجزء مكتسب؛ الجزء الفطري يعبر عن الاستعدادات الجسمية والعقلية الفطرية التي تولد مع الفرد، أما الجزء المكتسب فهو الجزء الأهم في رأس المال البشري فيعبر عن مجمل المعارف والكفاءات والمؤهلات والقدرات الجسمانية والخبرات والتجارب المكتسبة.

ويتشابه رأس المال البشري مع رأس المال المادي في إعتبارهم مخزون يتراكم عبر الزمن أى يمكن أن يحدث له إرتفاع أو إنخفاض عبر الزمن، أى أن المخزون من المعرفة قد يشهد نمواً موجباً أو سالباً، كما أنه يتشابه مع رأس المال المادي في حاجته إلى الصيانة والتحديث والتطوير المستمر. كذلك يرتبط مفهوم رأس المال البشري بعمليات الإنفاق على عملية إعداد البشر، والتي تشتمل الإنفاق على الصحة والتغذية والتدريب والتعليم مما يسهم في بناء الإنسان بدنياً وعقلياً ومهارياً لأداء وظائفهم. ويقم رأس المال البشرى بدلالة الدخل الإضافي الذي يولده هذا الاستثمار، ومن ثم يحكم على مدى جدواه الاقتصادية من خلال المقارنة بين معدل العائد على الاستثمار البشري ومعدل تكلفة عملية بناء رأس المال البشري.

وفي ظل التقدم التكنولوجي الذي يقلل من قيمة الوظائف التي لا تحتاج إلى مهارات عالية، ويخلق في مقابل ذلك وظائف جديدة تركز على المعرفة، وتعمل على تغيير الأهمية النسبية لعوامل الإنتاج يتطلب ذلك تنمية رأس المال البشرى لذا فهناك اتفاق على أن التحديات التي يحملها العصر الجديد لن يتصدى لها إلا رأس مال بشرى دائم الترقى، ودائم النمو، من حيث الكم والكيف سواء على المستوى الفردي أم على صعيد المجتمعات حتى يمكن للجميع المشاركة فى العالم الجديد من موقع الإقتدار، وفى ظل سياق تنافسي بالغ الحدة. كما أن الاستثمار في رأس المال البشري سيؤدي إلى تحقيق منافع طويلة الأجل، تتمثل في تغيير الصورة الذهنية تجاه طبيعة العمل بما

يؤدي إلى زيادة القدرات الإبداعية، وتحسين الإنتاجية، وزيادة الإيرادات، بالإضافة إلى تحقيق مزيد من الخدمات والمنتجات، وتحسين العلاقات بين العملاء والموردين. فتوفير رأس المال البشري المتمثل في الأفراد ذوي المهارات الفكرية العالية المتميزين بالتعليم والتدريب يسمح بتحفيز الإنتاج وتحقيق النمو عن طريق إدراج الابتكارات وزيادة مستوى المعارف في الاقتصاد وتطبيقها في مسارات الإنتاج الحالية والجديدة في عملية الإنتاج والنشاط والاستفادة منها.

وبالانتقال إلى أداء القطاع الإداري فقد بدأ الاهتمام بقياسه في الولايات المتحدة الأمريكية منذ بداية السبعينيات من القرن العشرين نتيجة نمو شعور عام بفشل السياسات الحكومية في حل الكثير من مشكلات المجتمع، فعلى الرغم من الاعتمادات المالية الكبيرة التي خصصت للتوسع في سياسات وبرامج ومشروعات هادفة إلى حل مشكلات عامة واجهت المجتمع الأمريكي، لوحظ بشكل عام أن هذه المشكلات لم تُحل، بل قد تكون ازدادت تعقيداً، وبالتالي عمّت الشكوى من عدم فاعلية الحكومة وبرامجها التنفيذية وعدم كفاءة التنفيذ وعدالته والإسراف وإهدار المال العام، ولم يكن المواطنون وحدهم مصدر الشكوى، بل شاركهم فيها مسؤولون سياسيون وتنفيذيون كثيرون في السلطتين التشريعية والتنفيذية، وأصبح هناك شبه إجماع في الرأي على أن الأجهزة الحكومية لا تعلم ما إذا كانت البرامج التي تقوم بتنفيذها جديرة بالتنفيذ فعلاً أم لا، أما أنها لا تعرف كيف تخطط برامج تنفيذية تحقق – بكفاءة وفاعلية وعدالة – الأهداف الحكومية التي يتقرر وضعها موضع التنفيذ (رسالن، 2007).

والأداء الإداري للحكومة هو محصلة لكل من الأداء الفردي وأداء الوحدات التنظيمية الحكومية التي يعمل بها الأفراد، بالإضافة إلى تأثيرات البيئة الاجتماعية والاقتصادية والثقافية عليهما، بشرط محاولة أنظمة العمل في كل إدارة أن تحقق أكبر قدر ممكن من الإنتاج بأقل قدر من التكلفة، وفي أقل وقت ممكن، وعلى مستوى مناسب من الجودة (صلاح & ورسالن، 2007). ويعكس الأداء الحكومي لأي دولة الأداء الجزئي لأجهزتها الحكومية المختلفة من وزارات وهيئات وغيرها، بالإضافة إلى منظماتها الخاصة، ولقد أثبتت التجارب أن منظومة الإدارة الحكومية التقليدية التي

تعتمد على اللوائح والإجراءات لا تستطيع الوفاء بتوقعات وطموحات المواطنين، فقد تبين أن مخرجات هذه المنظمات في كثير من الدول ضعيفة، كما أنها لا تخضع للقياس الدقيق سواء من حيث إنتاجية الموارد المستخدمة أو الكفاءة التي تؤدي بها هذه المنظمات أعمالها أو جودة الخدمات التي تقدمها (مصطفى، 2006).

وتتبع أهمية بناء نظام قياس الأداء في القطاع الحكومي في أى دولة من كون القياس يُعد مدخلاً علمياً حديثاً يهدف إلى تحسين الأداء في القطاع الحكومي، كما أنه يشخص واقع الأداء ويكوّن قاعدة بيانات أساسية لاستكمال دراسات ذات علاقة بتحسينه، كما أنه يساعد في إيجاد مؤشرات موضوعية لقياس الأداء تدعم القرارات الحكومية المتعلقة بجهود التطوير الإداري، كما أن مخرجات القياس تساعد في تصنيف أجهزة القطاع الحكومي استناداً لمستويات أدائها وبالتالي تحدد آفاق المنافسة بينها، علاوة على أن قياس الأداء سيكون أساساً لدراسة أسباب انخفاض جودة الخدمات التي تقدمها الأجهزة في القطاع الحكومي للمواطنين، ولتحديد مواضع الإسراف والهدر التي تنعكس في زيادة تكاليف الخدمات وانخفاض مستوى رضا المستفيدين، كذلك يفيد وفق نماذج محددة ومؤشرات موضوعية في تبني برامج تدريبية ترفع من إنتاجية القوى العاملة، وتتوافق مع احتياجات العاملين في الأجهزة الحكومية، وتفيد بعضاً من مخرجات نشاط الاستشارات في مراكز القياس، بتوفير بيانات حول ضعف أو قوة الأداء في الأجهزة الحكومية وأسبابه (الملكاوي، 2009 & العمرى، 2009).

وفي الآونة الأخيرة، أصبح هناك قناعة على أن الأداء الإدارى للمؤسسات الحكومية (أو ما يعرف بالحكم الرشيد) هي المسؤولة عن إختلافات الأداء الاقتصادى عبر الدول. فطبقاً للدراسة الإستقصائية لـ (Acemoglu et al, 2005) تدفع بنظرية مفادها أنّ المؤسسات هي السبب الرئيسي لاختلاف النمو بين الدول عبر طرح منهجي مدعوم بحجج وبتجارب واقعية من التاريخ. حيث لا يمكن نفي أو إلغاء دور العوامل الثقافية والجغرافية في تحقيق النمو الاقتصادي لكن تبقى المؤسسات الاقتصادية هي المصدر الأساس للاختلافات الاقتصادية بين البلدان والمسؤولة بالدرجة الأولى عن

ظهور ازدهار اقتصادي من عدمه من خلال تحديد حجم النمو وتوزيع الموارد في المستقبل (توزيع الثروة ورأس المال المادي والبشري).

ومن الأمثلة التاريخية التي تدعم نظرية أن المؤسسات الاقتصادية، بدل العوامل الجغرافية والثقافية، هي التي تسبب اختلافات في دخل الفرد "التجربة الكورية". فبعد انقسام الكوريتين الشمالية والجنوبية في أواخر الأربعينيات من القرن الماضي، نظم البلدان المستقلان أنفسهما بطرق متباينة واعتمدا أنظمة مؤسسات مختلفة كلياً عن بعضها البعض حيث تبنى الشمال نموذج الاشتراكية السوفيتية والثورة الصينية في إلغاء الملكية الخاصة للأرض ورأس المال. علاوة على ذلك، فإن القرارات الاقتصادية لم تتم بواسطة السوق، بل عبر الدولة الشيوعية. في حين حافظ الجنوب على نظام الملكية الخاصة وحاولت الحكومة استخدام الأسواق والحوافز الخاصة من أجل تنمية الاقتصاد. وقبل حدوث هذا التغيير المؤسسي الجذري، تقاسم البلدان نفس التاريخ والجذور الثقافية كما أن الفروق الجغرافية بين الشمال والجنوب تعد طفيفة حيث يمتاز كلاهما بنفس الإمكانات الجغرافية إلا أن الكوريتين شهدتا منذ الانفصال مسارات متباينة بشكل لافت للتنمية الاقتصادية تعزى بالأساس إلى اختلاف المؤسسات.

وهنا نجد أن الاستثمار في رأس المال البشري أمراً مهما لضمان الإدارة الرشيدة التي تهدف إلى الحفاظ على المصالح العليا للمجتمع والدولة والعاملين، والوصول إلى أعلى درجات الكفاءة في العمل، وكذا من خلال التوزيع العادل لمكاسب التنمية والشفافية والمسؤولية، وعليه فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو محور الأساس لتحقيق أهداف الإدارة الرشيدة. وبالتالي يؤكد المقترح الحالي على دور رأس المال البشري في تحسين الأداء الاقتصادي من خلال دعم الأداء الإدارى للمؤسسات الحكومية وتحقيق الحكم الرشيد. وهو ما أكدته نظرية النمو الحديثة والتي ترى أن النمو الاقتصادي مدفوع بشكل أساسي بالتحسين الداخلي لجودة مدخلات عوامل الإنتاج. وعليه في هذه الورقة، يتم قياس جودة مدخلات العمل، رأس المال البشري، بشكل صريح والفرضية الرئيسية هي أن متغير "العمل الفعال" المتجسد في رأس المال البشري مهم لتحسين أداء المؤسسات الحكومية.

وسوف يتم التركيز فى هذه الدراسة على منطقة شرق آسيا، حيث عندما نسمع أسماء أغلب دول هذه المنطقة وخاصة (اليابان، وكوريا الجنوبية، وماليزيا، وسنغافورة، وتايوان، وهونج كونج، وإندونيسيا، والصين والتي لحقت بهما متأخراً) فيتبادر إلى أذهاننا سؤال جوهري وهو: ما سرّ هذه النهضة والازدهار الاقتصادي العظيم الذي تتمتع به تلك الدول، رغم أنها فقيرة بمصادر الثروة الطبيعية، وكانت دولاً متخلفة في منتصف القرن الماضي؟ وقد أكدت الشواهد العملية أن السر يكمن فى "الاستثمار بالإنسان" من حيث العناية بتعليمه وتأهيله، بإعتباره الركيزة الأساسية فى النهضة الحديثة. ولهذا فإن الاستثمار بالعنصر البشرى جاء على رأس أولويات الخطط التنموية. ومما عزز ذلك شخصية الإنسان المنضبطة والتي تحترم النظام، وتقدر قيمة الوقت، وتلتزم بأخلاقيات العمل وأمانته وبالتالي تحقيق الحكم الرشيد بتلك الدول.

مشكلة البحث:

إن الأداء الإدارى المؤسسات تؤثر على الأداء الاقتصادى للدول من خلال التأثير على حقوق الملكية، وهياكل الحوافز وتكاليف المعاملات. فالمجتمعات التي يشعر فيها المستثمرون بالأمان فيما يتعلق بحقوق الملكية، ومحدودية المخاطر القانونية والاقتصادية، وتكون العقبات البيروقراطية فيها محدودة والوصول إلى أسواق العمل فيها يكون مؤمن، وبالتالي من المرجح ان تزدهر فيها الاعمال وتزيد الانتاجية وترتفع فيها مستويات دخل الفرد. اما المجتمعات التي يواجه فيها المستثمرون مخاطر عالية فيما يتعلق بمصادرة الملكية، ومحدودية اللجوء الى القانون، والفساد الشديد او المطالب البيروقراطية الخائفة، تجعلها اقل جذبا لاستثمارات اصحاب المشاريع بسبب عدم اليقين وتعطيل نشاط السوق. وتشمل هذه التأثيرات ايضا انخفاضاً في مستويات رأس المال المادي، ونمو العمالة، وانخفاضاً في حجم التجارة والاستثمارات الاجنبية.

ونظراً لأن كفاءة أو عدم كفاءة الجهاز الإدارى بالدولة يكون مرجعه فى الأصل للأفراد الذين يقومون بإدارة مؤسسات الدولة، وبالتالي تحاول العديد من الدول تحسين أداء القطاع الإدارى الحكومى لديها من خلال زيادة الإستثمار فى رأس المال البشرى

بإعتباره المحدد الرئيسى لكفاءة المؤسسات الحكومية. وعليه يهدف هذا المقترح إلى تقييم أثر رأس المال البشرى على جودة المؤسسات بالتطبيق على إقليم جنوب شرق آسيا نظراً لما أحدثته دول هذا الإقليم من معجزة اقتصادية بالإعتماد على تطوير رأس مالها البشرى المعزز بالتعليم. فعلى حد علمنا، هذه هي الورقة الأولى التي تتخذ هذا النهج الإقليمي طويل المدى على المستوى الآسيوى.

ومن هنا تتمثل مشكلة البحث فى الإجابة على السؤال التالى: "ما هو دور رأس المال البشرى فى تطوير أداء القطاع الإدارى للمؤسسات بدول جنوب شرق آسيا؟".

أهمية البحث:

ترجع أهمية البحث إلى الآتى:

دراسة أثر تعزيز رأس المال البشرى على جودة المؤسسات الحكومية بدول جنوب شرق آسيا. ويمكن تحقيق ذلك من خلال تحقيق الأهداف الفرعية التالية:

1. محاولة تطوير نموذج النمو الداخلى لـ (Lucas (1988)، (MRW (1992)؛ وذلك لدراسة أثر رأس المال البشرى كمتغير داخلى على أداء المؤسسات الحكومية باستخدام بيانات طولية Panel data.
2. الإختبار التطبيقى لقدرات رأس المال البشرى كعامل إنتاجى يمكنه شرح الفروق فى أداء المؤسسات الحكومية وإمكانية مساعدته على تقليص الفوارق الإقليمية وحدوث ظاهرة التقارب الاقتصادى لمجموعة دول جنوب شرق آسيا.
3. تحديد نوع رأس المال البشرى الذى يحقق جودة الأداء الإدارى فى دول جنوب شرق آسيا. وما هى الإستراتيجيات التى تتبعها تلك الدول فى تكوين الأفراد لخلق رأس مال بشرى قادر على إحداث التنمية.
4. تقديم إطار نظرى عن مفهوم رأس المال البشرى ومكوناته وأبرز مؤشرات قياسه، بالإضافة إلى توضيح آلية الإستثمار فى رأس المال البشرى من خلال التركيز على التعليم.

٥. التأسيس النظري لنظريات المؤسسات والحكم الرشيد، ونظريات الأداء الإداري وكيفية قياسية، والروابط النظرية للإستثمار في رأس المال البشري على الأداء الإداري.

فرضية البحث:

يعد العنصر البشري من أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تحسين الأداء المؤسسي، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم التعليم في تراكم رأس المال البشري. وتشير نظريات النمو الاقتصادي إلى أن التقدم يزيد من معدل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوة العمل أحسن تعليماً، من هنا فإن تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدم المؤسسي ويعد مصدراً من مصادر النمو المستدام. وبناءً عليه يمكن التوصل إلى فرضية البحث الرئيسية التالية؛

" هناك علاقة موجبة بين رأس المال البشري و كفاءة الأداء الحكومي بدول شرق آسيا".

الدراسات السابقة وتطوير الفروض:

سوف يتم إستعراض أغلب الدراسات التطبيقية الحديثة التي بحثت العلاقة بين رأس المال البشري وأداء القطاع الحكومي أو الخاص في أغلب مناطق العالم كما يلي؛

- قامت دراسة (موراد & عمران، 2015) بقياس علاقة الإستثمار البشري بإدارة الحكم الرشيد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا باستخدام نماذج البيانات الطولية. حيث إتمت الدراسة على مؤشر النسبة الإجمالية للمتعلمين في سن (15 - 24) من إجمالي الفئة المتعلمة كمؤشر لرأس المال البشري. أما إدارة الحكم الراشد فتم التعبير عنها من خلال مؤشرات؛ التمثيل والمسائلة، والاستقرار السياسي & غياب العنف، وجودة الحكومة، ونوعية الأطر التنظيمية، وسيادة القانون، والتحكم في الفساد. وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها؛ وجود علاقة طردية بين

مؤشر رأس المال البشري ومؤشر التمثيل والمساءلة، وأيضا علاقة طردية وشديدة المعنوية بين الاستثمار البشري ومؤشر الاستقرار السياسي وغياب العنف في دول شمال إفريقيا والشرق الأوسط حيث تؤدي زيادة الاستثمار البشري بـ 1% إلى زيادة الاستقرار السياسي بـ 2.80% في العينة المدروسة خلال الفترة (1995 - 2011)، كما أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مؤشر الاستثمار البشري ومؤشر فعالية الحكومة في عينة الدول المدروسة، وأن زيادة الاستثمار البشري بـ 1% يؤدي إلى زيادة مؤر النوعية التنظيمية بـ 2.23% واتضح من خلال التقدير وجود علاقة طردية وشديدة المعنوية أيضا بين معدل رأس المال البشري ومؤشري سيادة القانون والتحكم في الفساد.

كما تناولت دراسة (عاشور & صارة، 2019) تحديد مدى تأثير رأس المال البشري على أداء 17 مؤسسة جزائرية وذلك من خلال توزيع قائمة استقصاء على الموظفين الذين يشغلون مناصب إدارية مختلفة في المؤسسات محل الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لرأس المال البشري على أداء المؤسسات محل الدراسة.

قامت دراسة (Fah Huang & Hsueh, 2007) بتحليل العلاقة بين رأس المال البشري وأداء الأعمال في المؤسسات الإستشارية التايوانية الهندسية فهذه المؤسسات مثل غيرها من المؤسسات تقوم بالإعتماد على الأصول المعرفية كأهم مورد لها. ومن خلال الدراسة المسحية بتوزيع قائمة استقصاء على جميع الشركات التايوانية الإستشارية توصل البحث إلى أن رأس المال البشري يؤثر إيجابياً على أداء هذه المؤسسات.

كما هدفت دراسة (Cadil, et al., 2014) إلى تحليل تأثير رأس المال البشري على الأداء الاقتصادي والمؤسسى عند التحكم في الهيكل الاقتصادي في دول الاتحاد الأوروبي، يتم تقسيم الدراسة على ثلاث مراحل المرحلة الأولى لجميع الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي (حيث يوجد توافر للبيانات) في السلاسل الزمنية (2007-2010). ثم اختيار مجموعات من المناطق ذات بنية اقتصادية مماثلة وتم إجراء التحليل مرة أخرى لهذه المجموعات المنفصلة. تم تخصيص المرحلة الأخيرة لتقديرات الفترات الأقصر : فترة ما

قبل الأزمة (2007-2008)، الفترة الحرجة (2008-2009) وفترة ما بعد الأزمة (-2009) 2010). وذلك باستخدام (LS) classical least squares regression و robust regression model (RM) المتغير التابع هو معدل نمو نصيب الفرد من الناتج المحلي الإجمالي، وأداء الحكومة والمتغير المستقل هو رأس المال البشري (نسبة الموظفين ذو التعليم العالي على إجمالي عدد الموظفين في المنطقة). وتوصلت الدراسة إلى عدم وجود أي تأثير إيجابي واضح لرأس المال البشري على الأداء الاقتصادي والمؤسسي في مناطق الاتحاد الأوروبي في الفترة (2007-2011) على العكس من ذلك، فإن النتائج تشير إلى الآثار السلبية المحتملة لمشاكل التعليم الزائد والمشاكل الهيكلية خاصة في المناطق الزراعية.

وفى نفس السياق تناولت دراسة (Chang, & Shi, 2016) آثار رأس المال البشري على الأداء الاقتصادي والمؤسسي في 30 مقاطعة في الصين، واستخدمت هذه الدراسة الناتج المحلي الإجمالي وجودة الحكومة كمتغير تابع والسنوات التي يتم فيها بداية الدراسة كمؤشر لرأس المال البشري في كل مقاطعة حيث يتم تقسيم التعليم على النحو التالي: لا يوجد تعليم أو أمي، ابتدائي، متوسط، ثانوي، تعليم جامعي، ويتم تحديدها بالترتيب كالتالي: صفر سنوات، 6 سنوات، 8 سنوات، 12 سنة، 16 سنة. وتم استخدام ثلاثة متغيرات تحكيمية هي؛ الانفتاح التجاري، معدلات نمو الموظفين في كل منطقة، الابتكار التكنولوجي وذلك باستخدام العديد من النماذج، وتوصلت الدراسة إلى أن رأس المال البشري يحفز الأداء الاقتصادي من خلال الحكم الرشيد.

كما هدفت دراسة (Awokuse, & Ogundari, 2018) تعزيز النقاش حول التأثير المحتمل لرأس المال البشري على الأداء الاقتصادي والحكم الرشيد في أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى (SSA) وتتنظر في تدبيرين بديلين لرأس المال البشري: الصحة والتعليم. توظف الدراسة نموذجاً ديناميكياً يعتمد على طريقة اللحظات العامة المعممة (SGMM) (generalized method of moment system) وتحليل بيانات لوحة متوازنة تغطي 35 دولة منذ (1980-2008). إتبعته الدراسة مواصفات نموذج ديناميكية تصف بوضوح نموذج انحدار النمو الداخلي لدراسة العلاقة السببية

بين الأداء الاقتصادي والتعليم والصحة، وكان المتغير التابع هو النمو في الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي للفرد وفعالية الحكومة، المتغيرات المستقلة (العمر المتوقع عند الميلاد بالسنوات كمؤشر للصحة)، (متوسط سنوات الدراسة، عدد الملتحقين بالتعليم الثانوي والعالي، الإنفاق الحكومي كمؤشرات للتعليم). أظهرت النتائج العملية أن مقاييس رأس المال البشري لها آثار إيجابية على النمو الاقتصادي، على الرغم من أن مساهمة الصحة أكبر نسبياً من تأثير التعليم. يؤكد هذا الاستنتاج على أهمية كل من مقاييس رأس المال البشري ويتمشى مع الحجة في الأدبيات التي مفادها أن التعليم أو الصحة ليسا بديلاً مثالياً عن الآخر كمقياس لرأس المال البشري.

وقامت دراسة (Ali, et al., 2018) باستخدام البيانات في 132 دولة على مدى 15 عاماً (2011-1996) حيث كان المتغير التابع هو فعالية الحكومة والتحكم في الفساد، والمتغيرات المستقلة هي رأس المال المادي، حصة السكان العاملين في بلد ما في سنة معينة، متوسط سنوات التعليم كمؤشر لرأس المال البشري. وتم استخدام مؤشر الحرية الاقتصادية (حرية التجارة الدولية والتنظيم)، ومؤشر النظام القانوني وحقوق الملكية لاختبارها كمؤشرات مؤثرة على العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي. وتكشف النتائج التجريبية أن رأس المال البشري يلعب دوراً إيجابياً في تحسين الأداء الاقتصادي فقط في ظل وجود فرص اقتصادية أفضل ومؤسسات قانونية عالية الجودة. مما يعني أن الفرص الاقتصادية تعزز تأثير رأس المال البشري على النمو: كلما كان من السهل القيام بالأعمال والتجارة محلياً أو دولياً، كلما كان تأثير رأس المال البشري أقوى على النمو.

كما بحثت دراسة (Fashian, et al., 2018) في العلاقة بين المساعدات ورأس المال البشري في تعزيز الأداء الاقتصادي والمؤسسي في نيجيريا. استخدمت الدراسة النماذج التالية: Vector Error Correction Model and Engle-Granger (VECM) تشير الدلائل من النموذج الموسع للدراسة إلى أن النمو في نيجيريا حساس لصدمة رأس المال البشري عن طريق التعليم، في حين أن الاستجابة من صدمة المعونة تافهة على المدى الطويل. كما توصلت النتائج التي تم الحصول عليها إلى أن

الإفناق الحكومي على التعليم مع تدفقات إضافية من المساعدات يمكن أن يعزز النمو الاقتصادي في نيجيريا. ومع ذلك، هناك أيضاً إشارة إلى أن تحقيق النمو الاقتصادي قد يكون تحدياً لهذا البلد الذي يعتمد على المساعدات.

وتناولت دراسة (Khatieb-Al et al., 2007) إلى تحديد مدى إسهام تكنولوجيا المعلومات وتراكم رأس المال البشري في الأداء الاقتصادي السريع في دولة الإمارات العربية المتحدة (UAE)، خلال الفترة (1991-2004) وذلك باستخدام اختبارات التكامل المشترك واختبارات (Gonzalo and Granger 1995) في المدى الطويل ونماذج تصحيح الخطأ في المدى القصير. واستخدمت الدراسة لوغاريتم الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بالعملة المحلية كمتغير تابع، والمتغيرات المستقلة هي (فعالية الحكومة، والاستثمار الحقيقي في تكنولوجيا المعلومات، عدد أجهزة الكمبيوتر الشخصية، نسبة الالتحاق بالتعليم الابتدائي بالنسبة لسكان الفئة العمرية الابتدائية). تؤكد نتائج اختبارات التكامل المشترك وجود علاقة قوية (توازن) طويلة الأجل تربط النمو الاقتصادي الحقيقي في الإمارات العربية المتحدة بكل من فعالية الحكومة، وتكنولوجيا المعلومات، ورأس المال البشري. ومع ذلك تكشف الاختبارات الإضافية المستندة إلى تقنية (Gonzalo and Granger 1995) أن رأس المال البشري يلعب دوراً أكثر أهمية في عملية النمو من دور تكنولوجيا المعلومات. على عكس التأثيرات القوية على المدى الطويل تشير نتائج نماذج تصحيح الأخطاء إلى أنه لا يوجد لتكنولوجيا المعلومات أو رأس المال البشري أي تأثير كبير في المدى القصير على النمو الحقيقي.

كما ساهمت دراسة (Tebaldi, & Dais, 2012) في النقاش حول العلاقة بين رأس المال البشري والمؤسسات والنمو الاقتصادي وتستخدم بيانات عدد من الدول خلال الفترة (1965-2005) وتستخدم نموذج (GMM) يفترض النموذج أن عدد السكان ينمو بمعدل ثابت ويتألف من المتعلمين وغير المتعلمين وأن الاقتصاد مقسم إلى قطاعين رئيسيين: السلع النهائية والتعليم. وضح نموذج النمو النظري الذي تم تطويره في هذه الدراسة أهمية التفاعل بين رأس المال البشري والمؤسسات لشرح

عملية التنمية. تلعب المؤسسات دوراً رئيسياً في تحديد مسار تراكم رأس المال البشري، مما يعزز التكنولوجيا ونمو الإنتاج ثم يسهم لزيادة العوائد على تراكم رأس المال البشري ويحث العمال غير المتعلمين على الاستثمار في التعليم ويصبحوا متعلمين. لذلك، يعتمد مقدار رأس المال البشري المتاح في الاقتصاد على جودة المؤسسات. نظراً لأن إنتاجية الاقتصاد تعتمد على تراكم رأس المال البشري، فإن التنمية مرتبطة بجودة المؤسسات التي توفر سوق رأس المال البشري. وتُظهر البيانات فيما يتعلق بالمهارات المعرفية، وجود عجز في المهارات أكبر بكثير في البلدان النامية بشكل عام من مجرد الالتحاق بالمدارس والتحصيل. يوضح حجم التغيير المطلوب أن سد الفجوة الاقتصادية مع البلدان المتقدمة سيتطلب تغييرات هيكلية في المؤسسات التعليمية.

وبحثت دراسة (Ibrahim, 2018) في كيفية تأثير جودة رأس المال البشري على العلاقة بين تنمية القطاع المالي المحلي والنمو الاقتصادي في 29 دولة من دول جنوب الصحراء الأفريقية (SSA) خلال الفترة (1980-2014). وأجريت التحليلات باستخدام طريقة (method of moments generalized) واستخدمت الدراسة الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي كمتغير تابع، ورأس المال البشري كمتغير مستقل يتم التعبير عنه بعدد الملتحقين بالتعليم الابتدائي وعدد الملتحقين بالتعليم الثانوي، والمتغيرات التحكمية (معدل الاستثمار، العمالة، الإنفاق الحكومي، التضخم، والانفتاح التجاري). والنتيجة الرئيسية هي أنه على الرغم من أن كل من رأس المال البشري والتنمية المالية يشجعان النمو إلا أن تنمية القطاع المالي تحفز النمو إلى حد كبير عند توفر جودة عالية في رأس المال البشري، هذه الدراسة توضح أهمية التكامل الرأسمالي البشري والتمويل في عملية النمو الاقتصادي.

وإستخدمت دراسة (إبراهيم، 2012) اختبار سببية جرانجر وتقدير نموذج (VAR) لتوضيح العلاقة بين نمو رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1964-2010) وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها أن هناك علاقة سببية تتجه من معدل نمو رأس المال البشري إلى معدل نمو الناتج الحقيقي وفي نفس الوقت

لا يوجد تأثير للناتج الحقيقي على مستوى التغير في معدل نمو رأس المال البشري . ونتيجة اختبار (VAR) توضح أن هناك تأثير معنوي لمعدل نمو رأس المال البشري في الفترة (t) على معدل النمو الاقتصادي في الفترة (t+3)، أى أن زيادة معدل نمو رأس المال البشري في الفترة (t) بنقطة واحدة يترتب عليه زيادة معدل النمو الاقتصادي بـ 31% نقطة في الفترة (t+3)، ولا يوجد أى تأثير معنوي لمعدل النمو الاقتصادي على معدل نمو رأس المال البشري.

كذلك إستخدمت دراسة (Seetanaah & Neeliah, 2016) مؤشر مركب لرأس المال البشري (الصحة، التعليم، التغذية) وذلك من خلال نموذج Vector error correction modeling (VECM) لدراسة العلاقة بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي في موريشيوس وذلك باستخدام المتغيرات الحاكمة (رأس المال، العمالة) خلال الفترة (1970-2011) للتحقق من فرضية أن النمو الاقتصادي يتبع نموذج النمو الداخلي. استخدمت الدراسة نموذج كب دوجلاس وأضافت إلى عنصري العمل ورأس المال عنصر رأس المال البشري، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ثنائية الاتجاه بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي.

واستخدمت دراسة (Pelinescu, 2015) بيانات سلسلة زمنية في الفترة (-2000 2010)، من قاعدة بيانات يورستات (Eurostat) حيث كان الناتج المحلي الإجمالي للفرد هو المتغير التابع والمتغيرات المستقلة هي (رأس المال البشري، الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج المحلي الإجمالي، عدد الموظفين الذين لديهم تعليم ثانوي)، والمتغيرات التحكمية (صادرات السلع والخدمات، عدد براءات الاختراع). كشفت الدراسة عن وجود علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الناتج المحلي الإجمالي لكل فرد والقدرة الابتكارية لرأس المال البشري (يتضح من عدد براءات الاختراع) ومؤهلات الموظفين (التعليم الثانوي) كما هو متوقع وفق النظرية الاقتصادية. وظهرت نتيجة غير متوقعة هو العلاقة السلبية بين الإنفاق على التعليم في الناتج المحلي الإجمالي والناتج المحلي الإجمالي للفرد، وهو أمر ممكن التفسير وهو عدم تجانس بين البلدان التي تم النظر فيها.

و قامت دراسة (Cuaresma, et al., 2017) على تقييم مساهمة كل من رأس المال البشري وتقارب الدخل في المناطق الأوروبية في تحقيق النمو الاقتصادي في الفترة (2000-2010)، واستخدمت الدراسة عدد الملتحقين بالتعليم الجامعي كمؤشر لرأس المال البشري، وتوصلت الدراسة إلى أن المناطق التي شهدت معدلات عالية من التعليم العالي في عام 2010 هي نفس المناطق التي تحقق فيها ارتفاع في دخل الفرد، كما قامت الدراسة بالتنبؤ بتوقعات لدخول الأفراد والتنبؤ بمعدل كثافة الالتحاق بالتعليم العالي، ووجدت أن أعلى معدلات نمو للدخل تتركز في اقتصادات وسط وشرق أوروبا وفي نفس الوقت توقعت الدراسة زيادة معدل نمو التحصيل في التعليم العالي في نفس المناطق، مما يعني أن تضيق الفجوة في فروق الدخل بين المناطق الفقيرة والغنية في أوروبا على مدار العقود القادمة من الممكن أن تكون مدفوعة باستثمار رأس المال البشري وهو يعني العائد النسبي لتحسين مستويات التحصيل العلمي، وبالتالي فإن كل من التقارب في الدخل ورأس المال البشري يعملان كمحركات مهمة للنمو الاقتصادي في أوروبا.

كما هدفت دراسة (Arshad, & Munir, 2018) إلى تحديد العلاقة طويلة الأجل بين كل من رأس المال البشري ورأس المال المادي والنمو الاقتصادي في باكستان خلال الفترة (1973-2014) واستخدمت الدراسة نموذج Autoregressive distributive lag (ARDL) model حيث كان المتغير التابع هو إجمالي الناتج المحلي لكل عامل، والمتغيرات المستقلة هي رصيد رأس المال البشري ويشتمل على العدد السنوي للخريجين في كل مستوى تعليمي (الابتدائي، المتوسط، الثانوي، العالي)، ورأس المال المادي (تكوين رأس المال الثابت الإجمالي)، واتفقت النتائج مع نماذج النمو الداخلي حيث وجد أن تراكم رأس المال البشري يزيد من إنتاجية العامل ومستوى التوظيف ونصيب الفرد من الدخل ويسبب النمو الاقتصادي، وكذلك توصلت الدراسة إلى أن رأس المال المادي مصدر مهم للنمو الاقتصادي في باكستان.

وكذلك سعت دراسة (Khan, & Ahmed, 2018) إلى التحقيق التجريبي لتحديد إذا كان رأس المال البشري مهم للنمو الاقتصادي، وذلك لعينة من الدول النامية عددها

67 دولة خلال الفترة (2014-1960)، أن هذا النموذج يتكون من متغيرات معدل نمو نصيب الفرد من إجمالي الناتج المحلي كبديل للنمو الاقتصادي، وتكوين رأس المال الإجمالي كبديل عن رأس المال، ومجموع القوى العاملة، والسكان في سن العمل، ومجموع السكان، معدل المشاركة في القوى العاملة، متوسط سنوات الدراسة المعدلة حسب القوة العاملة كوكيل لرأس المال البشري، ونسبة المشاركة في القوى العاملة، ومتوسط العمر المتوقع، ونفقات التعليم، والنفقات الصحية، ومعدل مشا ركة القوى العاملة من الإناث، وإنتاجية الزراعة والانفتاح التجاري. وقد أظهرت جميع متغيرات النموذج أثراً إيجابياً على النمو الاقتصادي، كما أظهرت أن المدى الطويل لرأس المال البشري يؤدي إلى نتائج ثابتة مفادها أنه كلما زاد تراكم رأس المال البشري في الفترة الزمنية السابقة، سيكون النمو الاقتصادي في الفترة الزمنية الحالية أعلى. ومع ذلك، فإن الشرط المسبق لتحقيق الفوائد من هذا التحول السكاني في العالم النامي هو توفر أسواق عمل مرنة قادرة على استيعاب الشباب الذين يدخلون في سن العمل. ومن أجل مرونة السوق، يلزم الاستثمار المستمر في رأس المال البشري.

■ التعليق على الدراسات السابق:

ومن خلال المسح المرجعي للدراسات السابقة يتضح إفتقار تلك الدراسات التطبيقية إلى دراسة العلاقة بين رأس المال البشرى والأداء المؤسسى فى إقليم جنوب شرق آسيا، كذلك هناك إفتقار للدراسات التى تهتم بالتعليم بصفة خاصة كمتغير داخلى يؤثر على الحكم الرشيد، لذلك ستقوم الدراسة بسد هذه الفجوة البحثية.

منهجية البحث:

وفقاً لطبيعة أهداف وتساؤلات الدراسة فسوف يتم إتباع المنهج الإستقرائى، من خلال الإعتماد على بيانات طولية غير متوازنة فعلية (unbalanced Panel Data). وبالتالي يتم توصيف النموذج العام للدراسة فى أبسط أشكاله كما يلى:

$$y_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 hc_{it} + \alpha_2 \chi_{it} + \alpha_3 \lambda_i + \alpha_4 \eta_t + \varepsilon_{it}; \quad i = 1, \dots, N, \quad t = 1, \dots, T$$

حيث:

(1) y_{it} ← تعكس المتغير التابع وهو مستوى الأداء الإدارى الحكومى فى الدولة i فى الزمن t . وللتعبير عنه، سوف تستخدم الدراسة ثلاثة مؤشرات من المؤشرات العالمية للحكومة المحسوبة من البنك الدولى وهى:

○ مؤشر كفاءة الحكومة.

○ مؤشر جودة الأطر التنظيمية.

○ مؤشر التحكم فى الفساد.

(2) hc_{it} ← تعكس المتغير المستقل المستهدف وهو مستوى رأس المال البشرى فى الدولة i فى الزمن t . وسوف يتم التعبير عنه بإستخدام أحد المؤشرات التالية:

○ مؤشر رأس المال البشرى؛ من قاعدة بيانات جداول Penn 10، والمحسوبة بناءً على متوسط سنوات الدراسة والعوائد من التعليم.

○ مؤشر التنمية البشرية؛ من برنامج الأمم المتحدة الإنمائى، وهو مؤشر مركب يعكس مستوى التنمية المتحقق فى الأفراد وبالتالي فهى يشمل أبعاد التعليم والصحة والدخل، من خلال أربعة مؤشرات فرعية وهى متوسط سنوات الدراسة، ومتوسط سنوات الدراسة المتوقع، والعمر المتوقع عند الميلاد، ونصيب الفرد من الدخل الحقيقى.

○ مؤشرات فرعية للتعليم؛ وفيها سيتم الإعتماد على الإنفاق على التعليم كنسبة من الناتج أو نصيب الطالب من الإنفاق على التعليم أو متوسط سنوات الدراسة..

(٣) X_{it} ← تمثل متجه للمتغيرات الضابطة الاقتصادية التى تؤثر على الأداء الحكومى المؤسسى فى الدولة i فى الزمن t بخلاف رأس المال البشرى. وقد تم إختيار تلك المتغيرات بما يتماشى مع الأدبيات الاقتصادية، والتى أهم عناصرها والتى تؤثر على الأداء المؤسسى هى متغيرات الإستقرار السياسى، والإستقرار الحكومى، ومستوى الديمقراطية حيث لا يمكن تخيل تحقيق أداء مؤسسى جيد فى ظل عدم إستقرار سياسى وتخطط حكومى. أما بالنسبة للمحددات الاقتصادية فنجد أهمها فى الأدبيات هى كفاءة السياسة النقدية، والإستقرار المالى.

(٤) η_t, λ_i ← تشير إلى التأثيرات الثابتة للدولة والزمن على الترتيب.

(٥) ε_t, α_0 ← تشير إلى ثابت الدالة، والخطأ العشوائى على الترتيب.

وسوف يتم تقدير العلاقات المقترحة بإستخدام أسلوب الأثار الثابتة ثنائى الإتجاه (2Way Fixed Effects Model) وذلك لإلتقاط عدم التجانس بين الدول النابع من خصائصها الفردية بخلاف الشفافية المالية، بالإضافة إلى إلتقاط عدم التجانس فى الأزمنة الاقتصادية التى تتعرض لها الدول (ويُسنتنى من ذلك الإستراتيجية الثالثة).

كما سيتم تقدير هذه الأساليب سواء بإستخدام الحزمة الإحصائية 12 E-Views أو STATA 16.

حدود البحث:

● **الحدود الزمانية؛** وفيها سيتم تحليل علاقة البحث خلال فترة زمنية طويلة نسبياً من عام 1960 وحتى عام 2021، وذلك لإمكانية تحديد الأثر طويل الأجل لرأس المال البشري، الذي يقاس بالتحصيل التعليمي، في تحفيز الأداء الإدارى بدول الدراسة.

● **الحدود المكانية؛** وفيها سيتم تطبيق علاقة البحث على إقليم جنوب شرق آسيا والذي يضم 11 دولة وهى (سنغافورة، وماليزيا، وإندونيسيا، وبروناي دار السلام، وتايلاند، والفلبين، وفيتنام، وميانمار، وكمبوديا، وتيمور الشرقية، ولاوس). بالإضافة إلى إقليم شمال شرق آسيا والذي يضم 8 دول وهى (اليابان، وكوريا الجنوبية، وهونج كونج، وتايوان، والصين، وماكاو، ومنغوليا وكوريا الشمالية). ويرجع السبب فى إختيار تلك العينة بالذات إلى أنها تعد واحدة من المناطق الاقتصادية الأكثر أهمية فى العالم، حيث أدهشت هذه المنطقة العالم منذ تسعينيات القرن الماضى فى تحقيق معجزات اقتصادية متسلحة برأس مالها البشرى.

● **الحدود الموضوعية؛** وفيها سيتم بناء رأس المال البشرى على أبعاد التعليم والصحة والدخل.

توصيف نموذج البحث ومتغيراته

- بناء نموذج البحث

لتحقيق هدف البحث وهو فحص دور رأس المال البشري فى تطوير أداء القطاع الإدارى للمؤسسات بدول جنوب شرق آسيا. فسوف تعتمد الدراسة التطبيقية فى تحقيق ذلك على بيانات طولية غير متوازنة لعينة من (10) دول تشكل معاً رابطة دول جنوب شرق

آسيا (آسيان)¹ وذلك خلال الفترة (1990-2022) بإجمالي 284 مشاهدة سنوية، والتي تم الحصول عليها من قاعدة بيانات التنمية العالمية للبنك الدولي (WDI)، وجدول Penn العالمية (PWT)، وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (UNDP)، وغيرها من المؤسسات. وقد تم اختيار تلك الفترة بناء على مدى توافر البيانات.

والآن على أساس الأدبيات السابقة وفرضيات الدراسة، فسوف تعتمد الدراسة على النموذج المستخدم من قبل Hernandez, et al. (2019) لوضع النموذج العام في شكل خطى لتوضيح العلاقة بين رأس المال البشري وأداء القطاع الحكومي، كما هو موضح في المعادلة (1) التالية:

$$GP_{it} = C + \sum_{t=1}^T hc_{it} + \sum_{k=1}^K \beta_k X_{it}^k + \epsilon_t \quad (1)$$

حيث (GP_{it}) تمثل مستوى الأداء الحكومية في البلد i من رابطة دول جنوب شرق آسيا في الزمن t ، حيث $(t=1, 2, \dots, n)$ ، C تمثل ثابت الدالة، (hc_{it}) تمثل المتغير المستقل المستهدف لدينا وهو مستوى رأس المال البشري في البلد i في الزمن t ، أما (X_t^k) تمثل متجه المتغيرات الضابطة، والتي تمثل محددات محتملة للأداء الحكومي بخلاف مستوى رأس المال البشري، وأخيراً (ϵ_t) تمثل حد الخطأ بصفاته المعتادة.

وقد تم اختيار تلك المتغيرات بما يتماشى مع الأدبيات الاقتصادية، والتي أهم عناصرها والتي تؤثر على الأداء المؤسسي هي متغيرات الاستقرار السياسي، والاستقرار الحكومي، ومستوى الديمقراطية حيث لا يمكن تخيل تحقيق أداء مؤسسي جيد في ظل عدم استقرار سياسي وتخبط حكومي. أما بالنسبة للمحددات الاقتصادية فنجد أهمها في الأدبيات هي النمو الاقتصادي، والاستقرار المالي.

¹ رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان) تشمل إندونيسيا، وماليزيا، والفلبين، وسنغافورة، وتايلند، وجمهورية لاوس الديمقراطية الشعبية، وكمبوديا، وبروناي دار السلام، وميانمار، وفيتنام.

وبالتالي يمكن تحديد نموذج الدراسة النهائي في أبسط أشكاله في شكل خطى كما يلي:

$$\begin{aligned}
 GP_{it} = & \alpha_0 + \alpha_1 hc_{it} + \alpha_2 PS_{it} + \alpha_3 GS_{it} + \alpha_4 Demo_{.it} + \alpha_5 FS_{it} \\
 & + \alpha_6 growth_{it} + \eta_t + \lambda_t \\
 & + \varepsilon_t; \quad i = 1, \dots, N, \quad t \\
 & = 1, \dots, T \quad (2)
 \end{aligned}$$

حيث i تعبر عن بلدان رابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان)، t تعبر عن الفترة الزمنية المستخدمة وهي (1990-2022). و (α_0) تعبر عن الجزء الثابت، بينما (GP_{it}) تعبر عن المتغير التابع وهو مستوى الأداء الحكومي، والتي سيتم التعبير عنها من خلال مؤشرين من المؤشرات العالمية للحكومة للبنك الدولي وهما (مؤشر كفاءة الحكومة، ومؤشر جودة الأطر التنظيمية). أما (hc_{it}) تمثل مستوى رأس المال البشري، والذي سيتم التعبير عنها من خلال مؤشرين أيضاً وهما (مؤشر رأس المال البشري، ومؤشر التنمية البشرية). أما المعاملات من (α_2) إلى (α_6) فتشير إلى محددات الأداء الحكومي المقترحة، والمتمثلة في الاستقرار السياسي (PS_{it}) ، والاستقرار الحكومي (GS_{it}) ، ومستوى الديمقراطية $(Demo_{.it})$ ، والاستقرار المالي (FS_{it}) ، وأخيراً النمو الاقتصادي $(growth_{it})$. أما λ_i ، η_t فتشير إلى التأثيرات الثابتة للدولة والزمن على الترتيب. وأخيراً (ε_t) يشير إلى الخطأ العشوائي.

وهنا قبل اعتماد النموذج ينبغي أولاً التأكد من حسن توصيف النموذج (أي إذا كانت المتغيرات المستقلة في علاقتها مع المتغير التابع تتبع الشكل الخطي أم غير خطي - تربيعي)؛ وعليه تم استخدام اختبار (Auxiliary regression for non-linearly) والخاص باختبار عدم الخطية وتوصيف النموذج (Model Specification). والذي أظهر أن كافة المتغيرات المستقلة تتبع الشكل الخطي في علاقتها مع المتغير التابع.

- البيانات المستخدمة

وهنا اعتمد البحث على العديد من قواعد البيانات الدولية للحصول على البيانات اللازمة للتعبير عن متغيرات نموذج البحث وذلك كما يلي؛

■ **بالنسبة للمتغير التابع (الأداء الحكومي):** فقد تم التعبير عنه باستخدام مؤشر فعالية الحكومة، وهو يلتقط تصورات عن نوعية وجودة الخدمات العامة، ونوعية جهاز الخدمة المدنية ودرجه استقلاليته عن الضغوط السياسية، ونوعية وضع السياسات وتنفيذها، ومدى مصداقية التزام الحكومة بتلك السياسات. هذا بالإضافة إلى مؤشر جودة الأطر التنظيمية، والذي يلتقط تصورات عن مدى قدرة الحكومة على صياغة وتنفيذ سياسات ولوائح تنظيمية سليمة تسمح بتعزيز تنمية القطاع الخاص. ويتم الحصول على هذين المؤشرين من المؤشرات العالمية للحكومة للبنك الدولي.

■ **بالنسبة للمتغير المستقل (رأس المال البشري):** فسيتم التعبير عنه من خلال مؤشر رأس المال البشري الصادر من جداول Penn العالمية، وهو يُعبر عن مستوى مخزون رأس المال البشرى في رابطة أسيان، والذي يتم حسابه باستخدام متوسط سنوات الدراسة والعوائد المتوقعة من التعليم. هذا بالإضافة إلى مؤشر التنمية البشرية من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

■ **أما بالنسبة للمتغيرات الضابطة:** فقد استخدم البحث المؤشرات التالية؛

- من قاعدة بيانات التنمية العالمية للبنك الدولي (WBI)؛ استخدمت الدراسة مؤشر نمو إجمالي الناتج المحلي.
- ومن المؤشرات العالمية للحكومة (WGI) للبنك الدولي؛ استخدمت الدراسة مؤشر الاستقرار السياسي وغياب العنف، بالإضافة لمؤشر التعبير عن الرأي والمساءلة.
- أما من وحدة خدمات المخاطر السياسية (PRS)؛ فتم استخدام مؤشر الاستقرار الحكومي، ومؤشر الاستقرار المالي.

- التحليل الوصفي

وهي مرحلة أولية من معالجة البيانات والتي تساهم في تلخيص الكم الكبير من المتغيرات المستخدمة إلى مقاييس بسيطة يسهل قراءتها ومقارنتها، ويشمل التحليل الوصفي هنا على التوصيف الإحصائي ومصفوفة الارتباط.

أولاً: التوصيف الإحصائي للبيانات

لمعرفة طبيعة وخصائص متغيرات نموذج البحث؛ فسوف يتم هنا استخدام الإحصاءات الوصفية الملائمة مثل الوسط الحسابي والوسيط والذي يعدا أحد مقاييس النزعة المركزية، والانحراف المعياري الذي يمثل أحد مقاييس التشتت، بالإضافة إلى الحد الأدنى والأقصى، واختبار التوزيع الطبيعي، والأشكال البيانية. كما يتضح من الجدول (٤-١) التالي:

جدول (٤-١): التوصيف الإحصائي لمتغيرات البحث

	Unit	Obs.	Mean	Median	Std. Dev.	Min	Max
Dependent Variable:							
Government Effectiveness (<i>ge</i>)	(Scale 0 - 100)	284	56.946	51.627	31.05	23.945	73.941
Regulatory Quality (<i>rq</i>)	(Scale 0 - 100)	281	61.329	57.318	21.62	27.017	81.293
Independent Variable:							
Human capital (<i>hc</i>)	Scale	284	2.1798	2.1498	0.543	1.9984	2.8942
Human development index (<i>hdi</i>)	(Scale 0 - 100)	279	0.7321	0.6832	0.421	0.3645	0.7932
Control Variables:							
Political stability (<i>ps</i>)	(Scale 0 - 100)	284	49.325	45.871	35.52	27.296	53.471
Government stability (<i>gs</i>)	(Scale 0 - 12)	284	7.1396	6.7523	5.249	4.6786	8.5493
Voice and accountability (<i>va</i>)	(Scale 0 - 100)	275	37.642	32.954	24.95	21.956	42.946
financial stability (<i>fs</i>)	(Scale 0 - 100)	279	74.049	75.634	53.25	57.704	84.155
GDP growth (<i>growth</i>)	(annual %)	284	7.6517	4.1532	2.746	-1.3078	8.4964

ويتضح من التلخيص الإحصائي الموجز السابق لجميع المتغيرات المدرجة، ما يلي؛

- **بالنسبة للمتغير التابع (أداء القطاع الإداري):** فنجد أن رابطة دول أسيان تعاني من انخفاض مستوي أداء القطاع الإداري، ويتضح ذلك من انخفاض مستوي فعالية الحكومة وجودة الأطر التنظيمية، حيث تراوحت فعالية الحكومة برابطة أسيان بين (23.95 - 73.94) بمتوسط عام يبلغ 56.95 درجة خلال فترة الدراسة، وهو معدل منخفض نسبياً، حيث يتجاوز قليلاً عن نصف قيمة المؤشر. وبالمثل، تراوحت جودة الأطر التنظيمية لرابطة أسيان بين (27.02 - 81.29) بمتوسط عام يبلغ 61.33 درجة. وبالتالي، بلغت فعالية الحكومة برابطة أسيان 56.9%، وجودة الأطر التنظيمية 61.3%.
- **بالنسبة للمتغير المستقل (رأس المال البشري):** فيتضح أن رابطة بلدان أسيان ذات مستوي مرتفع نسبياً من رأس المال البشري بمتوسط 2.1798، وذات مستوي مرتفع من التنمية البشرية بمتوسط 0.7321.
- **بالنسبة للمتغيرات الضابطة (التحكيمية):** فيتضح الآتي؛
 - فيتضح أن رابطة أسيان لديها مستوي منخفض من الاستقرار السياسي 49.3%، والاستقرار الحكومي 59.5%، والديمقراطية 37.6%. بينما لديها مستوي مرتفع نسبياً من الاستقرار المالي 74.05%. كما ان بلدان رابطة أسيان تحقق معدلات نمو مرتفعة خلال الفترة تبلغ في المتوسط 7.7% سنوياً.

ثانياً: مصفوفة الارتباط

وبالانتقال إلى الجدول (٤-٢) التالي فهو يوضح تحليل الارتباط من الدرجة الصفرية بين متغيرات نموذج البحث. وذلك باستخدام الارتباطات ثنائية المتغير (bivariate correlations). هذه الارتباطات ثنائية المتغيرات تسمح لنا بالتحقق الأولى من العلاقات المفترضة. ويتراوح معامل الارتباط ما بين الصفر والواحد الصحيح أي (0 - 100%)، حيث تعكس قيمة المعامل مدى قوة علاقة الارتباط، بينما تعكس الإشارة اتجاه علاقة الارتباط سواء كانت طردية أم عكسية. ووفقاً للمعايير

الإحصائية فإن الارتباطات الأقل من 50% تمثل ارتباطات ضعيفة. بينما الارتباطات التي تتراوح ما بين (50% - 70%) تمثل ارتباطات متوسطة القوى، أما أي ارتباط يتجاوز 70% يعتبر ارتباط قوي.

جدول (٤-٢): مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1. Government Effectiveness (ge1)								
2. Regulatory Quality (rq)	0.7326 [6.214]***	1						
3. Human capital (hc)	0.5732 [4.249]***	0.4836 [4.648]***	1					
4. Human development index (hdi)	0.6295 [5.049]***	0.4329 [3.041]***	0.2101 [1.218]	1				
5. Political stability (ps)	0.3529 [2.642]**	0.7135 [6.201]***	0.1762 [0.964]	0.3241 [1.953]*	1			
6. Government stability (gs)	0.3296 [3249]**	0.3946 [2.982]**	0.5930 [3.901]***	0.2310 [0.216]	-0.3109 [-1.931]*	1		
7. Voice and accountability (va)	0.4295 [2.513]**	0.4329 [3.946]**	0.6713 [4.642]***	0.3154 [1.981]*	0.0047 [0.035]	0.2831 [1.640]*	1	
8. financial stability (fs)	0.2831 [2.640]**	0.2413 [2.964]**	0.0051 [0.017]	0.6713 [4.642]***	0.3154 [1.981]*	0.1964 [1.035]*	0.2831 [2.315]**	1
9. GDP growth (growth)	0.4395 [2.640]**	0.3254 [3.496]**	0.0051 [0.017]	0.6713 [4.642]***	0.3154 [1.981]*	0.2963 [2.035]**	0.2831 [1.964]*	0.2831 [2.042]**

Note: - ***, **, * indicate significance at 1%, 5% and 10% respectively.

وبالتالي بناء على هذه المعايير يمكن تلخيص نتائج الجدول في خطوط واضحة، كما يلي:

- بالنسبة للارتباط بين المتغير المستقل والمتغير التابع؛ فنجد ارتباط طردي قوي ودال إحصائياً عند مستوي 1% بين مستوى رأس المال البشري وأداء القطاع الحكومي في رابطة أسيان، حيث بلغ معامل الارتباط (57.3%) مع فعالية الحكومة، (48.4%) مع جودة الأطر التنظيمية. وبالمثل، بالنسبة

لمؤشر التنمية البشرية. وبالتالي فارتفاع مستوي رأس المال البشري يرتبط به بشكل قوى حدوث ارتفاع في مستوي أداء القطاع الإداري بأسيان.

● **وبالنسبة للارتباطات بين المتغيرات الضابطة والمتغير التابع؛** فجد ان أكثر المحددات ارتباطاً بمستوي رأس المال البشري برابطة أسيان كانت مستوى النمو الاقتصادي بمعامل ارتباط (44%)، يليها مستوي الديمقراطية بمعامل (43%)، ثم الاستقرار السياسي (35.3%)، ومستوي الاستقرار الحكومي (33%)، وأخيراً الاستقرار المالي بمعامل ارتباط (28.3%).

● **وأخيراً بالنسبة لمعاملات الارتباط بين المتغيرات المستقلة مع بعضها البعض؛** فيتضح أن جميع معاملات هذه الارتباطات جاءت ما بين ضعيفة ومتوسطة القوى، وهو ما يعطي دليل مبدئى على احتمالية عدم تعرض نموذج البحث لمشكلة الازدواج الخطي (Multicollinearity).

وبالتالي تعطي هذه الارتباطات إشارات مبدئية لإمكانية وجود تأثير إيجابي لرأس المال البشري على مستوي أداء القطاع الإداري برابطة أسيان.

التحليل القياسى وتفسير النتائج

- اختبار جذر الوحدة للسكون:

إن طريقة تقدير نموذج انحدار المربعات الصغرى العادية (OLS) تقوم على افتراض أن المتوسط والتباين (Variance) لكل المتغيرات المستخدمة ثابتة على مر الزمن (أي ساكنة). لذلك فالمتغيرات غير الساكنة (أي التي تحتوي على جذر الوحدة) عند دمجها في تقدير معادلة الانحدار باستخدام طريقة (OLS) سوف تعطى انحدار زائف، بدلاً من ذلك إذا كانت المتغيرات غير ساكنة فإن تقدير العلاقة طويلة الأجل بين تلك المتغيرات ينبغي أن يستند على أسلوب التكامل المشترك. منذ ذلك الحين وأصبح اختبار جذر الوحدة شرطاً مسبقاً للتحليل القياسى للسلاسل الزمنية المختلفة. حيث تعتمد اختيار طريقة التقدير المناسبة على نتائج اختبارات السكون، فإذا كانت جميع المتغيرات ساكنة أي متكاملة من الدرجة $I(0)$ فهذا يدعم استخدام طريقة

Pooled OLS أو *Fixed effects model* أو *Random effects model*، ولكن إذا كانت المتغيرات تحتوي على جذر الوحدة وأصبحت ساكنة عند أخذ الفرق الأول أي متكاملة من الدرجة $I(1)$ فهذا يدعم استخدام التكامل المشترك (co-integration)، بينما إذا كانت المتغيرات مزيج من $I(0)$ و $I(1)$ فهو يتطلب استخدام *Panel ARDL*.

ويعتبر اختبار جذر الوحدة (Unit Root Test) للتعرف على مدى سکون السلاسل الزمنية من أهم وأشهر الطرق التي تستخدم لاختبارات السكون، وكما هو مبين في Fuller (1976) فإن اختبارات جذر الوحدة ليست بالضرورة قوية (Robust) وأنه من المستحسن استخدام اختبارات متعددة، لذلك فسوف تستخدم الدراسة أربعة اختبارات مختلفة للتحقق من قوة النتائج وهما اختبار Levin, Lin & Chut واختبار Im, Pesaran and Shin واختبار ADF – Fisher وأخيراً اختبار PP – Fisher حيث يعتبروا الأكثر استخداماً في البحوث التطبيقية للكشف عن السكون، ويمكن توضيحهم كما يلي:

حيث يجمع اختبار Fisher – ADF بين قيم p من اختبارات جذر الوحدة لكل قطاع عرضي i . كاختبار لا معلمي، وبالتالي فإن لديه توزيع كـ χ^2 بـ $2n$ درجات حرية، حيث n هي عدد القطاعات في لوحة البيانات. والاختبار الإحصائي له يكون على النحو التالي:

$$\lambda = -2 \sum_{i=1}^n \log_e(\rho_i)$$

حيث (ρ_i) تمثل قيمة p لاختبار جذر الوحدة (ديكي فولر الموسع) للقطاع i . كذلك يعتمد كلا من اختبار (IPS، LLC) على معادلة انحدار ديكي- فولر أو صياغتها الموسعة (DF or ADF)، ويأخذ اختبار (LLC) الصيغة التالية:

$$\Delta Y_{i,t} = \alpha_i + \rho Y_{i,t-1} + \sum_{K=1}^n \phi_K \Delta Y_{i,t-K} + \delta_i t + \theta_t + \mu_{it}$$

بحيث يأخذ فى الحسابان الأثار الثابتة المقطعية والزمنية من خلال المعلمتين (α_i) ، (θ_t) . ويختبر النموذج فرضية وجود عملية جذر وحدة مشترك، وبالتالي يفترض أن معلمة المتغير المبطلأ لفترة واحدة (ρ) تكون متجانسة عبر الدول، ويصبح فرض العدم بوجود جذر وحدة مشترك $(H_0: \rho = 0)$ ، مقابل الفرض البديل بعدم وجود جذر وحدة مشترك $(H_0: \rho > 0)$. إلا أن سلبية اختبار (LLC) تكمن فى أنه يقيد (ρ) لتكون متجانسة عبر الدول، لذا فإن اختبار (IPS) وسع اختبار (LLC) ليسمح بتفاوت معلمة المتغير $(Y_{i,t-k})$ عبر الدول، ويأخذ الاختبار الصيغة التالية:

$$\Delta Y_{i,t} = \alpha_i + \rho Y_{i,t-1} + \sum_{K=1}^n \phi_k \Delta Y_{i,t-k} + \delta_i t + \mu_{it}$$

ويتم إجراء انحدارات (ADF) منفصلة لمتغير كل دولة (i) ، مما يسمح بتفاوت القيم المعلمية وتباينات البواقي وطول فترات الإبطاء. ويصبح فرض العدم هو أن كل المتغيرات غير ساكنة $(H_0: \rho = 0 \text{ for all } i)$ ، والبديل هو أنه يوجد على الأقل متغير واحد ساكن $(H_0: \rho > 0 \text{ for at least one } i)$. ويفترض اختبار (IPS) أن يكون عدد المشاهدات الزمنية متساوي لكل الدول، ويتم الحصول على متوسط إحصائية (t) من الانحدارات الفردية (ADF) المنفصلة لمتغير كل دولة وفق الصيغة: $(\bar{t} = \frac{1}{N} \sum_{i=1}^N t_{pi})$. ويوضح الجدول (3-4) التالي نتائج اختبارات جذر الوحدة لمتغيرات نموذج الدراسة.

جدول (٣-٤): نتائج جذر الوحدة للسكون

رأس المال البشري وأثره على أداء القطاع الإداري: دراسة تطبيقية على دول جنوب شرق آسيا

أحمد أبوبكر محمد أحمد يوسف

Variable	Levin, Lin & Chut			Lm, Pesaran & Shin			ADF - Fisher			PP - Fisher		
	Intercept	Intercept & trend	None	Intercept	Intercept & trend	None	Intercept	Intercept & trend	None	Intercept	Intercept & trend	None
<i>In Government Effectiveness</i>	-0.4434 (0.329)	-4.9324 (0.000)***		3.9166 (1.000)	-6.1536 (0.000)***		165.19 (0.672)	221.61 (0.009)***		87.633 (1.000)	-7.3042 (0.000)** *	
<i>In Regulatory Quality</i>		-7.8407 (0.000)***			-7.1162 (0.000)***			287.38 (0.000)***			170.57 (0.080)*	
<i>In Human capital</i>		72.222 (1.000)	31.492 (1.000)	20.075 (1.000)	30.758 (1.000)	23.354 (1.000)	76.881 (1.000)	114.45 (1.000)	94.491 (0.997)	45.509 (1.000)	40.775 (1.000)	107.40 (0.967)
<i>D(In Human capital)</i>		3.2447 (0.999)			-4.1726 (0.000)***			589.56 (0.000)***			833.74 (0.000)***	
<i>In Human development index</i>		-1.8809 (0.030)**	41.842 (1.000)		3.8455 (0.999)	-0.3452 (0.365)	182.54 (0.313)	234.27 (0.002)***		108.72 (1.000)	145.91 (0.941)	
<i>D(In Human development index)</i>		-17.578 (0.000)***			-8.9981 (0.000)***			286.35 (0.000)***			460.57 (0.000)***	
<i>In Political stability</i>		-16.368 (0.000)***			-11.126 (0.000)***			591.18 (0.000)***			613.72 (0.000)***	

Note: - ***, **, * indicate significance at 1%, 5% and 10% respectively.

ويتضح من نتائج الجدول أن جميع المتغيرات المستقلة والضابطة كانت ساكنة عند المستوى (Level)؛ أي أنهما متكاملين من الدرجة $I(0)$. سواء عند وجود الجزء الثابت (*Constant*)، أو عند وجود الجزء الثابت والاتجاه الزمني (*Constant & Trend*). أو في حالة عدم وجود جزء ثابت أو اتجاه زمني (*None*). أما بالنسبة للمتغير المستقل وهو رأس المال البشري فقد إتفقت الأربعة اختبارات على أنه غير ساكن عند المستوى، ولكنه أصبح ساكن عند الفرق الأول (*First difference*). وبالتالي فيجب التعبير عن المتغير التابع في نماذج الانحدارات باستخدام الفرق الأول حتى يمكننا استخدام طريقة *Pooled OLS* أو *Fixed effects model* أو *Random effects model*.

(٢/٢/٤) أسلوب القياس المستخدم

لاختيار الأسلوب القياسي المناسب لتقدير نموذج البحث فقد تم الاعتماد على أربع اختبارات إحصائية مختلفة (كما يتضح في *Effects Specification* في أسفل الجداول التالية) وهما:

- اختبار (*Residual variance test*): للمفاضلة بين نموذج الأثار الثابتة (*FEM*)، ونموذج المربعات الصغرى المجمعة (*Pooled OLS*). حيث يُشير فرض العدم بأن نموذج المربعات الصغرى المجمعة هو المناسب، مقابل الفرض البديل بأن نموذج الأثار الثابتة هو المناسب.
- اختبار (*Breusch-Pagan test*): للمفاضلة بين نموذج الأثار العشوائية (*REM*)، ونموذج المربعات الصغرى المجمعة (*Pooled OLS*). حيث يُشير فرض العدم بأن نموذج المربعات الصغرى المجمعة هو المناسب، مقابل الفرض البديل بأن نموذج الأثار العشوائية هو المناسب.

- اختبار **(Hausman test)**: للمفاضلة بين نموذج الأثار الثابتة (**FEM**)، ونموذج الأثار العشوائية (**REM**). حيث يُشير فرض العدم بأن نموذج الأثار العشوائية هو المناسب، مقابل الفرض البديل بأن نموذج الأثار الثابتة هو المناسب. وهنا نلجأ إليه في حالة رفض الفرض العدمي في الاختبارين السابقين، مما يتضمن أن نموذجي الأثار الثابتة والعشوائية مناسبين.
- اختبار **(Time test)**: والمتمثل في اختبار "wald" لأهمية إضافة متغيرات وهمية خاصة بالزمن؛ ويستخدم لتحديد ما إذا كان الزمن مؤثر في علاقة الانحدار أم لا. حيث يُشير فرض العدم بأن الزمن غير مؤثر، في مقابل الفرض البديل بأن الزمن مؤثر. ويتم تقديره في حالة الاعتماد على أسلوب نموذج الأثار الثابتة أو العشوائية فقط.

وهنا تتمثل طريقة المربعات الصغرى المجمعة (**Pooled OLS**) في افتراض ثبات كل المعاملات بالنسبة للزمن والدول، أي عدم الأخذ في الاعتبار الاختلاف بين الدول أو اختلاف الزمن للبيانات المجمعة، كما في المعادلة التالية:

$$Y_{it} = \beta_1 + \beta_2 X_{2it} + \dots + u_{it}$$

وهنا يتم التقدير الانحدار باستخدام طريقة OLS العادية. وعلى الرغم من أن هذا الفرض شديد التعقيد، ولكنه قد يكون افتراضاً ساذجاً وغير واقعي.

أما بالنسبة لنموذج الأثار الثابتة (**FEM**) (**Fixed effects model**) أو ما يسمى بنموذج المربعات الصغرى باستخدام المتغيرات الوهمية **Least-squares dummy variable (LSDV)** فهو يتيح اختلاف الجزء المقطوع من المحور الصادي باختلاف الدول مما يجعلنا نضع في الاعتبار عند التحليل الاختلافات الفردية لكل دولة، ولكننا مازلنا نفترض أن معاملات الميل ثابتة بالنسبة لكل دولة، كما يتضح من المعادلة التالية:

$$Y_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 X_{2it} + \dots + u_{it}$$

والاختلاف الوحيد عن نموذج المربعات الصغرى المجمعة أننا وضعنا الترميز i على الجزء المقطوع من المحور الصادي للتعبير عن إمكانية اختلافه باختلاف الدول. هذه الاختلافات قد تكون بسبب صفات خاصة بكل دولة، مثل النشاط الاقتصادي السائد، أو المستوى الثقافي إلى آخره. وبالتالي فإن مصطلح "التأثيرات الثابتة" يعود إلى أنه على الرغم من اختلاف الجزء المقطوع من المحور الصادي بين المشاهدات فإنه لا يختلف باختلاف الزمن، وبالتالي فهو ثابت زمنياً. وهنا في حالة إذا أظهر اختبار الزمن بأن الزمن مؤثر في الانحدار تتحول طريقة القياس إلى نموذج الآثار الثابتة ثنائي الاتجاه (*two way FEM*) أي أن الجزء المقطوع من المحور الصادي يختلف باختلاف المحافظات والزمن. كما في المعادلة التالية:

$$Y_{it} = \beta_{1it} + \beta_2 X_{2it} + \dots + u_{it}$$

أما نموذج الآثار العشوائية (REM) (Random effects model) أو ما يسمى بنموذج عناصر الخطأ (ECM) فتبدأ الفكرة الرئيسية له بالمعادلة التالية:

$$Y_{it} = \beta_{1i} + \beta_2 X_{2it} + \dots + u_{it}$$

وهنا بدلاً من التعامل مع β_{1i} على أنها ثابتة (كما في نموذج الآثار الثابتة)، يتم افتراض أنه متغير عشوائي له توقع β_1 (بدون ترميز i)، والقيمة المقطوعة من المحور الصادي للدولة ما من الممكن التعبير عنها كالتالي:

$$\beta_{it} = \beta_1 + \varepsilon_i \quad i = 1, 2, \dots, N$$

حيث إن ε_i هو مقدار الخطأ العشوائي، وله توقع يساوى صفراً، وتباين يساوى σ_ε^2 . وبالتالي ما نعيه من ذلك هو أن الدولة الموجودة في عينة الدراسة مسحوبة من مجتمع أكبر تحتوي على كل الدول المماثلة ولها جميعاً توقع مشترك للجزء المقطوع من المحور الصادي يساوى β_1 ، والفرق بين الوحدات في قيم الجزء المقطوع من المحور الصادي الخاص بكل دولة يتم تمثيله في مقدار الخطأ ε_i . وبالتالي يكون:

$$\begin{aligned} Y_{it} &= \beta_{1i} + \beta_2 X_{2it} + \dots + \varepsilon_i + u_{it} \\ &= \beta_{1i} + \beta_2 X_{2it} + \dots + \omega_{it} \end{aligned}$$

بحيث أن:

$$\omega_{it} = \varepsilon_1 + u_{it}$$

مقدار الخطأ المركب ω_{it} مكون من جزئين؛ ε_1 وهو يمثل عنصر الخطأ الخاص بالبيان المقطعي أو بتحديد المفردات، والمقدار u_{it} وهو عنصر الخطأ الناتج من دمج السلاسل الزمنية مع البيانات المقطعية. وبالتالي، فإن تسمية النموذج بنموذج عناصر الخطأ يأتي أساساً من مقدار الخطأ المركب ω_{it} والمكون من جزئين (أو أكثر) من عناصر الخطأ. وبالمثل إذا أظهر اختبار الزمن بأن الزمن مؤثر في الانحدار إضافة متغيرات وهمية للزمن في الانحدار.

وبناء على نتائج هذه الاختبارات كما يتضح من جزء (*Effects Specification*) في أسفل الجداول التالية. فقد تم تقدير انحدارات الدراسة باستخدام نموذج الأثر الثابتة (FEM)، وذلك لأن اختبار *Hausman* لهذه الانحدارات جاءت معنوية عند مستوى 1%. وهنا قبل تقدير معاملات النماذج ينبغي التأكد من جودة تلك النماذج المستخدمة في التحليل وخلوها من مشاكل القياس المختلفة وذلك للاطمئنان إلى النتائج المتحصلة، ويتم ذلك باستخدام الاختبارات التشخيصية المختلفة. وذلك وفقاً للاختبارات التالية في الجدول (4-4) التالي:

جدول (4-4): الاختبارات التأكيدية

Diagnostic Tests	Tests used
Heteroskedasticity	White's test for heteroskedasticity Distribution free Wald test for heteroskedasticity
Serial Correlation	Breusch-Godfrey LM test.
Cross-Section Dependence	Pesaran CD
Normality	Jarque-Bera
Function Form	Ramsey RESET Test
Breakpoint	Chow test
Volatility	ARCH test
Collinearity	Variance Inflation Factors (VIF)
Omit variables	Omitting variables test based on covariance matrix
Linearity	Auxiliary regression for non-linearity test (squared terms) Auxiliary regression for non-linearity test (log terms)

وقد أشارت نتائج هذه الاختبارات إلى خلو النماذج القياسية المقدرّة من مشكلة الارتباط التسلسلي بين البواقي (Serial Correlation)، وكذلك مشكلة الارتباط التسلسلي بين دول العينة (Cross-Section Dependence)، كما أن النماذج موصفة بشكل ملائم (صحة الشكل الدالي للنماذج) (Functional Form). بالإضافة إلى عدم وجود أثر (ARCH)، أي عدم وجود تقلبات في البيانات الطولية المستخدمة (Volatility). كما أشار اختبار (Chow) إلى عدم وجود كسر في البيانات الطولية (Breakpoint). كذلك أظهر اختبار معامل التضخم (VIF) عدم وجود مشكلة الأزواج الخطى بين المتغيرات المستقلة، حيث جاءت قيمة معامل التضخم لكل المتغيرات المستقلة في نماذج الدراسة أقل من 10.

وفي المقابل أظهرت اختبارات التأكيد أن النماذج المستخدمة تعاني من مشكلة عدم ثبات التباينات (Heteroscedasticity)، وأن البواقي لا تتبع التوزيع الطبيعي (Normality). وبناء عليه فقد تم تقدير نموذج الأثار الثابتة باستخدام أمر Robust standard errors (PCSE)، وذلك لأن هذا الأمر فعال في تنقيح النتائج القياسية (من خلال الانحراف المعياري) إذا كانت النماذج تعاني من مشكلة الارتباط التسلسلي بين البواقي أو عدم ثبات التباينات أو الإثنيين معاً. وبالتالي تكون المقدرات الناتجة ذات كفاءة عالية ويمكن الاعتماد عليها بشكل كبير. كما أن مشكلة عدم التوزيع الطبيعي للبواقي ليس لها أهمية كبيرة هنا لأنه طبقاً للنظرية الإحصائية فإن مقدرات OLS تؤول إلى التوزيع الطبيعي بوجه عام وذلك مع زيادة حجم العينة، وبالتالي في العينات الكبيرة كما في دراستنا الحالية فإن الاستدلال الإحصائي سيتبع طريقة OLS العادية المفترضة التوزيع الطبيعي.

وأخيراً تم استخدام اختبار LM (Lagrange multiplier) لاختبار عدم الخطية وتوصيف النموذج (Model Specification) والذي يتمثل في اختبار (Auxiliary regression for non-linearity test). والذي أوضح أن جميع المتغيرات المستقلة خطية بالنسبة لعلاقتها بالأداء الإداري.

وعليه بعد التأكد من النماذج المستخدمة ومعالجة مشاكل القياس يمكننا الاستمرار في إجراء التحليل القياسي لاختبار فرضيات الدراسة كما يتضح من الجداول التالية:

التقدير والنتائج

يُظهر الجدول (4-5) التالي تقدير أثر رأس المال البشري على أداء القطاع الإداري برابطة دول جنوب شرق آسيا (آسيان) كما توضحه الانحدارات الأربعة من Reg (1) إلى Reg (4). ويتضح من نتائج ذلك الجدول العديد من النتائج المثيرة للاهتمام، والتي يمكن تفسيرها كما يلي:

جدول (4-5): تقدير أثر رأس المال البشري على أداء القطاع الإداري

Dependent Variable: *ln Government Effectiveness & ln Regulatory Quality.*

Methods: *Iway-Fixed effects with cross-section weights (PCSE) standard errors.*

	<i>ln Government Effectiveness (ge)</i>		<i>ln Regulatory Quality (rq)</i>	
	<i>Reg (1)</i>	<i>Reg (2)</i>	<i>Reg (3)</i>	<i>Reg (4)</i>
<i>ln Human capital (hc)</i>	0.0013 [4.383]***		0.0015 [4.972]***	
<i>ln Human development index (hdi)</i>		0.0018 [5.855]***		0.0512 [5.856]***
<i>ln Political stability (ps)</i>	1.90e-5 [6.475]***	1.81e-5 [6.719]***	2.08e-5 [6.876]***	1.73e-5 [6.418]***
<i>ln Government stability (gs)</i>	-0.0009 [-3.044]***	-0.0010 [-3.691]***	-0.0011 [-3.539]***	-0.0011 [-3.706]***
<i>ln Voice and accountability (va)</i>	0.0012 [3.182]***	0.0011 [2.577]**	0.0013 [2.945]***	0.0013 [2.906]***
<i>ln financial stability (fs)</i>	0.0773 [7.125]***	0.0789 [7.474]***	0.0829 [6.945]***	0.0819 [7.384]***
<i>ln GDP growth (growth)</i>	0.0009 [3.409]***	0.0011 [3.917]***	0.0011 [3.391]***	0.0011 [4.098]***
<i>Constant</i>	0.1973 [4.433]***	0.1931 [4.459]***	0.1835 [3.725]***	0.3083 [6.218]***

Key regression statistics				
Adjusted R ²	%36.2	%36	%36.3	%36.1
DW-stat.	2.0699	2.0799	2.0723	2.0753
Fisher test	(9.804)***	(9.694)***	(9.780)***	(9.686)***
Obs.	1556	1545	1544	1541
No. of Countries	90	90	90	90
Effects Specification				
Residual variance test	(2.653)***	(2.610)***	(2.638)***	(2.659)***
Breusch-Pagan test	(56.55)***	(55.63)***	(46.96)***	(51.92)***
Hausman test	(34.90)***	(33.26)***	(44.69)***	(40.09)***
Time test	(28.02)	(27.29)	(28.34)	(27.12)

Note: - ***, **, * indicate significance at 1%, 5% and 10% respectively.

حيث يوضح الانحدار (1) وجود تأثير إيجابي عند مستوى معنوية 1% لمؤشر رأس المال البشري (*hc*) على الفعالية الحكومية (*ge*). حيث كان معامل التأثير (0.0013) وهو يتضمن أن زيادة لوغار يتم رأس المال البشري (*hc*) بدرجة واحدة لدول العينة سوف يؤدي إلى زيادة لوغار يتم فعالية الحكومة (*ge*) بمقدار 0.0013 درجة في المتوسط. وتُشير هذه النتيجة إلى أن الاستثمار في رأس المال البشري أمراً مهماً لضمان الإدارة الرشيدة التي تهدف إلى الحفاظ على المصالح العليا للمجتمع والدولة والعاملين، والوصول إلى أعلى درجات الكفاءة في العمل، وكذا من خلال التوزيع العادل لمكاسب التنمية والشفافية والمسؤولية، وعليه فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو محور الأساس لتحقيق أهداف الإدارة الرشيدة.

وقد أكد الانحدار الثاني (*Reg(2)*) هذه النتيجة، فيوضح الانحدار (2) أن تأثير مؤشر التنمية البشرية (*hdi*) على الفعالية الحكومية (*ge*) إيجابياً أيضاً عند مستوى معنوية 1%. وطبقاً لمعامل الانحدار؛ فنجد أن الزيادة بمقدار درجة واحدة في لوغار يتم مؤشر التنمية البشرية (*hdi*) سوف يؤدي إلى فعالية الحكومة (*ge*) بمقدار 0.0018 درجة في المتوسط.

ومن أجل الحصول على صورة أكثر شمولية حول تأثير رأس المال البشري على أداء القطاع الحكومي، سوف تنتقل إلى الانحدارين (4)، (5) والذي فيه نعبر عن أداء

القطاع الحكومي بمؤشر جودة التنظيم أو نوعية الأطر التنظيمية (كما سبق شرحه في جزء توصيف النموذج). ولم يختلف الأمر كثيراً؛ حيث نجد أيضاً تأثير إيجابي لمؤشري رأس المال البشري (hc)، والتنمية البشرية (hdi) عند مستوى 1% على مؤشر جودة الأطر التنظيمية (rq). فزيادة لوغاريتم مؤشري رأس المال البشري (hc)، والتنمية البشرية (hdi) بدرجة واحدة سوف يؤدي إلى زيادة مؤشر جودة الأطر التنظيمية (rq) بمقدار 0.0015، 0.0512 درجة على الترتيب. وبناء على ذلك يؤكد الجدول السابق على أن زيادة الاستثمار في رأس المال البشري بدول أسيان سوف يدعم كفاءة أداء القطاع الإداري بها. فتؤكد النتائج الحالية على دور رأس المال البشري في تحسين الأداء الاقتصادي من خلال دعم الأداء الإداري للمؤسسات الحكومية وتحقيق الحكم الرشيد. وهو ما أكدته نظرية النمو الحديثة والتي ترى أن النمو الاقتصادي مدفوع بشكل أساسي بالتحسين الداخلي لجودة مدخلات عوامل الإنتاج. وعليه في هذه الورقة، يتم قياس جودة مدخلات العمل، رأس المال البشري، بشكل صريح والفرضية الرئيسية هي أن متغير "العمل الفعال" المتجسد في رأس المال البشري مهم لتحسين أداء المؤسسات الحكومية.

أما بالنسبة للمتغيرات الضابطة في الانحدارات (1)، (2)، (3)، (4) فيتضح تطابقها مع بعض، مما يؤكد ثبات واستقرار نتائج هذه المتغيرات بغض النظر عن إدخال متغيرات جديدة في النموذج. فتظهر الأربعة انحدارات وجود تأثير إيجابي للاستقرار سواء السياسي أو الحكومي أو المالي على أداء القطاع الإداري. بالإضافة لوجود تأثير إيجابي لمستوي الديمقراطية، والنمو الاقتصادي على أداء القطاع الإداري.

وأخيراً تشير الإحصاءات العامة (key regression statistics) إلى ارتفاع قيمة معامل التحديد المعدل لنموذج الأثر الثابتة في الأربعة انحدارات، حيث تفسر النماذج المستخدمة ما يزيد عن 36% من التغيرات التي تحدث في أداء القطاع الإداري. كذلك جاءت قيمة إحصائية درين-واطسون (DW-statistic) المحسوبة لتلك الانحدارات حول القيمة 2 وهي بذلك أكبر من قيمة (DW) الجدولية وهو ما يؤكد عدم وجود ارتباط تسلسلي من الدرجة الأولى بين البواقي. كما يشير اختبار

فيشر (Fisher) (*F-Stat*) إلى رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل بوجود دلالة إحصائية للأربعة انحدارات المستخدمة ككل عند مستوى معنوية 1%.

حجم الأثر (Effect Size) لتحديد الدلالة العملية للعلاقة

يوفر حجم الأثر مقياساً كمياً لحجم الارتباط بين المتغيرات. وبالتالي يوفر تقييماً لقوة النتائج التي لا توفرها الاختبارات ذات الدلالة الإحصائية وحدها، أي بمعنى آخر يوضح حجم الدلالة العملية للعلاقة في الواقع الفعلي، أي ما إذا كان للعلاقة أهمية عملية صغيرة أو متوسطة أو كبيرة في البيئة الاقتصادية المصرية. ولقد أصبح من الممارسات المفضلة الإبلاغ عن أحجام الأثر في الدراسات الكمية في مختلف العلوم لعدة أسباب وهي؛

أ- إن الأهمية الإحصائية هي أقل الأشياء إثارة للاهتمام حول النتائج، فالدلالة الإحصائية p ليست كافية لأنها تُخبرنا فقط بوجود علاقة أقوى بين متغيرين (رفض الفرضية الصفرية)، أي تُخبر القارئ ببساطة أنه من غير المحتمل أن تكون العلاقة الموجود بين المتغيرات ناتجة عن الصدفة البحتة. بينما يخبرنا حجم الأثر عن مدى تأثيرها (قوة العلاقة عملياً). فعلى سبيل المثال قد تكون قيمة الدلالة الإحصائية أقل من 0.05، ولكن حجم الأثر ضئيل، وهنا فقد لا يستحق الاستثمار في التدخل أو استخلاص النتائج لتطوير النظرية. وبالتالي فإن حجم الأثر يعزز نهجاً أكثر علمية.

ب- كذلك على عكس الدلالة الإحصائية، يمكن استخدام أحجام الأثر للمقارنة الكمية لنتائج الدراسات التي أجريت في بيئات وسياقات مختلفة، كما تسمح للباحثين الآخرين بإجراء التحليلات البعدية، وبالتالي فهو يروج لمقاربة علمية أكثر لتراكم المعرفة.

ت- كذلك تُساعد أحجام الأثر في إجراء تحليلات القوة لتحديد حجم العينة المناسب. ونستخلص من ذلك أن حجم الأثر يجلب لنا معلومات إضافية للقرار الاستنتاجي لقبول أو رفض فرضية العدم، والسبب في أننا وجدنا مناقشة واسعة تحت اسم Null Hypothesis Significance Testing (NHST). لذلك أوصت الجمعية

الأمريكية لعلم النفس (APA) في الفصل 1.01 تصميم وإعداد التقارير البحثية؛ أن تشمل جميع التقارير الإحصائية المنشورة حجم الأثر أيضاً (قسم دليل الإصدار الخامس (APA (2002).

ويتم حساب حجم الأثر هنا من الارتباطات الجزئية بين رأس المال البشري وأداء القطاع الحكومي. والتي تقيس علاقة الارتباط بين المتغير التابع والمستقل مع السيطرة على باقي المتغيرات الأخرى بالنموذج (بافتراض أنها تؤثر أيضاً على المتغير التابع). ثم بعد ذلك يتم تحويل هذه الارتباطات إلى مقياس طبيعي أي Fisher's Zr. ويوضح الجدول (6-4) التالي تفسير مؤشرات أحجام الأثر المختلفة بناء على Cohen (1988)، وHattie (2009).

جدول (6-4): تفسير أحجام الأثر المختلفة

Effect Size			Interpretation	
Cohen's d	r*	η^2	Cohen (1988)	Hattie (2009)
< 0	< 0	-	Adverse Effect	
0.0	0.00	0.000	No Effect	Developmental effects
0.1	0.05	0.003		
0.2	0.10	0.010	Small Effect	Teacher effects
0.3	0.15	0.022		
0.4	0.20	0.039		
0.5	0.24	0.060	Intermediate Effect	Zone of desired effects
0.6	0.29	0.083		
0.7	0.33	0.110		
0.8	0.37	0.140		
0.9	0.41	0.168	Large Effect	
≥ 1.0	0.45	0.200		

* Cohen (1988) reports the following intervals for r: 0.1 to 0.3: small effect; 0.3 to 0.5:

جدول (٤-٧): الدلالة العملية للتغيرات المناخية: حجم الأثر

	Human capital (hc)	Human development index (hdi)
Effect Size (Cohen's d)	٥.٢١٦٣	4.2395
Effect Size (r)	0.7236	0.8432
Confidence interval (%95)		
Lower	0.7506	0.5615
Upper	0.9758	0.9647
t-stat. (Effect Size)	[-7.105]***	[-5.734]***
Interpretation	Large Effect	Large Effect

ملحوظة: - *** تُشير إلى الدلالة الإحصائية عند مستوى 1%.

يتضح من الجدول الحالي ان معامل الارتباط الجزئي بين مؤشر رأس المال البشري وأداء القطاع الإداري (وذلك بعد السيطرة على باقي المتغيرات الضابطة) قوي جداً ويعادل 72.4%، أي انه ارتفع عن معامل الارتباط البسيط بين المتغيرين الموضح في الجدول (٤-٣) السابق والبالغ 54.3%. وفي الحقيقة فهو يعكس في الحالتين مستوى أهمية عملية كبيرة للعلاقة. وهو ما يؤكد معامل كوهين - د في الأجل الطويل والبالغ 5.2168-. ولم يختلف الوضع بالنسبة لمؤشر التنمية البشرية والتي كان لها حجم أثر كبير.

وبالتالي يمكن استنتاج بأن العلاقة الإيجابية بين رأس المال البشري وأداء القطاع الإداري بدول أسيان الموضحة في الجزء السابق لها أهمية عملية كبيرة في البيئة الاقتصادية لهذه البلدان. وتستحق قيام رابطة أسيان ببذل المزيد من الجهود والاستثمارات للتدخل لمحاولة زيادة الاستثمار في رأس المال البشري.

الاستنتاجات:

استهدف البحث الحالي معرفة أثر رأس المال البشري علي أداء القطاع الإداري وذلك بالتطبيق علي دول جنوب شرق آسيا؛ ومن خلال الدراسة توصلت للإستنتاجات التالية:

- أصبح رأس المال البشري يمثل أحد أهم الموارد الإستراتيجية، ومحدداً أساسياً للنجاح وبلوغ الأهداف الإستراتيجية المرجوة، وجعل القطاعات الإدارية قادرة على خلق وتحقيق ميزة تنافسية دائمة، وضمان التفوق الدائم.
- ضرورة التأكيد على المنافع والنتائج التي يمكن تحقيقها بفضل امتلاك رأس مال حقيقي وثروة بشرية لا تزول أو تتناقص، وذلك بفضل اعطاء الأهمية ذاتها لمختلف الأبعاد المكونة لرأس المال البشري.
- ضرورة التركيز على رأس المال البشري ورفع قدرات الأفراد وتشجيعهم على التعلم السريع وانتهاز الفرص.
- من خلال الدراسة يمكن استنتاج بأن العلاقة الإيجابية بين رأس المال البشري وأداء القطاع الإداري بدول أسيان الموضحة في الجزء السابق لها أهمية عملية كبيرة في البيئة الاقتصادية لهذه البلدان. وتستحق قيام رابطة أسيان ببذل المزيد من الجهود والاستثمارات للتدخل لمحاولة زيادة الاستثمار في رأس المال البشري.

المراجع أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، أنور سعيد (٢٠١٥). العلاقة السببية بين رأس المال البشري والنمو الاقتصادي للعراق وعدد من دول الجوار العربي للفترة من ١٩٧٠-٢٠١٠. مجلة جامعة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، مج ٧، ع ١٤٤.
- إبراهيم، محمد محمد (٢٠١٣). دور رأس المال البشري في تحقيق النمو الاقتصادي في مصر. المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- أبو بكر، فاتن أحمد (٢٠٠١). نظم الإدارة المفتوحة: منهج حديث لتحقيق شفافية المنظمات، ايتراك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- أبو بكر، مصطفى & النعيم، فهد بن عبد الله (٢٠٠٨). الإدارة الاستراتيجية" وجود التفكير والقرارات في المؤسسات المعاصرة"، الدار الجامعية، القاهرة.
- أبو الروس، محمد طلال (٢٠١٥). دور رأس المال البشري في تجنييد الأموال في المؤسسات الأهلية العاملة في قطاع غزة، دراسة حالة المنظمات الأهلية في محافظة الوسطى، رسالة ماجستير، غزة، فلسطين.
- أفندي، عطية حسين (٢٠٠٣). تمكين العاملين: مدخل التحسين والتطوير المستمر، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة.
- إسماعيل، ايناس أحمد (٢٠١٨). أزمة تطوير رأس المال البشري والتحول لاقتصاد المعرفة، ورقة عمل المؤتمر السنوي الثالث والعشرون لبحوث الأزمات، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- إسماعيل، محمد صادق (٢٠١٤). التجربة الماليزية، مهاتير محمد والصحو الاقتصادية. العربي للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى.
- الباز، عفاف محمد أبو العنين (٢٠٠٤). تقييم الأداء المؤسسي للمنظمات الحكومية المصرية كمدخل للتطوير الإداري، ضمن سلسلة الدولة في عالم متغير، مركز دراسات واستشارات الإدارة العامة.
- الحارثي، نفل عواض (٢٠٠٧). دور الهياكل التنظيمية في تحسين فاعلية الأداء في المنظمات العامة بالتطبيق على ميناء جدة الاسلامي، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- الحراشة، عبد الحكيم أحمد (٢٠١٤). أثر ضغوط العمل على أداء الأطباء في المستشفيات الحكومية في إقليم الشمال في الأردن. رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، الأردن.

الحليان، نجاته سلطان موسى (١٩٩٩). الضغوط الادارية وأثرها على اتخاذ القرارات مع التطبيق على الادارة العليا فى وزارة التربية والتعليم فى دولة الامارات العربية المتحدة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

الخشاب، عبد الإله (٢٠٠٠). الجامعة فى خدمة مجتمع المعرفة، جامعة الأسكندرية.

الدبلجى، سيف صلاح (١٩٩٧). أثر العوامل الوظيفية والفردية على الرضا الوظيفى وانعكاساتها على كفاءة الأداء، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية، الرياض.

السلمى، على (١٩٩٢). الادارة المصرية رؤية جديدة، دار النهضة العربية، القاهرة.

السنوسى، ادريس (٢٠١٦). أثر الحوكمة فى تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية فى المستشفيات الخاصة، رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان.

السيد، فتحى (٢٠١٢). دور الانفاق الحكومى فى رفع كفاءة التعليم: الحالة المصرية بالمقارنة ببعض التجارب الدولية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

الشوربجي، مجدي (٢٠١٠). أثر تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على النمو الاقتصادي فى الدول العربية. الملتقى الدولي، جامعة الشلف، الجزائر.

الشنوانى، صلاح (٢٠٠٣). ادارة الأفراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.

الطجم، عبدالله عبد الغنى والسواط، طلق بن عوض عبدالله (٢٠٠٣). السلوك التنظيمى "المفاهيم، النظرية، التطبيقات"، دار الحافظ للنشر، السعودية.

العبيدى، بشرى (٢٠١٣). دور بيئة العمل فى تعزيز الرضا الوظيفى دراسة تطبيقية فى معمل بغداد، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، العدد ٢٠١٣.

العربى، أشرف (٢٠٠٧). رأس المال البشرى فى مصر، بحوث اقتصادية عربية، القاهرة.

العمامى، غالبية محمد (٢٠٠٩). رأس المال البشرى فى منظمات الأعمال، المجلة العلمية للإقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، ٣٤.

العميان، محمود سليمان (٢٠٠٥). السلوك التنظيمى فى منظمات الأعمال، دار وائل، الأردن.

العزى، سعيد & صالح، أحمد (٢٠٠٩). ادارة رأس المال الفكرى فى منظمات الأعمال، دار اليازورى العلمية للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.

العزى، سعد & الساعدي، مؤيد (٢٠٠٧). فلسفة استراتيجية الموارد البشرية. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية، مج ١٣، ع ٤٥.

العزى، عبد الله بن فهد فهيد (٢٠١٦). بيئة العمل الداخلية ودورها فى تعزيز النزاهة فى الأجهزة الأمنية، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية والادارية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.

العمري، ابراهيم (١٩٩٩). ادارة الأفراد والتطوير التنظيمي، دار الجامعات المصرية، الاسكندرية.
المعاني، احمد اسماعيل، وآخرون (٢٠١١). قضايا ادارية معاصرة، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر، عمان.
الغالبى، طاهر محسن منصور (٢٠٠٧). الادارة الاستراتيجية " منظور منهجى متكامل"، دار وائل ، عمان.
المغربى، عبد الحميد عبد الفتاح (٢٠٠٧). المهارات السلوكية والتنظيمية لتنمية الموارد البشرية،
المكتبة العصرية للنشر، القاهرة.
المغربى، عبد الفتاح عبد الحميد (٢٠٠٩). الاتجاهات الحديثة فى دراسات وممارسات ادارة الموارد
البشرية، المكتبة العصرية، القاهرة.
المصباح، عماد الدين أحمد (٢٠٠٥). رأس المال البشرى فى سوريا: قياس عائد الاستثمار فى رأس
المال البشرى، المركز الثقافى العربى، جمعية العلوم الاقتصادية السورية.
المصرى، بلال محمد سعيد (٢٠١٦). تجربة ماليزيا فى التنمية الاقتصادية، رسالة دكتوراة، كلية
الاقتصاد والعلوم الادارية، جامعة الأزهر، غزة.
القيروتى، محمد قاسم (٢٠١٢). السلوك التنظيمى "دراسة السلوك الانسانى الفردى والجماعى فى
منظمات الأعمال، دار وائل، عمان.
القهوجى، نزار صديق (٢٠٠٧). النمو الإقتصادي والعوامل المؤثرة فيه: دراسة تطبيقية مقارنة
للفترة بين ١٩٩٠-٢٠٠٢، رسالة دكتوراه، غير منشورة. جامعة الموصل.
الكسيبى، عامر (٢٠٠٦). التطور التنظيمى وقضايا معاصرة (التنظيم الادارى الحكومى بين التقليد
والمعاصرة)، دار رضا للنشر، دمشق.
الكواز، أحمد (٢٠٠٠). السياسات الاقتصادية ورأس المال البشري. المعهد العربى للتخطيط.
بركات، خالد مصطفى (٢٠٠٥). أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على تحسين الأداء المؤسسى للهيئات
العاملة فى مجال المواصلات والنقل البرى: دراسة تطبيقية على الهيئة القومية لسكك حديد
مصر، رسالة دكتوراة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
بعيسى، سامية (٢٠١٨). الإستثمار فى رأس المال البشري كمحدد لتطوير المؤسسات الاقتصادية
الخاصة فى العصر الرقمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد
خضير بسكرة.
بن خديجة، منصف (٢٠١٣). رأس المال البشري رافعة للأداء فى المؤسسات الصغيرة
والمتوسطة: دراسة ميدانية لبعض المؤسسات بولاية سوق أهراس. مجلة العلوم
الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف المسيلة، ع ١٠٤.
تشميرز، هارى (١٩٩٩). استئصال الامبالاة والسلبية من بيئة العمل الادارية، خلاصات كتب المدير
ورجل الأعمال، الشركة العربية للاعلام العلمى "شعاع"، السنة السابعة، القاهرة، ع ٧٤.

جبريل، وائل محمد (٢٠١٥). واقع الاستثمار في رأس المال البشرى بمصنع الأسمت الفاتح درنة، المؤتمر الدولي العلمي حول الاستثمار الأجنبي المباشر والتنمية في الوطن العربي، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية، رماح جامعة لاهاي بهولندا.

حسان، نيرمين محمد (٢٠٢٠). الاستثمار في رأس المال البشرى وأثره على نمو الناتج الصناعي في مصر، دراسة قياسية، رسالة دكتوراة، كلية تجارة، جامعة عين شمس.

حسن، احمد ابراهيم (٢٠١٧). دور الأعلام في استثمار رأس المال البشرى كرافد رئيسى لتحقيق التنمية المستدامة بالعالم العربي، المؤتمر العلمي الرابع، كلية الحقوق، جامعة طنطا.

حسن، راوية (٢٠٠٤). مدخل استراتيجي للتخطيط وتنمية الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، الاسكندرية.

حسين، سحراء أنور (٢٠١٣). قياس تأثير ضغوط العمل في مستوى الأداء الوظيفي: دراسة استطلاعية تحليلية لأراء عينه من العالمين في هيئة التعليم التقني، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، ٣٦٤.

حمزاوي، محمد السيد (٢٠٠٨). السلوك الاداري والتنظيمي في المنظمات المدنية والأمنية، مكتبة الشقري للنشر، الرياض.

حسونة، فيصل (٢٠٠٧). ادارة الموارد البشرية، دار أسامة، عمان.

داحن، محمد زياد اليامن & طلق، عوض محمد السواط (٢٠٢٢). أثر تطبيق معايير الحوكمة علي أداء العاملين في القطاع الصحي بمنطقة نجران. مجلة العلوم الاقتصادية والادارية والقانونية، مج ٦، ع ١٧.

ديدي، منير أحمد (٢٠١٣). استراتيجية ادارة الموارد البشرية في المؤسسة العمومية" التدريب والحوافز"، دار الابتكار للنشر، عمان.

دهان، محمد (٢٠١٢). الاستثمار التعليمي في رأس المال البشرى مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراة، جامعة قنوري، الجزائر.

دوالي، نهال السعيد (٢٠١٩). دور رأس المال البشرى في زيادة فاعلية الأداء الوظيفي، رسالة ماجستير، كلية التجارة ، جامعة عين شمس.

ديهية، خيار & كاملية، عماروش (٢٠٢٠). دور رأس المال البشرى في تحقيق التنمية الاقتصادية في الجزائر-مدخل مقارن، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة مولود معمري، الجزائر.

رزيق، كمال (٢٠٠٨). نماذج عربية لتحقيق التميز في الأداء الحكومي، المؤتمر الدولي للتنمية الادارية" نحو أداء متميز للقطاع الحكومي"، معهد الادارة العامة، الرياض.

- رسلان، نبيل اسماعيل (٢٠٠٧). قياس وتقييم الأداء الحكومي" الأهداف - المبررات- الأهداف - الأساليب"، ندرة الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي، المنظمة العربية للتنمية.
- رضوان، مسعد (٢٠١٨). العلاقة بين ترشيد حجم العمالة وتكوين رأس المال البشري: دراسة حالة الجهاز الإداري المصري. المجلة المصرية للتنمية والتخطيط، مج ٢٦، ع ١٤.
- سليم، عبد السلام السيد (١٩٩٤). التغيير في مناخ الإدارة وأثره على الموارد البشرية، معهد الإدارة العامة، مسقط.
- شبير، محمد منير (٢٠١٥). دور أنظمة ذكاء الأعمال في تنمية رأس المال البشري في القطاع المصرفي الفلسطيني، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
- شبيلى، بلقاسم & قنيفة، نورة (٢٠١٩). رأس المال البشري، مدخل لبناء التنمية قراءة سوسسيولوجية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة أم البواقي، ع ١٤.
- صالح، أحمد محمد (٢٠٢١). أثر رأس المال البشري على حوكمة ادارة المعرفة، دراسة ميدانية على شركة ميناء القطاع الجوي، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- صيح، محمود (٢٠١٣). العائد على الاستثمار، جامعة عين شمس، الطبعة الثالثة.
- صولح، سماح & محجوب، مراد (٢٠١٠). الريادة: رأس المال البشري وصناعة الكفاءات الريادية، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي السنوى العاشر الريادية فى مجتمع المعرفة، جامعة الزيتونة، الأردن.
- عبد الواحد، صرار (٢٠٠٥). الرقابة على الأموال العمومية كأداة لتحسين التسيير الحكومي، المؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المميز للمنظمات الحكومية، جامعة ورقلة، الجزائر.
- عبد الغفار، السيد محمد (١٩٩٣). أثر الرضا عن نظام وبيئة العمل الجماعى على اتجاهات القائمين بالتدريس نحو الرغبة فى ترك العمل: دراسة ميدانية على جامعة القاهرة، مجلة العلوم الادارية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، ع ٥.
- عبد الهادى، محمد جمال (٢٠١٨). نموذج ثلاثى الأبعاد لتأثير التعليم التنظيمى على دعم رأس المال البشرى وجودة حياة العمل، رسالة دكتوراة، كلية التجارة جامعة عين شمس.
- عبد المالك، بيبى (٢٠١٤). الأداء الحكومي في الوطن العربي الجزائر نمودجا، رسالة دكتوراة، جامعة محمد بوضياف، المسيلة.
- عبد المتعال، غادة امام (٢٠٠٧). اقتصاديات التقنيات الحديثة لخدمة قطاع التعليم العالنفى مصر، رسالة ماجستير، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- عمارة، غادة رياض السيد (٢٠٢٠). دور رأس المال البشرى فى تحقيق أبعاد التنمية المستدامة، رسالة دكتوراة، جامعة عين شمس.

- عدون، ناصر دادى (٢٠٠٣). ادارة الموارد الشرية والسلوك التنظيمى: دراسة نظرية تطبيقية، دار المحمدية العامة، الجزائر.
- عطية، العربى (٢٠١٠). دور الحكومة الالكترونية فى تحسين أداء الخدمات العمومية فى الجزائر، رسالة دكتوراة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر.
- عيسى، لورانس (٢٠١٧). أثر معايير الحوكمة على أداء العاملين فى المستشفيات، رسالة ماجستير، جامعة القدس، فلسطين.
- غلوش، طارق مصطفي & خلف، حمدي جمال حمدي (٢٠٢٣). أثر العوامل المؤسسية علي النمو الإقتصادي بالتطبيق علي جمهورية مصر العربية. المجلة المصرية للدراسات التجارية، مج ٤٧، ع ٢.
- فيلة، فاروق (٢٠٠٣)، اقتصاديات التعليم، دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة، عمان.
- فهيم، مروة جابر (٢٠١١). العلاقة بين الحجم والأداء فى منظمات القطاع الحكومى: دراسة فى تأثير بيئة العمل الداخلية متغير وسيط مع التطبيق على " وزارة الصناعة والتجارة" و" المجلس القومى للشباب والمجلس القومى للرياضة"، رسالة دكتوراة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.
- فلاق، محمد (٢٠١٧). دور رأس المال البشري فى تحقيق النمو الاقتصادي والتنمية: قراءة لدراسات سابقة واقتراح نموذج للاستثمار فى رأس المال البشري. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، مج ١٠، ع ٣٤.
- قارة، عبد الحفيظ (٢٠٢١). دور رأس المال البشري فى تحقيق الأداء المستدام للمؤسسات الاقتصادية: دراسة تطبيقية علي مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. مجلة مجاميع المعرفة، مج ٦، ع ١.
- قارة، عبد الحفيظ & قاسمي، كمال (٢٠٢٠). دور رأس المال البشري فى تحقيق الأداء المستدام بالمؤسسات الاقتصادية: دراسة تطبيقية علي مجموعة من المؤسسات الاقتصادية بولاية المسيلة. مجلة مجاميع المعرفة، مج ٦، ع ١٤.
- كمال، طارق (٢٠٠٧). علم النفس المهني والصناعي، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية.
- لخضر، عبد الرازق مولاى & حوتيه، عمر (٢٠٠٥). الاتجاهات الحديثة لتجقيق الأداء المتميز فى المنظمات الحكومية، المؤتمر العلمى الدولى حول الأداء المتميز للمنظمات والحكومات، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة رقلة.
- محمد، رحمة عبد الحليم (٢٠٢٢). دور رأس المال البشرى فى تحقيق النمو الاقتصادي فى مصر، رسالة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

مخيمر، عبد العزيز جميل(٢٠٠٠). قياس الأداء المؤسس للأجهزة الحكومية، المنظمة العربية للتنمية الادارية.

مرداسي، حمزة (٢٠١٠). دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي: دراسة حالة الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الحاج لخضر. الجزائر.

مزريق، عاشور & بوقسري، صارة (٢٠١٩). أثر رأس المال البشري علي أداء المؤسسات الاقتصادية: دراسة ميدانية علي عينة من المؤسسات الاقتصادية الجزائرية. مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، ع ٢١٤.

مساعدة، ماجد عبد المهدي(٢٠١٣). ادارة المنظمات "منظور كلى"، دار المسيرة، عمان.

مسعودي، علي & قرزو، وداد (٢٠٢٢). الإستثمار في رأس المال البشري ومساهمته في تعزيز الأداء التنافسي في الشركة الاقتصادية – دراسة حالة شركة توزيع الكهرباء والغاز بولاية إيليزي. مجلة الدراسات الاقتصادية والمالية، مج ١٥.

مظهر، يوسف خليل(١٩٧٦). دراسة عن تنظيم وادارة العمل، مركز البحوث الادارية: المنظمة العربية للعلوم الادارية.

موساوى، محمد (٢٠١٥)، الاستثمار فى رأس المال البشرى وأثره على النمو الاقتصادى: حالة الجزائر ١٩٧٠-٢٠١١، رسالة دكتوراة فى العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد، الجزائر.

مهدي، حيدر كاظم (٢٠٢٢). دور رأس المال البشري في تعزيز النمو الاقتصادي في ماليزيا. مجلة رماح للبحوث والدراسات، ع ٦٥٤.

نجم، عبود نجم (٢٠١٢). دراسة العمل والهندسة البشرية، دار الصفاء، عمان.

نجم، عماد الدين اسماعيل (٢٠٠٣). ظاهرة الفساد الادارى فى الأجهزة الحكومية بالتركيز على الرشوة دراسة تطبيقية، رسالة ماجستير، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة.

وعيل، ميلود (٢٠١٤). المحددات الحديثة للنمو الاقتصادي في الدول العربية وسبل تفعيلها: دراسة حالة الجزائر- مصر- السعودية خلال الفترة ١٩٩٠-٢٠١٠، جامعة الجزائر، أطروحة دكتوراه.

وهيبه، طبشى(٢٠١٢). الاستثمار فى رأس المال البشرى ودوره فى تحقيق الميزة التنافسية لدى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، رسالة ماجستير، جامعة قاصرى مرياح ورقلة، الجزائر.

يثابت، زهير(٢٠٠١). كيف تقيم أداء الشركات والعاملين، سلسلة الدليل العلمى لمدير القرن ٢١، دار قياء للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.

برقي، حسين (٢٠٠٨). استراتيجية تنمية الموارد البشرية في المؤسسات الاقتصادية، حالة مؤسسة سونطراك، أطروحة دكتوراه، جامعة الجزائر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abubakar, S. (2020). Institutional quality and economic growth: Evidence from Nigeria. *African Journal of Economic Review*, 8(1), 48-64.
- Acemoglu, D., & Robinson, J. A. (2012). *Why nations fail: The origins of power, prosperity, and poverty*. Currency.
- Adel, R. (2013). *The Role of Human capital in Economic Growth: A Panel Data Analysis*. PhD. thesis Department of Economics, Faculty of Economics and political Science, Cairo university.
- Aguinis, H. (2009). *Performance management*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Alshura, M. S. K., & Al Assuli, A. H. (2017). Impact of internal environment on performance excellence in Jordanian public universities from faculty points of view. *International Journal of Business and Social Science*, 8(1), 45-57.
- Altiner, A., & Toktas, Y. (2017). Relationship between human capital and economic growth: An application to developing countries. *Eurasian journal of Economics and Finance*, 5(3), 87-98.
- Austin, R. (2013). *Measuring and managing performance in organizations*. Addison-Wesley.
- Ajide, F. M. (2019). Institutional quality, economic misery and crime rate in Nigeria. *Economics and Business*, 33(1), 170-182.
- Bloomquist, P., & Yeager, J. (2008). Using balanced scorecards to align organizational strategies. *Healthcare executive*, 23(1), 24.
- Bunteng, L. (2022). *Factors Affecting Organizational Performance: A Study on Four Factors Motivation, Ability, Roles, and Organizational Support*.
- Biltagy, M. (2010). *Determinants of Optimal Schooling Level in Egypt Using a Human Capital Model*. Faculty of Economics and Political Science, Cairo University, Egypt.

- Bouchard, P. (2008). Human capital theory: Intersecting educational and economic theories. Concordia University, Montreal, p,3.
- Bénassy-Quéré, A., Coupet, M., & Mayer, T. (2007). Institutional determinants of foreign direct investment. *World economy*, 30(5), 764-782.
- Berggren, N., Bergh, A., & Bjørnskov, C. (2012). The growth effects of institutional instability. *Journal of Institutional Economics*, 8(2), 187-224.
- Barro R.J. (1997). *Determinants of Economic Growth: A Cross-Country Empirical Study*. MIT Press.
- Cheok, C. K., Leng, G. K., Noh, A., Singaraveloo, K., & Aun, L. H. (2014). Population, human capital and development: The Malaysian experience.
- Colley, L., McCourt, W., & Waterhouse, J. (2012). Hybrids and contradictions: Human resource management in the contemporary public sector. *International Journal of Public Administration*, 35(8), 507-512.
- Cunningham, C., & Dibooglu, S. (2020). Engines of growth in China: The limits of informal institutions. *Journal of Economic Issues*, 54(1), 252-275.
- Doval, E. (2020). Organizational performance by the process of knowledge creation. *Review of general Management*, 32(2), 15-28.
- Fakher, A. (2014). Quality of institutions and integration in the world economy: applied study on Egypt. *Journal of Economics and Business*, 17(2).
- Gomes, C. F., Yasin, M. M., & Lisboa, J. V. (2004). A literature review of manufacturing performance measures and measurement in an organizational context: a framework and direction for future research. *Journal of Manufacturing technology management*, 15(6), 511-530.

- Harbison, F., Myers, C. A., & Education, M. (1964). *Economic Growth* McGraw-Hill Book Co. Inc., New York.
- Hassoun, S. E. S., Chibi, A., Chekouri, S. M., & Terbeche, M. (2021). *Institutional Quality and Sustainable Development: Empirical Study in 10 Arab Countries*.
- Halmaghi, E. E., Iancu, D., & Băcilă, M. L. (2017, July). The organization's internal environment and its importance in the organization's development. In *International Conference Knowledge-Based Organization* (Vol. 23, No. 1, pp. 378-381).
- Ho, K. C., & Ge, Y. (2011). Education and human capital management in a world city: The case of Singapore. *Asia Pacific Journal of Education*, 31(3), 263-276.
- Hoque, Z. (2012). Measuring Performance in Government and Non-Profit Organisations: The Role of the Balanced Scorecard. In *Best Practices in Management Accounting* (pp. 211-219). London: Palgrave Macmillan UK.
- Huggett, M., & Kaplan, G. (2016). How large is the stock component of human capital? *Review of Economic Dynamics*, 22, 21-51.
- Iheonu, C., Ihedimma, G., & Onwuanaku, C. (2017). Institutional quality and economic performance in West Africa.
- Karakas, F. (2010). Spirituality and performance in organizations: A literature review. *Journal of business ethics*, 94, 89-106.
- Ketterer, T. D., & Rodríguez-Pose, A. (2018). Institutions vs. first-nature geography: What drives economic growth in Europe's regions?. *Papers in Regional Science*, 97, S25-S62.
- Khembo, F., & Tchereni, B. H. (2013). The impact of human capital on economic growth in the SADC region. *Developing Country Studies*, 3(4), 144-152.

- Kovač, M. (2016). Institutional development, transaction costs and economic growth: evidence from a cross-country investigation. *Journal of Institutional Economics*, 12(1), 129-159.
- Lien, H. M., & Wang, P. (2016). The timing of childbearing: The role of human capital and personal preferences. *Journal of Macroeconomics*, 49, 247-264.
- Löthgren, A. (2000). The legal protection of Structural Capital. Thesis in Law of Economics and Commercial Law. Gothenburg school of Economics Commercial.
- Lucas Jr, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of monetary economics*, 22(1), 3-42.
- Lyskova, I. (2020, September). The Japanese Experience in Building the System of Human Resource Quality Management in the Organization. In *The 3rd International Conference on Economy, Management and Entrepreneurship (ICOEME 2020)* (pp. 126-131). Atlantis Press.
- Marošević, K., & Jurković, Z. (2013). IMPACT OF INFORMAL INSTITUTIONS ON ECONOMIC GROWTH AND DEVELOPMENT. *Interdisciplinary Management Research*, 9.
- Mauro, P. (1995), 'Corruption and Growth', *Quarterly Journal of Economics*, August, Vol. 110, No. 3, pp. 681-713.
- Mullings, R. (2018). Do institutions moderate globalization's effect on growth?. *Journal of Institutional Economics*, 14(1), 71-102.
- Monimah, H. D. (2010). The centrality of human capital development to the attainment of Nigeria's Vision 2020 development programme. *Journal of Sustainable Development in Africa*, 12(5), 139-155.
- Nadiri, M. I. (1972). International studies of factor inputs and total factor productivity: A brief survey. *Review of Income and Wealth*, 18(2), 129-154.

- Ngomuo, S. I., & Wang, M. (2015). Measuring performance in public sector organizations: evidence from local government authorities in Tanzania. *European Journal of Business and Management*, 7(9), 184-194.
- North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change and economic performance*. Cambridge University Press.
- North, D. C. (1994). Economic performance through time. *The American economic review*, 84(3), 359-368.
- Ogujiuba, K. K., & Adeniyi, A. O. (2005). Economic growth and human capital development: The case of Nigeria. *Macroeconomics*, 508023.
- Olaniyan, D.A. & Okemakinde, T. (2008): "Human capital theory: implications for educational Development", *European of Scientific Research*, 24(2), 157-162.
- Osman-Gani, A. M. (2004). Human capital development in Singapore: An analysis of national policy perspectives. *Advances in developing human resources*, 6(3), 276-287.
- Quiggin, J. (1999). Human capital theory and education policy in Australia. *Australian Economic Review*, 32(2), 130-144.
- Rahman, M. M. (2017). Do population density, economic growth, energy use and exports adversely affect environmental quality in Asian populous countries? *Renewable and Sustainable Energy Reviews*, 77, 506-514.
- Rodrik, D., Subramanian, A., & Trebbi, F. (2004). Institutions rule: the primacy of institutions over geography and integration in economic development. *Journal of economic growth*, 9(2), 131-165.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of political Economy*, 98(5, Part 2), S71-S102.
- Saha, N., Chatterjee, B., Gregar, A., & Saha, P. (2016). The impact of SHRM on sustainable organizational learning and performance development. *International Journal of Organizational Leadership*, 5, 63-75.

- Sakamoto, H., Rahman, M., Nomura, S., Okamoto, E., Koike, S., Yasunaga, H., ... & Ghaznavi, C. (2018). Japan health system review. *Health systems in transition*, 8(1).
- Sali, A. M. (2022). The Institutional Quality and Economic Growth in Cameroon: An Application of the ARDL Approach. *EuroEconomica*, 41(1).
- Seligson, D., & McCants, A. E. (2021). Coevolving institutions and the paradox of informal constraints. *Journal of Institutional Economics*, 17(3), 359-378.
- Shafei, M. (1970). *The Role of University in Economic and Development* Bierut Arab University.
- Siddiqui, D. A., & Ahmed, Q. M. (2019). The causal relationship between institutions and economic growth: An empirical investigation for Pakistan economy. Siddiqui, DA and Ahmed, QM (2019). *The Causal Relationship Between Institutions and Economic Growth: An Empirical Investigation for Pakistan Economy*. *International Economics and Business*, 5(1), 1-19.
- Siddique, H. M. A., Usman, S., & Ishaq, J. (2018). Financial development and economic growth: The role of energy consumption. *Journal of Quantitative Methods*, 2(2), 43-55.
- Sinha, C. (2014). Human capital and public policy. *South Asian Journal of Macroeconomics and Public Finance*, 3(1), 79-125.
- Singh, B. P., & Pradhan, K. C. (2022). Institutional quality and economic performance in South Asia. *Journal of Public Affairs*, 22(1), e2401.
- Solow, R. M. (1956). A contribution to the theory of economic growth. *The quarterly journal of economics*, 70(1), 65-94.
- Sullivan, P. H. (1998). *Profiting from intellectual capital: Extracting value from innovation*. John Wiley & Sons.

- Taylor, G., (2021). *The Oxford Hand Book of Australian Politics*. Publisher Oxford University Press.
- Thompson, P. (2010). Learning by doing. *Handbook of the Economics of Innovation*, 1, 429-476.
- Tran, O. K. T., Le, H. D., & Nguyen, A. H. V. (2021). Role of institutional quality in economic development: A case study of Asian countries. *Problems and Perspectives in Management*, 19(2), 357-369.
- Valeriani, E., & Peluso, S. (2011). The impact of institutional quality on economic growth and development: An empirical study. *Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology*, 1(6), 1-25.
- Van Phuc, N. (2011). Institutions and investment efficiency: An empirical investigation. *HO CHI MINH CITY OPEN UNIVERSITY JOURNAL OF SCIENCE-ECONOMICS AND BUSINESS ADMINISTRATION*, 1(1), 3-16.
- Van Leeuwen, B., & Foldvari, P. (2008). Human capital and economic growth in Asia 1890–2000: A time-series analysis. *Asian Economic Journal*, 22(3), 225-240.
- Vosburgh, R. M. (2007). The evolution of HR: Developing HR as an internal consulting organization. *People and Strategy*, 30(3), 11.
- Wandeda, D. O., Masai, W., & Nyandemo, S. M. (2021). Institutional quality and economic growth: evidence from Sub-Saharan Africa countries. *African Journal of Economic Review*, 9(4), 106-125.
- Wang, N., Haroon Shah, M., Ali, K., Abbas, S., & Ullah, S. (2019). Financial structure, misery index, and economic growth: Time series empirics from Pakistan. *Journal of Risk and Financial Management*, 12(2), 100.

Williamson, O. E., Brousseau, E., & Glachant, J. M. (2008). The New Institutional Economics Guidebook. *New Institutional Economics*, 181-202.

Zergawu, Y. Z., Walle, Y. M., & Giménez Gómez, J. M. (2018). The joint impact of infrastructure and institutions on economic growth .