

الاستثمار البشري وإدارة الحكم الراشد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا MENA، دراسة قياسية باستخدام نماذج بانيل (Panel Data).

د. تهمتان مورا

د. بشراير عمران

المدرسة العليا للتخطيط

الملخص:

تستهدف هذه الدراسة قياس علاقة الاستثمار البشري بإدارة الحكم الراشد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا باستخدام نماذج البيانات المجمعة (Panel Data)، فحسب نماذج النمو الداخلي Endogenous growth theory سوف يتم قياس رأس المال البشري بالتركيز على التعليم الرسمي باعتباره شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري (MRW 1992) وجى شو (1993)، حيث تم الاعتماد في هذه الدراسة على مؤشر النسبة الإجمالية للمتعلمين في سن (15-24) من إجمالي الفئة المتعلمة (HC) كمؤشر لرأس المال البشري، أما إدارة الحكم الراشد فتم التعبير عنها من خلال المؤشرات التالية:

VA: التمثيل والمساءلة: (Voice and Accountability)، PSAV: الاستقرار السياسي وغياب العنف: (Political Stability/Absence of Violence)، GE: فعالية الحكومة: (Effectiveness Government)، RQ: النوعية التنظيمية: (Regulatory Quality)، RL: حكم القانون: (Rule of Law)، CC: ضبط الفساد: (Control of Corruption).

و قد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج أهمها:

وجود علاقة طردية بين مؤشر رأس المال البشري ومؤشر التمثيل والمساءلة، و أيضا 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 (1995م-2011م)، كما أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مؤشر الاستثمار البشري ومؤشر فعالية الحكومة في عينة الدول المدروسة، و أن زيادة الاستثمار البشري بـ 1%، يؤدي إلى زيادة مؤشر النوعية التنظيمية بـ 2,23%، و اتضح من خلال التقدير وجود علاقة طردية وشديدة المعنوية أيضا بين معدل رأس المال البشري ومؤشر حكم القانون و ضبط الفساد.

يلعب رأس المال البشري دورا هاما في خدمة التنمية الاقتصادية والاجتماعية في جميع بلدان العالم بلا إستثناء، وتستخدم بعض الدول الرأس المال البشري لمواجهة النقص في الثروات الطبيعية والبشرية لديها، وقد زاد الاهتمام العالمي برأس المال البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة الذي يتطلب تراكما كيميا ونوعيا في رأس المال البشري، بحيث يكون قادرا على إحداث نقلة كبيرة في هياكل الإنتاج والتوزيع على مستوى الاقتصاد العالمي (Marginson and Mollis, 2002)، هذا الأمر دفع معظم دول العالم لتخصيص مبالغ مالية طائلة لإعادة هيكلة التعليم وتطوير برامجمه بهدف تحسين خصائص رأس المال البشري وجعلها أكثر ملاءمة وانسجاما مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

فمنذ فترة السبعينيات من القرن المنصرم كرسست معظم دول العالم جهودا عديدة من أجل تطوير رأس المال البشري وزيادة دوره في قيادة العملية التنموية، وعلى الرغم من التباين في الأساليب المختلفة التي انتهجتها الدول المختلفة لزيادة كفاءة رأس المال البشري، ظل التعليم والتدريب من أكثر العوامل أهمية في قيادة دفة التنمية البشرية. إن الاستثمار في رأس المال البشري أمرا مهما لضمان الإدارة الرشيدة التي تهدف إلى الحفاظ على المصالح العليا للمجتمع والدولة و العاملين، والوصول إلى أعلى درجات الكفاءة في العمل، وكذا من خلال التوزيع العادل لمكاسب التنمية و الشفافية والمسؤولية، و عليه فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو محور الاساس لتحقيق أهداف الحوكمة او الادارة الرشيدة.

لقد تزايد الاهتمام بمصطلح الحوكمة في السنوات السابقة وبخاصة في عقد التسعينيات من القرن العشرين نتيجة لما شهدته الاقتصاد العالمي من التداعيات والانهيارات المالية والحاسبية لعدد من الشركات العالمية، كالتي حصلت في جنوب شرق آسيا وفضيحة شركة انرون وما تبعها من انهيار لشركة آرثر- أندرسون احدى شركات التدقيق الخمس الكبار في العالم.

والحوكمة باختصار يمكن أن تمثل إشراك جميع الأطراف في المؤسسة في عملية اتخاذ القرار أي لا يكون القرار مقتصرأ على مجموعة معينة في المؤسسة الواحدة، وكذلك أن تتوفر المعل ومات لجميع الأطراف بشفافية ووضوح وتحديد مسؤولية وحقوق وواجبات جميع المسؤولين عن إدارة المؤسسة، وذلك لتجنب حدوث حالات الفساد الإداري، كما تهدف هذه العوامل إلى التأكد من أن المؤسسات تدار بطريقة سليمة وإخما تخضع للرقابة والمتابعة والمساءلة.

بناء على ما سبق جاءت هذه الورقة البحثية لدراسة وتحليل العلاقة بين رأس المال البشري و مؤشرات الحوكمة في دول الشرق الأوسط و شمال إفريقيا و هذا من خلال ثلاثة محاور رئيسية هي:

- . الاطار النظري لرأس المال البشري.
- . مفهوم الحوكمة ، مبادئها وأهدافها الأساسية.
- . قياس وتحليل العلاقة بين الاستثمار البشري وإدارة الحكم الراشد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا MENA باستعمال نماذج بانيل.

أولا: الاطار النظري لرأس المال البشري.

1.1 مفهوم رأس المال البشري وأهميته الاقتصادية.

ابتداءً نشير إلى وجود عدد من المفاهيم لرأس المال البشري والتي تطرق إليها الاقتصاديون ، فقد عرفه فانسترلين (Vanstraelen) بأنه : "حاصل جمع خبرة المعرفة (Knowledge Experience) مع إنتاجية الفرد مضافا اليهما الابتكار الفردي والذكاء الشعوري " ، اما الاقتصادي البير (Alber) فقد عرف رأس المال البشري بأنه : "المعرفة والمهارات والقدرات والطاقات المملوكة من قبل الأفراد " ، اما العنزي فقد عرفه بأنه : " جميع الموارد البشرية ذات الامكانيات المتميزة على شغل الوظائف، ولديها القدرة الابداعية و الابتكارية والتفوقية، وتشتمل هذه على معرفة العاملين المتطورة وخبرتهم المتراكمة في التجارب الحياتية وال عملية، ومهاراتهم التقنية والفنية"⁽¹⁾، وهناك عدد آخر من المفاهيم والتعاريف لرأس المال البشري نكتفي بما ورد أعلاه، وفي ضوء هذه التعاريف والمفاهيم يمكن صياغة تعريف شامل لرأس المال البشري بأنه : (مجموع الأفراد العاملين الذين يمتلكون معارفاً ومهارات وخبرات وقدرات نادرة وذات قيمة عالية، ولديها الإمكانية والقابلية لتحقيق زيادة في ثروتها المادية والاقتصادية).

أما من حيث الأهمية الاقتصادية لرأس المال البشري فهو يشكل حجر الزاوية (Corner stone) في المجتمعات المتقدمة، فهو الركيزة الأساس التي يبنى عليها تطور المجتمع ككل، فوجود رأس المال البشري الذي يمكن استثماره يعد أهم متغيرات التطور الاقتصادي في المجتمع بشكل عام⁽²⁾، كما يمثل رأس المال البشري مورداً استراتيجياً في العملية الإنتاجية فهو المورد الذي يصعب نسخه أو تقليده كالمهارات والموهبة والخبرة والحافز، وهذا الوصف يمكن أن تتفق عليه الآراء، إذ من السهل في هذا العصر أن تقوم المؤسسات بنسخ وتقليد برامج العمل والآلات والتقنية المستخدمة في الإنتاج في أي مؤسسة أو بلد باستثناء العنصر البشري الذي هو العنصر الوحيد غير القابل للنسخ والتقليد ، فهو مورد الإبداع والتجديد الاستراتيجي.

2.1 نظريات رأس المال البشري.

اعتمدت السياسة الاستثمارية في مجال التعليم على مجموعة من النظريات التي تجعل في مجملها الإنسان هو الأداة الرئيسة في إحداث التنمية، وقد برزت نظريات عديدة في هذا المجال وعلى النحو الآتي:

أ. نظرية رأس المال البشري: وهي النظرية الأم التي تنطوي تحت جناحها باقي النظريات، وتقوم هذه النظرية على أساس أن جانباً من عرض العمل المتعلم يعتمد على مفهوم السياسة الاستثمارية في التعليم وهي عديدة من أهمها نظرية الاستثمار والتي تؤكد على أن التعليم يرفع الإنتاجية وتقوم هذه النظرية على أساسين : الأول هو أن حجم ما ينفق على البحوث العلمية والتطوير يجب أن يوزع بشكل يضمن وصول هذه النفقات إلى هذه البحوث والتقنيات التي تتمتع بخلق حافزاً للاستثمار في الاقتصاد وتقلل من الهدر في الموارد الطبيعية، اما الأساس الثاني فيقوم على أساس خلق قوى عاملة قادرة على اس تخدام التقنيات المستحدثة، عن طريق الاستثمار في التعليم، لغرض الوصول إلى خلق كوادر قادرة على رفع الإنتاجية.

ب. نظرية الإنتاجية الحديثة : وهذه النظرية تفترض أن رب العمل يعظم ربحه عن طريق تحديد الطلب على العمل (أي المقارنة بين العمالة المتعلمة والعمالة غير المتعلمة).

ج . نظرية عرض العمل : وفي هذه النظرية⁽³⁾ يعظم العامل دخله من استثماره في رأس المال البشري وخيار

العمل أو ساعات الفراغ، لكن المشاهدات الحقيقية والواقعية التي تمت لحساب معدل العائد من الاستثمار في التعليم في العديد من البلدان قد ادت إلى تعزيز ما يعرف بنظرية رأس المال البشري، إذ تم حساب معدلات

العائد بحسب مستويات التعليم في البلاد المتقدمة والنامية، ويدخل في الحساب عناصر مثل توقعات البطالة، الخبرة، الضريبة وقد تم توجيه انتقادات للنظرية هذه، بسبب اعتمادها على بعض الأسس التي منها افتراض كمال السوق وهي ليست كذلك سواء من حيث المنافسة أم الاجور أم الحركية، وكذلك افتراضها أن التعليم يرفع الإنتاجية، في حين أن الإنتاجية هي خاصية العامل، اضافة إلى القصور في التحليل المعتمد من قبل هذه النظرية مما أدى إلى بروز نظريات اخرى سنتطرق لها بشكل مختصر وأهمها⁽⁴⁾ :

. **نظرية المصفاة:** وترى هذه النظرية أن التعليم لا يرفع الإنتاجية بل يلعب دور المصفاة على بوابة سوق العمل أو داخله، وقد تم توجيه انتقادات لهذه النظرية لأنها لم تكشف عن اسباب فروع الإنتاجية المكشوف عنها على وفق هذه النظرية، كما لم تحدد النظرية هل التعليم مصفاة للقدرات ام مصفاة للمواقف الاجتماعية.

. **نظرية الاشارة والمؤشرات :** وهذه النظرية تتمكن رب العمل من تحديد الاجر قبل معرفته للإنتاجية، وتعني الاشارة قابلية التغيير بالتعليم والتدريب والخبرة، في حين تعني المؤشرات العوامل الذاتية والدائمة كالعرق والجنس وغيرها، ولكن هذه النظرية لم تقدم لنا تأكيدا على دور التعليم في الإنتاجية.

. **نظرية التنافس على العمل :** وتتميز هذه النظرية باقرارها لكون الإنتاجية ليست خاصية للفرد بل خاصية العمل، وان التعليم يكشف قدرات المتعلمين على التكيف والتعلم، كما وان رب العمل مستعد لدفع اجراً عالياً لحملة المهارات للاحتفاظ بهم وغيرها من الخواص.

. **نظرية تجزؤ سوق العمل:** وقد افترضت هذه النظرية وجود واختيار أسواق عمل منفصلة، منها سوق عمل اولية مستقلة تكون فيها اطر القيادة متميزة بوجود (دوران للعمال الماهرة) ، واخرى سوق عمل اولية تابعة وفيها اطر الاداء والإنتاج تكون ثابتة نسبيا، وسوق ثالثة ثانوية متميزة بوجود العمال الاقل مهارة أي (دوران العمل والطلب هامشيا للعمال غير الماهرة) ، كما أن هذه النظرية تفترض أن التكنولوجيا تحدد الاعمال ومن ثم خصائص العاملين المطلوبين لشغلها، كما أن التقنية تعمق تجزؤ سوق ال عمل ولا تخلق ذلك التجزؤ، ومن هنا يدخل التعليم ونوعيته في رفد هذه الأسواق بالأيدي العاملة المطلوبة.

ونتيجة لتعدد الاسواق واختلاف نوعيات العمل في كل منها، تظهر هنا الفوارق في الاجور والتي بنيت على أساس المستوى العلمي ونوعية التعليم والمهارة⁵، وبشكل عام يمكن القول بان هذه النظريات التي تم استعراضها لا يمكن نقلها إلى البلاد النامية إلا بحذر شديد وبدقة متناهية.

3.1. دور رأس المال البشري في تنمية القدرات البشرية⁽⁵⁾:

يفرق الاقتصاديون بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية على الرغم من التداخل الكبير بين هذين المفهومين، إذ يتعلق مفهوم تنمية رأس المال البشري بالدور الذي يلعبه رأس المال البشري في زيادة الإنتاج من السلع والخدمات الأخرى كما هو الحال في رأس المال العيني الذي يستخدم في إنتاج غيره من السلع والخدمات. أما المفهوم الثاني فيتعلق بتطوير القدرة البشرية (Human Capability) والتي تتمثل في ما يحدده التعليم على وجه التحديد من تحسين وتطوير في القدرات البشرية على الإبداع والابتكار SHD, (2005)، من خلال هذا الفرق يتبين لنا أن مفهوم تنمية القدرات البشرية أكثر شمولاً وأهمية من رأس المال

البشري. وأهم فرق بين المفهومين يتمثل في المضمون الأيدلوجي، حيث أن تنمية القدرات البشرية تعتبر بحد ذاتها هدفاً، بينما تنمية رأس المال البشري تعتبر وسيلة لزيادة الإنتاجية والنمو الاقتصادي فقط (Finland, 2004).

هذا التفريق بين تنمية رأس المال البشري وبين تنمية القدرات البشرية يعني أن التنمية البشرية تظل قاصرة ومحدودة الأثر إذا نجحت في زيادة القدرات البشرية دون أن تؤدي إلى التنمية الاقتصادية والاجتماعية التي تساهم في استخدام هذه القدرات، وهذا يعني أن تنمية القدرات البشرية تأتي نتيجة لمشروع التنمية البشرية المستدامة بشموله، الذي يجعل من القدرة البشرية وسيلة وحماية، ويضعها في إطار تكاملي مع السياسات التي تستهدف الاقتصاد والمجتمع وتحسين البيئة التي يعمل من خلالها الناس.

4.1. التعليم ورأس المال البشري:

• قدرة التعليم على بناء رأس المال البشري

هناك إجماع عالمي حول محورية التعليم في خلق الإبداع المجتمعي القادر على زيادة الإنتاجية وتحسين فرص العمل ورفع المستوى النوعي لحياة المجتمع. إن العائد على التعليم يتجاوز المردود المادي المباشر الذي يجنيه المتعلم، ليصل إلى جميع أفراد المجتمع من خلال الاستفادة من تطبيقاته العملية المتنوعة التي لا يمكن حصرها في جيل معين أو حدود دولة معينة. إن هذا الاهتمام لا يعني بأي حال من الأحوال عدم وجود عوامل أخرى تؤثر على تنمية القدرات البشرية، بل لقدرة التعليم على التأثير في توفر تلك العوامل وتفاعلها مع بعضها البعض أو مع البيئة المحيطة من خلال زيادة قدرات الإنسان على العيش المشترك (To Live Together)، التعلم على اكتساب المعرفة (To Know)، التعلم على تطبيق المعرفة في الحياة (To Do)، والتعلم على ما ينبغي أن يكون (To Be) (Gonc, Wardencki, and Namiesnik, 2003). وتؤثر هذه المعرفة إيجاباً على خصائص المجتمع المعرفي في النواحي التالية:

• **الإضافة على التفكير (Value-Added Thinking):** إن مساهمة المعرفة في إحداث نقلة نوعية في المجتمع تعتمد على مقدار ما تؤثر فيه المعرفة على طريقة تفكير المجتمع، وما يقوم به المجتمع من تطبيقات. لهذه المعرفة في تحسين روح المجتمع على الإبداع. إن إنتاج واستخدام المعرفة هو الملمح الرئيسي لمجتمع المعرفة. وتتعدد مصادر المعرفة وتنوع لتشمل أنظمة التعليم، وأمكنة العمل، والاتحادات العمالية والمنظمات الصناعية، واستخدام التكنولوجيا الحديثة المتعددة الاستعمالات.

• **الإبداع (Creativity):** يعني الإبداع قدرة البيئة الثقافية والوظيفية على فهم العلاقات التي تربط الأشياء ببعضها البعض، والعمل على تغيير المفاهيم الوظيفية لهذه الأشياء ومحاولة تطوير وظائفها. كما يتضمن الإبداع ربط مفهوم المعرفة بالتشغيل والأنشطة البشرية المرتبطة بها. إن العمل على إيجاد حل معين للمشكلة يعتمد على مدى القدرة الإبداعية عند الإنسان الذي يحاول إيجاد الحل. إن العوامل غير المادية المتعددة من المعرفة عند العمال، الأفكار التجارية، حقوق الطبع، العلاقة بين المستهلك والمنتج تمثل إبداعات في هذا المجال.

• **الأبعاد الاجتماعية (Social Aspects):** إن مفهوم المعرفة مفهوم واسع يجب أن لا يقتصر على

قدرة المجتمع على استخدام أنظمة المعلومات والتكنولوجيا الحديثة فقط، لأن عملية المعرفة ونموها هي عملية إنسانية ترتبط بالنواحي الاجتماعية والأنظمة الفنية (Technical Systems). وهذا يعني أن عملية المعرفة

والاختراع يجب أن تستند إلى أنظمة المعلومات والملامح الاجتماعية وإلى بيئة العمل . وهذا لا يتضمن فقط العلاقات الداخلية في الوحدة الواحدة (المؤسسة، الأسرة)، بل يمتد ليغطي الاحتياجات الخارجية للمستهلكين والمجموعات المرتبطة، مما يعني التكامل بين رأس المال الاجتماعي ورأس المال الفكري.

. استمرارية عملية التعلم (Learning Process): يوفر التعليم نوعاً من الاستمرارية في اكتساب

المعرفة على المستويين الشخصي والبيئي خاصة في عالم يشهد تطورات سريعة في أنماط التكنولوجيا وأنظمة المعلومات. إن رفع كفاءة العامل في تنفيذ المهمات الموكلة إليه تتطلب إعادة هيكلة أساليب العمل وأدوات تنظيمه وأنظمتها لتكون أكثر دعماً لنمو المعرفة والفهم الشخصي والجماعي . ويجب تطوير عملية التعليم وأنظمتها لتوفير تلك المعرفة المتحركة.

. التوظيف (Employment): من المتوقع أن التوسع في استخدام التكنولوجيا وأنظمة المعلومات سوف

يؤدي إلى زيادة معدلات البطالة. ولكن مدى تأثير ذلك على البطالة يعتمد على الطريقة التي يتم على أساسها استخدام تلك الأنظمة، وعلى قدرة المؤسسة في البيئة التنافسية. وبالتالي، فإنه لا بد من العمل على تطوير قدرات العاملين بشكل موازي مع التطورات التكنولوجية، بطريقة لا تزيد البطالة، بل على العكس بطريقة تؤدي إلى زيادة الطلب على هذا النوع من العمل لما فيه قدرة على الإضافة . ويمكن أن يتم هذا التحسن على مستوى المؤسسة وعلى مستوى المجتمع (Finland, 2004).

ثانياً. مفهوم الحوكمة ، مبادئها وأهدافها الأساسية:

تعد الحوكمة من المواضيع الحديثة التي يتم تداولها في الوقت الحالي ويجب الإشارة إليها إلى أهميتها في تطوير البيئات التنظيمية (مؤسسات الدولة والشركات المختلفة) وذلك من خلال علاقتها باليات وإجراءات الإصلاح الإداري الذي يعد احد العناصر المهمة في نظام الحوكمة الذي يساهم في ضبط العمل وتوجيه العمليات نحو النجاح والتطور المستمر.

1.2 مفهوم الحوكمة : الحوكمة ⁽⁶⁾ : نظام يتم بموجبه إخضاع نشاط المؤسسات إلى مجموعة من القوانين

والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق حط وأهداف المؤسسة وضبط العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، و قد عرفته الأوساط العلمية على انه الحكم الرشيد الذي يتم تطبيقه عبر حزمة من القوانين والقواعد التي تؤدي إلى الشفافية وتطبيق القانون.

2.2 مبادئ الحوكمة : إن الحوكمة السليمة والإدارة الرشيدة لمؤسسات الدولة تؤدي إلى تحقيق أهدافها، و

الخطوة الأولى في عملية إنشاء نظام الحوكمة تتمثل في النظر إلى المبادئ التي اعتمدها منظمة التعاون والتنمية والتي وافقت عليها حكومات الدول أعضاء المنظمة وتكييفها بما يخدم تحقق أهداف مؤسسات الدولة المختلفة وكما عُلِّي (7):

. المحافظة على أموال الدولة (حق الشعب) : تعد المحافظة على المال العام الهدف الأول لجميع الأطراف

ومن أهم السبل الكفيلة بتحقيق ذلك أكمال المظلة القانونية والتشريعية وبما يتلائم مع التغيرات الحاصلة في البيئة الاقتصادية عموماً والبيئة الاقتصادية الحاية بوجه خاص.

- . ضمان حقوق المتعاملين مع مؤسسات الدولة : تمثل البيئة المحيطة بالمنظمة من مستثمرين أو مجهزين أو موردين أو عاملين ... الخ، فئة أصحاب المصالح بالنسبة لكل منظمة، وتعد حوكمة مؤسسات الدولة من أهم الأساليب التي تحفز هؤلاء لغرض الدخول في مختلف التعااملات مع تلك المؤسسات حيث أن المقولة الشهيرة أن رأس المال يبحث دائما " عن الاستقرار بما يؤدي إلى جذب رؤوس الأموال إلى المنظمات التي تقف على أرض صلبة وتعمل ضمن معايير وقوانين ثابتة مما يشجع روح الاطمئنان بالنسبة لكافة المتعاملين معها.
- . الإفصاح والشفافية : يعد مبدأ الإفصاح والشفافية من أهم المبادئ اللازمة لتحقيق أو تطبيق نظام حوكمة مؤسسات الدولة، من خلال ضرورة توفر جميع المعلومات بدقة ووضوح وعدم إخفاء أي معلومة وإظهارها للجمهور في الوقت المناسب والإفصاح عن كافة البيانات المالية والمعلومات الأخرى وتقارير الأداء والملكية وأسلوب استخدام الصلاحيات وأن يتم الإفصاح عن المعلومات الآتية:
- أ. مبادئ المؤسسة.
 - ب. أهداف المؤسسة.
 - ج. الرواتب والمزايا الممنوحة إلى المدراء العامين.
 - د. المخاطر التي من المتوقع أن تحيط بعمل المؤسسة.
 - هـ. البيانات المالية.
 - و. المسائل المادية المتصلة بالعاملين.
 - ز. هياكل وسياسات الحوكمة المعتمدة.
- . مهام وصلاحيات الإدارة : يحدد نظام حوكمة مسؤوليات الإدارة وسبل المتابعة الفعالة للإدارات التنفيذية من خلال توفر المعلومات لكافة المستويات الإدارية وبذل العناية المهنية اللازمة وبما يتناسب مع المسؤوليات الملقاة على عاتقها وبالشكل الذي يضمن الأداء الأمثل وكذلك ضمان سلامة تقرير النشاط والتقارير المالية والمحاسبية.
- 3.2 أهداف الحوكمة⁽⁸⁾** : تسعى الحوكمة من خلال الأهداف إلى تحقيق رفع الكفاءة أداء المؤسسات ووضع الأنظمة الكفيلة بتخفيف أو تقليل الغش وتضارب المصالح والتصرفات غير المقبولة ووضع أنظمة للرقابة على أداء تلك المؤسسات ووضع هيكل يحدد توزيع كافة الحقوق والمسؤوليات وتحديد القواعد والإجراءات والمخططات المتعلقة بسير العمل داخل المؤسسة ويمكن أجمال الأهداف التي يمكن تحقيقها نتيجة تطبيق نظم الحوكمة بما يأتي :
1. تحقيق الشفافية والعدالة ومنح الحق في مساءلة إدارة المؤسسة للجهات المعنية.
 2. تحقيق الحماية اللازمة للملكية العامة مع مراعاة مصالح المتعاملين مع مؤسسات الدولة المختلفة والحد من استغلال السلطة في تفضيل المصلحة العامة.
 3. تحقيق فرصة مراجعة الأداء من خارج أعضاء الإدارة التنفيذية تكون لها مهام واخصصاصات وصلاحيات لتحقيق رقابة فعالة ومستقلة.
 4. زيادة الثقة في إدارة الاقتصاد القومي بما يساهم في رفع معدلات الاستثمار وتحقيق معدلات نمو مرتفعة في الدخل القومي.

4.2. الحوكمة كأداة لتحقيق التنمية المستدامة.

أصبحت التنمية المستدامة تمثل البديل التنموي الأكثر منطقية وعدالة لحل مشاكل عدم المساواة والتباين التنموي ما بين الدول النامية والمتقدمة، وأتماط التنمية المرتبطة بالتدهور البيئي، ومع تنمية الإدارة البيئية أصبحت هناك إمكانية استنباط مؤشرات تدل على وضع معظم القضايا البيئية والاقتصادية والاجتماعية التي تعالجها التنمية المستدامة، والتي توفر تقييما لمدى تطور الإدارة الرشيدة⁽⁹⁾.

. الإدارة المحكومة.

أي الإدارة المحكومة لعملية التنمية المستدامة على المستويين الوطني والقطري وذلك عن طريق الأخذ بعين الاعتبار المبادئ التالية:

■ **الفعالية في التخطيط** : وذلك لما يترتب عنها من دقة في تحديد الغايات والأهداف المرسومة للهيئات والمؤسسات المستدامة على المستويين الوطني والقطري ومن تعبئة للموارد الضرورية لتحقيق هذه الأهداف، ولكي يكون التخطيط فعالا ومرنا فإنه من الضروري توفر قاعدة بيانات للموارد شاملة حديثة موثقة ومتجددة، وأن يكون من يقوم بعملية التخطيط على مستوى من الكفاءة يخوله الاستخدام الأمثل لهذه البيانات؛

■ **الفعالية في التنفيذ** : أي القدرة على تحويل الأهداف الإستراتيجية إلى واقع ملموس، وهنا تبرز مدى أهمية العنصر البشري وكفائه في تحقيق أهداف التنمية المستدامة . فالتنمية المستدامة وإن كانت تستهدف في المقام الأول رخاء الإنسان وسعادته ، فإنّ الإنسان هو أدامها ومنجزها ، وبالتالي فإن نجاح التنمية المستدامة يستوجب أن يكون العنصر البشري على قدر مناسب من التمكين من المعارف والمهارات اللازمة لأدائه لدوره بالفعالية الواجبة والسرعة المطلوبة، وهذا يعني أن تتوفر لديه قاعدة راسخة من التعليم والتثقيف والإعداد الجيد والتدريب؛

■ **العمل الجماعي**: إن العمل في فريق متكامل التخصصات تجمع أفراد وحدة الهدف ومستويات الأداء يسهل تخطي الحواجز التنظيمية لميالك التنمية المستدامة وبالتالي التصدي لمعظم المشاكل التي يتعدى على الجهود الفردي تجاوزها في سبيل تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛

■ **العدالة**: إن العدالة الاجتماعية والاقتصادية شرط أساسي لضمان فعالية التنمية المستدامة، ويتجسد ذلك من خلال توزيع الأصول الإنتاجية داخل القطاعات الاقتصادية على المستوى القطري وكذلك على المستوى الوطني وعدالة تخصيص الاستثمارات وتوزيع المستلزمات والقروض وعدالة السياسة السعرية بين القطاعات الاقتصادية ، وعدالة توفير فرص متكافئة قدر الإمكان في العمل والتدريب والتعليم والرعاية الصحية وعدالة مشاركة أصحاب العلاقة في اتخاذ القرارات ثم توزيع ثمار التنمية نفسها على مستحقيها، وفقا للمبدأ الذي يربط بين الجهد والمكافأة ووفقا لنظام يضمن توفير المستلزمات إلى صغار المنتجين وتوفير الحاجات الأساسية لكل فرد بدءا بالأكثر احتياجا.

5.2. واقع الحوكمة في الدول العربية (عرض تجارب بعض الدول العربية)⁽¹⁰⁾ :

لقد حصلت تطورات في شتى مجالات الحياة، وحظي الفكر الإداري بجزء من تلك التطورات، فقد ظهر حديثا ضمن أدبيات علم الإدارة مصطلح الحوكمة أو الإدارة الرشيدة الذي يدور حول التفكير بشكل متعدد الرؤى وفي مختلف الاتجاهات، وتزايدت أهمية الحوكمة نتيجة لاتجاه كثير من دول العالم خاصة العربية منها إلى التحول إلى النظم الاقتصادية الرأسمالية التي يعتمد فيها بدرجة كبيرة على الشركات الخاصة لتحقيق معدلات مرتفعة ومتواصلة من النمو الاقتصادي.

تهدف قواعد وضوابط الحوكمة إلى تحقيق الشفافية والعدالة ومنح حق مساءلة إدارة المؤسسة، وبالتالي تحقيق الحماية للمساهمين وحملة الوثائق جميعاً مع مراعاة مصالح العمل والعمال والحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة بما يؤدي إلى تنمية الاستثمار وتشجيع تدفقه وتنمية المدخرات وتعظيم الربحية وإتاحة فرص عمل جديدة، كما أن هذه القواعد تؤكد على أهمية الالتزام بأحكام القانون والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي ووجود هيكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المساهمين مع تكوين لجنة مراجعة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة على التنفيذ ويتم تطبيق الحوكمة وفق عدة معايير توصلت إليها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية في عام 1999 وفيما يلي عرض بعض التجارب لدول عربية؛

أ. تجربة دولة البحرين.

أشار تقرير منظمة الشفافية الدولية الذي صدر يوم 26 سبتمبر 2007 أن البحرين تأتي في طليعة الدول العربية في ما يخص التسيير الراشد فقد احتلت المرتبة 46، وقد أصدرت مؤسسة نقد البحرين مؤخراً مسودة الإرشادات التي تحدد الحد الأدنى من المتطلبات الخاصة بمعايير الرقابة العالمية على مستوى المصارف في البحرين، وتحدد هذه الإرشادات إطار حوكمة الشركات التي يتعين على المصارف المحلية المرخصة مراعاتها وتطبيقها سواء كانت هذه البنوك تقليدية أو إسلامية، وسوف تصدر مؤسسة نقد البحرين دليلاً إرشادياً آخر لفروع البنوك الأجنبية في المستقبل القريب وتتركز الورقة على مهام الأجزاء المكونة للرقابة عالية المستوى بدءاً بالمجلس، وتحدد الإرشادات الخاصة بعناصر محددة مثل اجتماعات مجلس المديرين، وتشكيل المجالس، والشيكات والأرصدة، ودور اللجان كما تغطي دور المدققين الخارجيين ومتطلبات الإفصاح.

وتدعو القوانين البحرينية الجديدة إلى دور قيادي أكبر لمجلس الإدارة من حيث بلورة إستراتيجية وخطط الأعمال، ومراقبة أداء المصارف في إطار العمليات المصرفية، ومن التشريعات الرئيسية التي صدرت في هذا الخصوص حظر وجود منصب "مدير إداري" والاستعاضة عن ذلك بالفصل بين وظائف الرئيس التنفيذي والرئيس غير التنفيذي، وهو ورئيس مجلس الإدارة المستقل، وقد صدر النص النهائي للأنظمة بعد استلام الملاحظات في نهاية فترة المشاورات أي 30 جوان من عام 2004 وما يذكر أن البحرين قد انضمت إلى منظمة التجارة العالمية. وهذه الحقيقة تجعل من البحرين دولة رائدة في مجال حوكمة الشركات، ولاعباً رئيسياً في نشر أفضل الممارسات في جميع أنحاء المنطقة⁽⁷⁾.

ب. تجربة الدولة المصرية.

بدأ الاهتمام بالحوكمة في مصر عام 2001 بمبادرة من وزارة الاقتصاد والتجارة الخارجية آنذاك (وزارة التجارة حالياً)، حيث وجدت الوزارة أن برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي بدأته مصر منذ أوائل التسعينات لا يكتمل إلا بوضع إطار تنظيمي ورقابي يحكم عمل القطاع الخاص في ظل السوق الحر، وبالفعل تم دراسة وتقييم مدى التزام مصر بالقواعد والمعايير الدولية لحوكمة الشركات. واعد البنك الدولي بالتعاون مع وزارة التجارة الخارجية وهيئة سوق المال وبورصة الأوراق المالية بالإضافة إلى عدد من المراكز البحثية وشركات المحاسبة والمراجعة والمهتمين من الاقتصاديين والقانونيين أول تقرير لتقييم حوكمة الشركات في مصر وكان من أهم نتائج التقييم⁽⁸⁾:

■ أن القواعد المنظمة لإدارة الشركات والمطبقة في مصر تتماشى مع المبادئ الدولية في سياق 39 مبدأً من إجمالي 48 مبدأً حيث تنص القوانين الحاكمة للشركات ولصناعة الأوراق المالية على ذات المبادئ، كما أن تطبيقها تتم بصورة كاملة مع المعايير الدالة على حسن الأداء ومن أهم القوانين قانون الشركات 159 لسنة 1981 وقانون

قطاع الأعمال العام 203 لسنة 1991، وقانون سوق رأس المال 95 لسنة 1992، وقانون الاستثمار 8 لسنة 1997، وقانون التسوية والإيداع والحفظ المركزي 93 لسنة 2000 ؛

■ لا يتم تطبيق بعض المبادئ الواردة في القوانين الحاكمة الحالية في السوق المصرية بشكل عملي، وقد يرجع هذا إلى ضعف وعى المساهمين أو إدارات الشركات بتلك المعايير ومن ثم لا تتماشى هذه القواعد عمليا مع المبادئ الدولية في سياق 7 مبادئ من إجمالي الـ 48 مبدأ، وهناك اثنان من المبادئ لا تطبق نهائيا في السوق المصرية. وتشير المعايير التي منحها التقرير لحوكمة الشركات في مصر إلى وجود العديد من الممارسات الإيجابية ولكن من ناحية أخرى فهناك عدد من البنود التي تحتاج إلى تطوير بعض الممارسات السلبية، بالنسبة للممارسات الإيجابية في مصر نجد أن القانون يكفل الحقوق الأساسية لحملة الأسهم للمشاركة في توزيع الأرباح والتصويت في الجمعيات العمومية والاطلاع على المعلومات الخاصة بالشركة، ويحمي القانون المصري حقوق أصحاب المصالح من حملة السندات والمقرضين والعمال، لهما أن معايير المحاسبة والمراجعة المصرية تتسق مع المعايير الدولية، أما الممارسات السلبية فهي ترتبط بالإفصاح عما يتعلق بالملكية والإدارة ومنها الإفصاح عن هيكل الملكية الصريحة والمستترة أو المتداخلة، ومكافآت مجلس الإدارة والإفصاح عن المعلومات المالية وغير المالية مثل: عوامل المخاطر المحتملة، كذلك يجب تدعيم ممارسات المحاسبة والمراجعة السليمة، ومن الأمور الهامة تطوير ممارسات مجالس الإدارة بالشركات وتدعيم وتشجيع ممارسة حملة الأسهم لحقوقهم المكفولة، وتعد مصر أول دولة في منطقة الشرق الأوسط التي تهتم بتطبيق مبادئ الحوكمة ويؤدي تطبيق الحوكمة إلى تحقيق الشفافية مما يساعد على جذب استثمارات جديدة سواء كانت محلية أو أجنبية كما يؤدي إلى تراجع الفساد.

ج. الحوكمة في لبنان.

أنشأت في لبنان جمعية وطنية تهتم بالحوكمة والتسيير الراشد وهي الجمعية اللبنانية لتعزيز الشفافية. وتقوم بالترويج والمساندة لحوكمة الشركات تحت شعار شركات أفضل في القطاع الخاص اللبناني، وتمثل مختلف جمعيات الأعمال اللبنانية، ومنظمات المجتمع المدني، والجامعات الأكاديمية، والمؤسسات العامة ذات الصلة، على أساس مبادئ (LCGTF) وتقوم خطة عمل اللجنة اللبنانية لحوكمة الشركات، على قواعد منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية التي تتناول الحقوق والمعاملة المتساوية للمساهمين، ودور أصحاب المصالح في حوكمة الشركات، والإفصاح والشفافية، ومسؤوليات مجلس الإدارة، ويعتقد أعضاء اللجنة اللبنانية أنه لإصلاح حوكمة الشركات والعمل على تقدمها، فإن من المهم بناء رأس المال البشري من خلال التعليم وتكوين المدراء.

د. الحوكمة في المغرب.

في المغرب، التي احتلت المرتبة 76 حسب تقرير المنظمة العالمية للشفافية أشار تقرير منظمة الشفافية الدولية الذي صدر بيوم 26 سبتمبر 2007 تعمل على ترسخ أنظمة حوكمة الشركات ضمن طرقه التسييرية ومن مظاهر اهتمام المغرب بحوكمة الشركات والتسيير الراشد إدخاله ضمن التكوين الجامعي مادة إلى منهج الدراسات العليا في جامعة الملك حسين الثاني عن حوكمة الشركات، ويناقش هذا المقرر الدراسي فكرة حوكمة الشركات، وأسس نظم حوكمة الشركات، والتحديات الخاصة بحوكمة الشركات التي تواجهها الاقتصاديات الصاعدة، وتتضمن الموضوعات الواردة في البرنامج: حقوق الملكية، والإدارة، ودور الجهات التنظيمية في حوكمة الشركات، ودور البنوك في حوكمة

Sarbanes-Oxley الشركات، واللوائح والتنظيمات مثل قانون اللولايات المتحدة. وفي القسم الخاص بالاقتصادات الصاعدة، في المقرر الدراسي تركز المناقشات على بيئة حوكمة الشركات في منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، وخاصة العوائق المؤسسية أمام ممارسة حوكمة الشركات في المغرب.

هـ. واقع الحوكمة في الجزائر.

أشار تقرير منظمة الشفافية الدولية الذي صدر بيو م 26 سبتمبر 2007 إلى تراجع الجزائر في الترتيب الدولي إلى مستوى أسوأ، لتحل في التقرير الجديد الرتبة 99 وجدت المنظمة بالنسبة للجزائر⁽⁹⁾، أن حصيلة السداسي الأول من سنة 2007 كارثية وتبعث عن القلق وتكشف أن ظاهري الفساد والرشوة وصلت إلى مستويات قياسية وهذا لعدم إتخاذ الجزائر لأي خطوات في مجال الفساد المالي كالحوكمة والسياسير الراشد، وكذلك لبعض الأسباب الأخرى والتي كانت نتيجة التحول من الاقتصاد المركزي إلى اقتصاد السوق بدون إيجاد هيكل عمومي، خاص (مشارك) لحوكمة الشركات العمومية والخاصة، كون تلك الشركات وخصوصا العمومية منها تشكل عبئا ثقيلا عن الخزينة جراء سوء الأداء وتفشي حالات الفساد المالي والإداري فيها، ما جعلها تستند على الدعم الحكومي، بدلا من رفد الميزانية العامة بالموارد المالية ما ينجم عنه هدر للأموال العامة بدلا من تنميتها لذلك تعد عمليات خصخصة الشركات العمومية بالفاشلة، وسيلة ناجحة من وسائل الحوكمة إذ إن الهدف المركزي للحوكمة يتمثل بعملية الإصلاح الاقتصادي وتدوير عجلة الاقتصاد بشكل سليم لتحقيق التنمية والتطور، كذلك تعتمد الحوكمة صياغة قرارات وإيجاد أنظمة توافق سير الأعمال الناجحة للشركات وتدعم مسيراتها، وتقويم أعمال الشركات ووضع الخطط الكفيلة بتحسين أدائها، وبذلك تدفع الحوكمة لصياغة قوانين تنماشى ومتطلبات سير الأعمال في الشركات والمؤسسات في القطاعين العام والخاص بغية الوصول إلى مرحلة الأداء الأمثل وبما يحقق الغايات المتوخاة من تأسيس الشركات والمنشآت وفي ظل ظروف الفوضى التي يمر بها الاقتصاد الوطني وعدم تبلور خطوط المرحلة الانتقالية وتفشي ظاهرة الفساد المالي والإداري والسطو على الأموال العامة في شركات ومؤسسات القطاع العام، تبرز الحاجة لدور الحوكمة وضرورة تحويلها من نظرية تتداول في الندوات والمؤتمرات وفي أجهزة الإعلام إلى أداة فاعلة من أدوات الإصلاح الاقتصادي تضع الاقتصاد الوطني في المسار الصحيح من خلال التخلص من مظاهر الانحراف والخلل التي تعيق تحقيق الغايات المرجوة من وجود اقتصاد معاني يؤدي دورا فاعلا في تحقيق الرفاهية والازدهار للأفراد والمجتمع والوصول إلى التنمية المستدامة.

ثالثا: قياس وتحليل العلاقة بين الاستثمار البشري وإدارة الحكم الراشد في دول الشرق الأوسط وشمال

إفريقيا *MENA*.

1.3: تعريف المتغيرات ومصادر البيانات:

1.1.3 : متغيرات الدراسة: تحذف هذه الورقة البحثية إلى تحليل وقياس أثر الإستثمار البشري على إدارة

الحكم الراشد في دول الشرق الأوسط وشمال إفريقيا ، وفي هذا السياق تباينت الدراسات التجريبية فيما يخص مؤشر رأس المال البشري، حيث استخدم (Robert J. Barro 1991) معدلات القيد بالمدارس الثانوية (SEC60) والإبتدائية (PRIM 60) في عام 1960م كمؤشر لتأثير الرصيد المبدئي لرأس المال البشري⁽¹¹⁾، كما ركز (MRW 1992) وجى شو (1993) على التعليم الرسمي باعتباره الشكل الوحيد للاستثمار في رأس المال البشري . أو من خلال متوسط عدد سنوات التعليم للأفراد فوق 15 سنة كنسبة إلى إجمالي السكان (J Gwartney, R Lawson, R Holcombe, 1999)⁽¹²⁾، كما استخدم

البعض الآخر التغير في متوسط سنوات الدراسة للسكان فوق 15 سنة من إجمالي السكان (Julio H. Cole, 2003)⁽¹³⁾ كمؤشر لرأس المال البشري، كما استخدمت بعض الدراسات الحديثة كل من عدد الطلبة لكل أستاذ للتعبير على نوعية ال تعليم، ومعدل التمدرس الذي يعكس مجهودات الدولة للنهوض بالسياسة التعليمية. وسوف يتم الاعتماد في هذه الدراسة على مؤشر النسبة الإجمالية للمتعلمين في سن (15-24) من إجمالي الفئة، أما إدارة الحكم فسوف يتم الاعتماد على مؤشرات البنك الدولي للحكومة. ويستخدم هذا النموذج ستة معادلات (Six Equations Model)، تأخذ الشكل التالي:

$$VA = F(HC).....(1)$$

$$PSAV = F(HC).....(2)$$

$$GE = F(HC).....(3)$$

$$RQ = F(HC).....(4)$$

$$RL = F(HC).....(5)$$

$$CC = F(HC).....(6)$$

حيث:

• HC : النسبة الإجمالية للمتعلمين في سن (15-24) من إجمالي الفئة:

Ratio of young literate females to males (% ages)

(15-24)

• VA : التمثيل والمساءلة: (Voice and Accountability)

• $PSAV$: الاستقرار السياسي وغياب العنف : (Political Stability/Absence of

Violence)

• GE :فعالية الحكومة: (Government Effectiveness)

• RQ : النوعية التنظيمية: (Regulatory Quality)

• RL : حكم القانون: (Rule of Law)

• CC : ضبط الفساد: (Control of Corruption)

2.1.3 :العينة وفترة الدراسة:

تشمل الدراسة على بيانات سلسلة زمنية سنوية تغطي الفترة (1995م-2011م)، وقد تم اختيار هذه الفترة طبقاً لمعيار مدى توافر البيانات للمتغيرات محل الدراسة لكل سنوات فترة الدراسة وفي كل الدول، ومن ثم فإن الدراسة الحالية سوف تستخدم بيانات سلا سل زمنية مقطعية متوازنة (Balanced Panel Data). حيث يتوقف عدد المشاهدات (NT) على عدد السنوات (T) التي يتوافر فيها بيانات للمتغيرات محل الدراسة الخاصة بكل دولة.

وقد تم الحصول على البيانات الخاصة بمتغيرات الدراسة من جدول إحصاءات مؤشرات الحكومة في العالم التي يقوم البنك الدولي بإعدادها :

(UNESCO). *(indicators Worlde Wide Gouvernance)*⁽¹⁴⁾ ، والمنظمة العالمية للتربية والتعليم

بعد تحديد فترة الدراسة، لابد من تحديد عينة الدول المستخدمة في التقدير، ويتم اختيار هذه العينة في ضوء الهدف من الدراسة والمتمثل في محاولة التوصل إلى مدى تأثير رأس المال البشري على إدارة الحكم في دول شمال إفريقيا والشرق الأوسط، لذلك تم أخذ عينة تتكون من 14 دولة من المنطقة وهي : اليمن، مصر، الأردن، المغرب، سوريا، تونس، الجزائر، لبنان، البحرين، عمان، العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة، جيبوتي، الكويت.

3-2: أسلوب التقدير:

لقد تم اختيار النماذج الديناميكية التي تمزج بيانات السلاسل الزمنية مع بيانات المقاطع العرضية (Dynamic Panel Data Models)، وبلاستعانة ببرنامج (Econometric Views)، وباستخدام أسلوب التقدير المعروف بـ (Seemingly Unrelated Regression) المقترح من طرف (Zellner 1962)، والذي يعتمد على تطبيق طريقة المربعات الصغرى المعممة (GLS)، باعتبارها أفضل أساليب التقدير لبيانات السلسلة الزمنية مع البيانات المقطعية⁽¹⁵⁾.

3-3 نتائج التقدير:

لقد تم تقدير ستة معادلات التي تفسر العلاقة بين رأس المال البشري وإدارة الحكم ، وذلك من خلال تقدير أثر رأس المال البشري على كل مؤشر من مؤشرات الحكم في العينة المدروسة، وكانت النتائج كمايلي:

3-3-1: النموذج الأول: أثر رأس المال البشري على مؤشر التمثيل والمساءلة.

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.242006	0.106729	-11.63696	0.0000
HC?	0.003754	0.001124	3.338802	0.0010
Weighted Statistics				
R-squared	0.689204	Mean dependent var	-1.317855	
Adjusted R-squared	0.687887	S.D. dependent var	0.769257	
S.E. of regression	0.429761	Sum squared resid	43.58796	
Log likelihood	-68.31561	F-statistic	523.3398	
Durbin-Watson stat	0.732618	Prob(F-statistic)	0.000000	
Unweighted Statistics				
R-squared	0.025663	Mean dependent var	-0.881774	
Adjusted R-squared	0.021534	S.D. dependent var	0.439487	
S.E. of regression	0.434729	Sum squared resid	44.60154	
Durbin-Watson stat	0.678456			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Econometric Views

وتشير النتائج السابقة إلى ما يلي:

يوضح النموذج الأول أثر رأس المال البشري على مؤشر التمثيل والمساءلة ، وأيضا شكل معادلة الانحدار المقدر، أن هناك علاقة طردية بين رأس المال البشري و مؤشر التمثيل والمساءلة، وهو ما تبينه الإشارة الموجبة ،

كما أن هذه المتغيرة الاقتصادية اجتازت مرحلة الاختبارات الإحصائية، يظهر ذلك من خلال وجود معنوية إحصائية شديدة لهذا المتغير عند مستوى 1 %، حيث تؤدي زيادة الاستثمار البشري بـ 1% إلى زيادة مؤشر التمثيل والمساءلة بـ 0,37% في العينة خلال الفترة (1995م-2011م)، مع قدرة تفسيرية كبيرة تقدر بحوالي 68,9204%.

ويفسر هذا بأن الاستثمار البشري يمكن المساءلة أن تكون فعالة وموضوعية، من خلال مطالبة المسؤولين بتقديم التوضيحات اللازمة لذوي مصلحة ما فيما خص استخدام صلاحياتهم وتصري ف واجباتهم، وتلقي النقد وتحمل المسؤولية عن أي تقصير أو مخالفة. كما أن هذا الأخير يعتبر عامل أساسي في تعزيز التنمية البشرية من خلال ضمان مشاركة جميع أعضاء المجتمع في عملية صنع القرارات السياسية والاقتصادية والاجتماعية.

3-3-2: النموذج الثاني: علاقة رأس المال البشري بمؤشر الاستقرار السياسي وغياب العنف.

Dependent Variable: PSAV?				
Method: GLS (Cross Section Weights)				
Date: 08/29/12 Time: 12:28				
Sample: 1995 2011				
Included observations: 17				
Number of cross-sections used: 14				
Total panel (balanced) observations: 238				
One-step weighting matrix				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.886948	0.246741	-11.70031	0.0000
HC?	0.028037	0.002559	10.95617	0.0000
Weighted Statistics				
R-squared	0.311756	Mean dependent var	-0.335624	
Adjusted R-squared	0.308840	S.D. dependent var	0.733936	
S.E. of regression	0.610165	Sum squared resid	87.86319	
Log likelihood	-159.8188	F-statistic	106.9017	
Durbin-Watson stat	0.476406	Prob(F-statistic)	0.000000	
Unweighted Statistics				
R-squared	0.311934	Mean dependent var	-0.307083	
Adjusted R-squared	0.309019	S.D. dependent var	0.751595	
S.E. of regression	0.624766	Sum squared resid	92.11838	
Durbin-Watson stat	0.200544			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Econometric Views

يوضح التقدير أعلاه أن هناك 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 خلال الفترة (1995م-2011م)، كما تؤكد إحصائية "فيشر" الدلالة العالية لمتغير الاستثمار البشري في النموذج المقدر.

3-3-3: النموذج الثالث: أثر رأس المال البشري على مؤشر فعالية الحكومة.

Dependent Variable: GE?				
Method: GLS (Cross Section Weights)				
Date: 08/29/12 Time: 12:29				
Sample: 1995 2011				
Included observations: 17				
Number of cross-sections used: 14				
Total panel (balanced) observations: 238				
One-step weighting matrix				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.189694	0.161763	-13.53640	0.0000
HC?	0.022083	0.001617	13.65498	0.0000
Weighted Statistics				
R-squared	0.419501	Mean dependent var	-0.115761	
Adjusted R-squared	0.417041	S.D. dependent var	0.574492	
S.E. of regression	0.438635	Sum squared resid	45.40646	
Log likelihood	-79.60552	F-statistic	170.5468	
Durbin-Watson stat	0.267423	Prob(F-statistic)	0.000000	
Unweighted Statistics				
R-squared	0.343222	Mean dependent var	-0.137085	
Adjusted R-squared	0.340439	S.D. dependent var	0.548490	
S.E. of regression	0.445447	Sum squared resid	46.82789	
Durbin-Watson stat	0.085382			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج

وتشير النتائج السابقة إلى ما يلي:

أظهرت نتائج التقدير أن هناك علاقة طردية (موجبة) بين مؤشر الاستثمار البشري ومؤشر فعالية الحكومة في عينة الدول المدروسة. حيث بلغت قيمة معامل هذا المؤشر (+0,022). كما أظهر التقدير معنوية شديدة لهذا المؤشر، وذلك لقبوله عند مستوى معنوية يقدر بـ 1%. ونستخلص من هذه النتيجة أن زيادة الاستثمار البشري بـ 1% يؤدي إلى زيادة فعالية الحكومة بـ 2,20%، من خلال قدرتها على صياغة السياسات السليمة وتنفيذها بفعالية.

3-3-4: النموذج الرابع: أثر رأس المال البشري على مؤشر النوعية التنظيمية.

Dependent Variable: RQ?				
Method: GLS (Cross Section Weights)				
Date: 08/29/12 Time: 12:30				
Sample: 1995 2011				
Included observations: 17				
Number of cross-sections used: 14				
Total panel (balanced) observations: 238				
One-step weighting matrix				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.164989	0.166847	-12.97593	0.0000
HC?	0.022395	0.001711	13.08631	0.0000
Weighted Statistics				
R-squared	0.416941	Mean dependent var	-0.050003	
Adjusted R-squared	0.414471	S.D. dependent var	0.571823	
S.E. of regression	0.437559	Sum squared resid	45.18399	
Log likelihood	-56.76993	F-statistic	168.7619	
Durbin-Watson stat	0.475888	Prob(F-statistic)	0.000000	
Unweighted Statistics				
R-squared	0.350257	Mean dependent var	-0.116044	
Adjusted R-squared	0.347504	S.D. dependent var	0.564324	
S.E. of regression	0.455846	Sum squared resid	49.03972	
Durbin-Watson stat	0.129265			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج

لقد توصل التقدير أعلاه إلى أن زيادة الاستثمار البشري بـ 1%، يؤدي إلى زيادة (علاقة طردية) مؤشر النوعية التنظيمية بـ 2,23% في العينة خلال الفترة (1995م-2011م)، وهذه العلاقة شديدة المعنوية، كما

تدل قيمة معامل التحديد أن متغير الإستثمار البشري يفسر 41,69% من التغيرات في مؤشر النوعية التنظيمية بين دول العينة. وتؤكد قيمة "فيشر" على معنوية العلاقة المقدرة بدرجة ثقة 100%.

3-3-5: النموذج الخامس: أثر رأس المال البشري على مؤشر حكم القانون.

Dependent Variable: RL?				
Method: GLS (Cross Section Weights)				
Date: 08/29/12 Time: 12:31				
Sample: 1995 2011				
Included observations: 17				
Number of cross-sections used: 14				
Total panel (balanced) observations: 238				
One-step weighting matrix				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.965481	0.144709	-20.49272	0.0000
HC?	0.031987	0.001503	21.28454	0.0000
Weighted Statistics				
R-squared	0.670566	Mean dependent var	0.054362	
Adjusted R-squared	0.669170	S.D. dependent var	0.713925	
S.E. of regression	0.410634	Sum squared resid	39.79437	
Log likelihood	-64.68185	F-statistic	480.3802	
Durbin-Watson stat	0.253809	Prob(F-statistic)	0.000000	
Unweighted Statistics				
R-squared	0.437587	Mean dependent var	-0.045595	
Adjusted R-squared	0.435204	S.D. dependent var	0.581971	
S.E. of regression	0.437368	Sum squared resid	45.14471	
Durbin-Watson stat	0.109622			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Econometric Views

يوضح التقدير أعلاه أن هناك علاقة طردية وشديدة المعنوية بين معدل رأس المال البشري و مؤشر حكم القانون.. حيث تؤدي زيادة الاستثمار البشري ب 1% إلى زيادة مؤشر حكم القانون ب 3,19% في العينة خلال الفترة (1995م-2011م)، كما تدل قيمة معامل التحديد أن متغير الاستثمار البشري يفسر 67,05% من التغيرات في مؤشر حكم القانون بين دول العينة. وتؤكد قيمة "فيشر" على معنوية العلاقة المقدرة بدرجة ثقة 100%، ويأتي هذا التأثير الإيجابي على هذا النحو ليؤكد على ضرورة الاستثمار البشري لتثبيت حكم القانون والذي يتجلى في اختيار الحكومة ومراقبتها واستبدالها، واحترام المواطنين والدولة للقانون وللمؤسسات التي تحكم التفاعل الاقتصادي والاجتماعي.

3-3-6: النموذج السادس: أثر رأس المال البشري على مؤشر ضبط الفساد.

Dependent Variable: CC?				
Method: GLS (Cross Section Weights)				
Date: 08/29/12 Time: 12:33				
Sample: 1995 2011				
Included observations: 17				
Number of cross-sections used: 14				
Total panel (balanced) observations: 238				
One-step weighting matrix				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-2.408513	0.197903	-12.17015	0.0000
HC?	0.024571	0.002059	11.93421	0.0000
Weighted Statistics				
R-squared	0.354095	Mean dependent var	-0.135704	
Adjusted R-squared	0.351358	S.D. dependent var	0.573788	
S.E. of regression	0.462119	Sum squared resid	50.39883	
Log likelihood	-125.5126	F-statistic	129.3787	
Durbin-Watson stat	0.426887	Prob(F-statistic)	0.000000	
Unweighted Statistics				
R-squared	0.341735	Mean dependent var	-0.133690	
Adjusted R-squared	0.338946	S.D. dependent var	0.572532	
S.E. of regression	0.465498	Sum squared resid	51.13854	
Durbin-Watson stat	0.305501			

المصدر: إعداد الباحثين بناء على مخرجات برنامج Econometric Views

وتشير النتائج السابقة إلى ما يلي:

يوضح النموذج أعلاه أثر الإستثمار البشري على مؤشر ضبط الفساد وأيضاً شكل معادلة الانحدار المقدرة . حيث يوضح النموذج أن هناك علاقة طردية بين الإستثمار البشري و مؤشر ضبط الفساد ، وهو ما تبينه الإشارة الموجبة ، كما أن هذه المتغيرة الاقتصادية إجتازت مرحلة الاختبارات الإحصائية، يظهر ذلك من خلال إحصائية ستودنت والتي تبين وجود معنوية إحصائية شديدة لهذا المتغير عند مستوى معنوية 1%. كما تبين نتائج التقدير وجود قدرة تفسيرية كبيرة تقدر بحوالي 35,41%. ويفسر هذا بأن زيادة الإستثمار البشري بوحدة واحدة يؤدي إلى زيادة مؤشر ضبط الفساد ب 2,45% .

الخلاصة:

بعد دراستنا لمفهوم رأس المال البشري و أهميته نرى أن عملية بناء رأس المال البشري هي عملية طويلة وشاقة وتحتاج إلى تحديد الأهداف الاستراتيجية وحشد الموارد المالية لتنفيذ المشاريع ورسم السياسات ووضع الخطط المتعددة الآجال. وتحتاج إلى تضافر جهود القطاعين الخاص والقطاع العام كشركاء لا يمكن الاستغناء عن دور أي واحد منهم . وتحتاج إلى وضع التشريعات المتناسقة التي تطلق الإبداع عند جميع الشركاء وتوزع بشكل عادل المكاسب بين المستفيدين، وتضمن الشفافية والمسؤولية.

و من خلال دراستنا للحكومة نجد أن الحوكمة ترتبط بالإفصاح عما يتعلق بالملكية والإدارة ومنها الإفصاح عن هياكل الملكية الصريحة والمستترة أو المتداخلة، ومكافآت مجلس الإدارة والإفصاح عن المعلومات المالية وغير المالية (مثل عوامل المخاطر المحتملة)، كذلك يجب تدعيم ممارسات المحاسبة والمراجعة السليمة، ومن الأمور الهامة تطوير ممارسات مجالس الإدارة بالشركات وتدعيم وتشجيع ممارسة حملة الأسهم لحقوقهم المكفولة وتحقيق العدالة الاجتماعية بالإضافة إلى حماية البيئة وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة. ونشير إلى أنه عندما بدأ الحديث عن الحوكمة في العالم لم يكن على مستوى المؤسسات وإنما بدأ في المجتمع المدني وكان الحديث عن كيف يمكن للدولة أن تدير النشاط الاقتصادي إدارة رشيدة في ضوء المتغيرات والأحداث إضافة إلى ضرورة إستكمال الإطار القانوني الذي يضمن التطبيق السليم للحكومة ومنها إصدار قانون سوق المال المعدل وقانون الشركات الموحد وقانون مزاوله مهنة المحاسبة والمراجعة وقانون الإفلاس بالإضافة إلى معايير حماية البيئة من مختلف الأضرار التي قد تتعرض لها.

و من خلال الدراسة التطبيقية تم الوصول إلى مجموعة من النتائج وذلك على النحو التالي:

- هناك علاقة طردية بين رأس المال البشري و مؤشر التمثيل والمساءلة، وهو ما تبينه الإشارة الموجبة، حيث تؤدي زيادة الاستثمار البشري ب 1% إلى زيادة مؤشر التمثيل والمساءلة ب 0,37% في العينة المدروسة.
- هناك علاقة طردية وشديدة المعنوية بين الاستثمار البشري ومؤشر الاستقرار السياسي وغياب العنف في دول شلل إفريقيا والشرق الأوسط . حيث تؤدي زيادة الاستثمار البشري ب 1% إلى زيادة الاستقرار السياسي ب 2,80% في العينة خلال الفترة (1995م-2011م).
- علاقة طردية (موجبة) بين مؤشر الاستثمار البشري ومؤشر فعالية الحكومة في عينة الدول المدروسة. حيث بلغت قيمة معامل هذا المؤشر (+0,022).
- أن زيادة الاستثمار البشري ب 1%، يؤدي إلى زيادة (علاقة طردية) مؤشر النوعية التنظيمية ب 2,23%.
- هناك علاقة طردية وشديدة المعنوية بين معدل رأس المال البشري و مؤشر حكم القانون .. حيث تؤدي زيادة الاستثمار البشري ب 1% إلى زيادة مؤشر حكم القانون ب 3,19%.

- علاقة طردية بين الإستثمار البشري و مؤشر ضبط الفساد،

الهوامش و المصادر المعتمدة:

- (1) . سعد علي حمود العززي، فلسفة تحليل كلفة رأس المال البشري و استثماره، بحث غير منشور ، كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد، (2006).
- (2) - ادفونسون ليف، الاستثمار في رأس المال البشري، التكاليف والمنافع المحتملة، (2004)، موقع على شبكة الانترنت: [http; www, ecssr. Ac. Ae/ CDA/ Activities program Detail, 0.2029.923- 1388, 00. html/.](http://www.ecssr.Ac.Ae/CDA/ActivitiesprogramDetail,0.2029.923-1388,00.html/)
- (3) . مصطفى رجب، الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، جريدة البيان ، العدد/ 1221، الامارات العربية المتحدة، نيسان (1999).
- (4) . محمد عدنان وديع و ناصر جاسم الصائغ، التعليم وسوق العمل في الاقطار العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، الطبعة 2، (2004).
- (5) . سعيد محمد الخطيب ، دور التعليم في بناء رأس المال البشري : الأراضي الفلستينية، معهد أبحاث السياسات الاقتصادية (ماس)، رام الله ، سبتمبر (2005).
- (6) - سندس سعدي حسين، اثر حوكمة الشركات في التدقيق الداخلي، المعهد العربي للمحاسبين القانونيين (بحث مقدم لنيل شهادة المحاسب القانونيه)، بغداد، (2006).
- (7) . طارق عبد العال حماد، حوكمة الشركات، الدار الجامعية، عين شمس، مصر، (2005).
- (8) - مركز المشروعات الدولية الخاصة، مجلة حوكمة الشركات: قضايا واتجاهات، العدد الثامن، أوت(2005).
- (9) - المنظمة العربية للتنمية الإدارية ندوة حوكمة الشركات العامة والخاصة من أجل الإصلاح الاقتصادي والميكلي، القاهرة - جمهورية مصر العربية 19 - 23 نوفمبر (2006).
- (10) فريد كورتل، حوكمة الشركات : منهج القادة والمدراء لتحقيق التنمية المستدامة في الوطن العربي . ورقة بحثية مقدمة قصد المشاركة في المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الاقتصاد بجامعة دمشق يومي 15 و 16 أكتوبر (2008).
- (11) . Robert J.Barro, « Economic Growth in A Cross – Section of Countries », Quarterly Journal of Economics, Vol. 106, May 1991, PP: 407- 433.
- (12). James Gwartney, Robert Lawson & Randall Holcombe, « Economic Freedom and Environment for Economic Growth », Journal of Institutional and Theoretical Economic, Vol.155, No.4, December 1999.
- (13). Julio H. Cole, « The Contribution of Economic Freedom to World Economic Growth », 1980-99: Cato Journal, Vol. 23, No. 2, 2003, PP: 189-198.
- (14). www.wdi.org/ www.arabstat.org.
- (15). Régis Bourbonnais : «Econométrie», 9eédition, Dunod, Paris 2009, PP : 324-339.
- (16). Michel Juillard, «Cours d'économétrie II ; Données de panels», Cours de 2 Février 2006 ,6 mai 2008.
- (17). Christophe Hurlin, « Econométrie des données de panel ; Modèle linéaire Simples » ; Ecole Doctorale, Edocif, Séminaire Méthodolog