

أثر رأس المال البشري على سوق العمل في الدول العربية، دراسة قياسية باستخدام نماذج بانل خلال الفترة (1990-2018)

The Impact of Human Capital on the Labor Market in the Arab Countries, A econometric Study Using Panel models during the Period (1990-2018)

د.رتيبة محمد¹، حسيني وسام²

Retia Mohammed¹, Hocini ouissam²

¹ جامعة المدية، الجزائر، ratiat@gmail.com

² جامعة المدية، الجزائر، Hocini.ouissam@univ-medea.dz

تاريخ النشر: 2020/03/15

تاريخ القبول: 2020/02/29

تاريخ الاستلام: 2020/01/27

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى محاولة تحليل وقياس مدى تأثير رأس المال البشري على سوق العمل في الدول العربية خلال الفترة 1990 إلى 2018، باستخدام نماذج بانل، حيث تناولنا مجموعة من المفاهيم التي تخص كل من جانب سوق العمل ورأس المال البشري مع تحليل لإحصائيات خاصة بخريجي التعليم العالي في بعض الدول العربية مسجلين بذلك أبرز مشاكل التعليم العالي المؤثرة على سوق العمل، هذا وقد أشارت نتائج التقدير أنه من الضروري تضمين نموذج الأثر العشوائي دليلاً على عدم تجانس الخصائص المقطعية لعينة الدول العربية. كما اتضح وجود علاقة طردية بين رأس المال البشري المتمثل في خريجي الجامعات والطلب على العمل المتمثل بالقوة العاملة بحيث أن أي زيادة في خريجي الجامعات بـ 1% تزيد القوة العاملة بـ 36% وتعد هذه النسبة ضعيفة جداً بالنسبة لسوق العمل، فالعلاقة التي تربط التعليم بالقوة العاملة هي علاقة تبادلية. الكلمات المفتاحية: سوق العمل، رأس المال البشري، نماذج بانل، الطلب على العمل، البطالة.

Abstract:

This study aims to try to analyze and measure the extent impact of human capital on the labor market in Arab countries during the period 1990 to 2018, using the Panel models where we dealt with a set of concepts that concern both the labor market and human capital with an analysis of statistics for graduates of higher education in Some Arab countries are registered, thereby highlighting the problems of higher education affecting the labor market. This estimate results indicated that it is necessary to include a random effect model as evidence of the heterogeneity of the cross-sectional characteristics of the sample of Arab countries. It was also clear that there is a direct relationship between the human capital represented by university graduates and the demand for work represented by the workforce, so that any increase in university graduates by 1% increases the workforce by 36% and this percentage is very weak for the labor market, so the relationship between education and the workforce It is a reciprocal relationship.

Key words: Labor market, Human capital, Panel models, Demand for labor, The unemployment

1. مقدمة

يعد البحث في سوق العمل من أهم المواضيع الصعبة التي تتطور باستمرار، بالإضافة إلى اختلاف محدداته باختلاف البيئات الاقتصادية من دول نامية ودول متقدمة.

فالدول العربية كغيرها من دول العالم، تسعى إلى مواكبة هذا العصر من خلال محاولة استجواها على تطورات وتقنيات تؤثر على سوق العمل وتزيد قدرتها التنافسية، ومن أجل هذا يرى العديد من الباحثين أن رأس المال البشري هو المحرك الأساسي لهذا السوق، فهو من المواضيع التي لها أهمية كبيرة في مختلف المجالات سواء اقتصادية أو سياسية أو حتى اجتماعية، فاستثمار هذا العنصر يكون على المدى الطويل ولا ينتهي إلا بانتهاء الفرد، وهو في زيادة مستمرة خاصة إذا خضع إلى التعليم والتدريب، فهو الأكثر طلباً وخاصة مع استمرار التطورات العلمية والتكنولوجية، وأي خلل في تكوين هذا العنصر يؤدي إلى عدم كفاءة سوق العمل ونفس الأمر بالنسبة لرأس المال البشري فهناك علاقة متبادلة بينهما.

الأمر الذي يؤرق الدول العربية هو أن طبيعة التعليم المقدم في هذه الدول لا يتوافق وطلبات سوق العمل فأغلب هذه الدول تعاني من وجود فجوة بين رأس المال البشري وسوق العمل، فتنظيم هذا السوق وتحسين نظام التعليم أي الاستثمار في رأس المال البشري يعطي عائداً أكبر من الاستثمار في رأس المال المادي وبه تتحسن كل المجالات فهو يعتبر المحرك الرئيسي لسوق العمل. وعليه يمكن القول أن العلاقة بين رأس المال البشري وسوق العمل معقدة ومتعددة الاتجاهات من خلال هذه الدراسة سوف نحاول توضيح جانب من هذا الموضوع ومنه نطرح الإشكالية التالية:

إشكالية: ما مدى تأثير رأس المال البشري على سوق العمل في الدول العربية؟

أهمية الدراسة: تكمن أهمية الدراسة في كونها تتناول موضوع سوق العمل وعلاقته برأس المال البشري، الذي يعتبر هذا الأخير ذو أهمية بالغة في العملية الإنتاجية، وهو عنصر مهم في نماذج ونظريات النمو الاقتصادي.

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة هو معرفة تأثير رأس المال البشري على سوق العمل في الدول العربية خلال الفترة (1990-2018) باستخدام نماذج بانل.

المنهج المستخدم في الدراسة: من أجل تحقيق الهدف من هذه الدراسة؛ سيتم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي لتحديد أهم مفاهيم الطلب على العمل ورأس المال البشري، وكذلك المنهج الاستقرائي من خلال أدواته الإحصائية من اجل التعرف على مدى تأثير رأس المال البشري على سوق العمل.

الدراسات السابقة:

دراسة أمل أسمر زبون (2016)¹، يتمحور موضوع الدراسة حول كيفية بناء وتكوين رأس المال البشري عن طريق الاستثمار في العنصر البشري بأوجه مختلفة منها الاستثمار في اقتصاديات التعليم وأهميته وعلاقته بسوق العمل، حيث وجد أن للاستثمار أثر على سوق العمل، ويرى أن من تجارب الدول النامية وجود علاقة وطيدة بينها، إذ أن طبيعة التعليم التي يحصل عليها الفرد لا يؤهله في الغالب إلى إنجاز أعمال فنية وتقنية تتطلب مهارات معرفية، حيث يرى أن هذه البلدان تعاني من فجوة بين تطلعات الشباب المتعلم للحصول على أنماط معينة في الأعمال من جهة وفرص العمل من جهة أخرى، بالإضافة إلى أن تخصصات هذه الفئة لا تتسجم مع فرص العمل المطروحة، وتوصل إلى ضرورة خلق نوع من الموائمة والاتساق بين مخرجات الأجهزة التعليمية واحتياجات سوق العمل عن طريق القيام بدراسات وبحوث تحليلية تتولاها الأجهزة المتخصصة لمعرفة حاجة السوق من خبرات وكفاءات.

دراسة سهام كامل محمد (2015)²، تهدف هذه الدراسة إلى تبيان أثر الاستثمار في التعليم العالي على سوق العمل، بحيث يعد الاستثمار في التعليم العالي ركيزة أساسية لتنمية عنصر العمل والمعرفة باعتبارها أداة لتحقيق التنمية والتقدم، حيث توصل من خلال البحث إلى أن تفاقم مشكلة البطالة وخاصة بين شريحة الشباب الخريجين حيث بلغ معدل البطالة في عام 2010 (50%) وهذه النسبة المرتفعة أدت إلى زيادة هجرة العقول العلمية المتخرجة حديثاً للبحث عن فرص عمل خارج العراق لعدم توظيف اختصاصاتهم، كما أشار معامل الارتباط بين خريجي الجامعات ومعدل البطالة الذي بلغ (0.21) والذي يدل على ضعف الارتباط بينهما، حيث توصل من خلال نتائج دراسته أنه كلما ارتفع عدد خريجي الجامعات ارتفعت معدلات البطالة.

دراسة وليد عامر (2015)³، تهدف الدراسة إلى الإلمام بمفهوم الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري ومفهوم سوق العمل، وتحديد المؤشرات الكمية والنوعية للتعليم العالي وتحليلها في سورية، وتبيان مدى ملائمة مخرجات التعليم بسوق العمل في سورية، كما تناولت هذه الدراسة تحليل تطور واقع التعليم الجامعي في سورية من خلال تحليل مؤشرات كمية ونوعية للتعليم العالي خلال الفترة (2000-2010)، وتوصلت النتائج إلى عدم مواءمة بين مخرجات التعليم ومتطلبات سوق العمل في سورية نتيجة انخفاض كفاءة مخرجات التعليم العالي كما ونوعاً الممتثلة بارتفاع مؤشر عدم الاستفادة من الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري.

المحور الأول: الإطار النظري لسوق العمل ورأس المال البشري

1- سوق العمل

1-1- تعريف سوق العمل

يعرف سوق العمل بأنه " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنها مكان يتم فيه بيع خدمات العمل وشراؤها، وبالتالي تسعير خدمات العمل، وتمتاز سوق العمل بعدة خصائص، وهي أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل، وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة"⁴، بحيث يتم في سوق العمل تخصيص الموارد البشرية للوظائف عند معدلات أجر محددة، وأن تخصيص الأفراد للوظائف ليس حاجة فردية فقط بل مجتمعية أيضاً حيث يتم تخصيص الموارد البشرية بين المنشأة والصناعات والمهن والأقاليم.⁵

وحسب المنظمة العالمية للعمل هو تحديد الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال هو محيط الذي تسبح فيه القوى العاملة، لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة)، ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في العمل والمجتمع عموماً.⁶

1-2- محددات سوق العمل

- **عرض العمل:** يعرف على أنه عدد العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر السائد⁷، هو مقدار قوة العمل المستعدة والمهيأة للبدل والأداء في مجتمع معين حسب قواعد العمل التنظيمية بالنسبة للحد الأدنى والحد الأعلى لسن العمل والشروط الأخرى لممارسة العمل⁸. كما يمكن القول في عرض العمل على أنه الجانب الذي يمثل القوة العاملة الراغبة في عرض خدمة عملها لقاء أجر معين، وبصفة أدق يعني مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملون في تقديمها لأغراض الإنتاج، لقاء أجر معين، خلال فترة زمنية معينة⁹.
- **الطلب على العمل:** يعرف على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين¹⁰. أي أن الطلب على العمل هو عبارة عن كمية الجهود البشرية المطلوبة من قبل أصحاب العمل مقابل أجر معين ويعبر عنه بالطلب على العاملين الذين تتوفر لديهم الأهلية لتقديم الجهد المطلوب من قبل الوحدات الإنتاجية التي تتحدد مكوناتها وفقاً لنوع النشاط الذي يعمل فيه والأسلوب التقني والفني المتبع والتي تتأثر بدورها بالإجراءات التنظيمية والمستويات الإنتاجية السائدة وعليه يمكن القول بأن الطلب

الفعلي على العمل يتحدد وفقا لأهداف الإنتاج المقررة في الخطة إذا كانت الدولة تتبع أسلوب الإنتاج المخطط وبناءا على الطلب المستقبلي على السلع والخدمات¹¹.

- **البطالة:** تعرف على عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل، بشكل عام يمكن القول عن الشخص أنه عاطل عن العمل إذا توفرت فيه الشرطين القدرة على العمل والبحث عنه.¹²
- **معدل البطالة:** هو نسبة البطالين إلى مجموع القوى العاملة (الفئة النشيطة)¹³.

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{حجم البطالة}}{\text{مجموع القوى العاملة}} \times 100$$

2- رأس المال البشري

2-1- مفهوم رأس المال البشري:

هو مجموعة المعارف التي يكتسبها الأفراد خلال حياتهم، وحتى الأفكار التي يستخدمونها في إنتاج السلع والخدمات في الأسواق أو خارجها، أي هو مجموعة الأصول التي يمتلكها الفرد ويجلبها معه إلى المنظمة مثل التعليم والتدريب والمهارة والخبرة في الوظائف السابقة والعمر والخبرة المهنية والتكنولوجية وغيرها، وهذه العناصر بطبيعة الحال تؤدي إلى إحداث تأثيرات إيجابية تحقق التقدم المهني والتقني تؤدي إلى زيادة قيمة الفرد في نظر إدارة المنظمة¹⁴.

2-2- خصائص رأس المال البشري:

- يتناول رأس المال البشري القوة العاملة من وجهة نظر الناتج الحدي أو الإضافي للفرد أو للمجتمع نتيجة الاستثمار في العلم والتدريب وما شابه.
- يعد العمر الإنتاجي لرأس المال البشري طويل جدا .
- يعد رأس المال البشري الأكثر تعرضا للمخاطر، والأقل عرضة لظاهرة التقدم الفني، فالتقدم الفني يخلق باستمرار مهارات وخبرات جديدة لم تكن متاحة من قبل، إذ من الممكن أن يكون الفرد الجديد في تعليمه وتدريبه أكثر كفاءة من الفرد الذي تبقى تعليمه وتدريبه في أوقات سابقة، إذ أن هذا الفرد يكتسب من ممارسته للعمل خبرة تعوضه ولو جزئيا عن المهارات المفقودة، كما يكون أكثر استيعاب للمهارات الجديدة وإضافة إلى أن التعليم الحديث لا يلغي التعليم القديم بل يضيف إليه ما تم اكتشافه في حين يفقده رأس المال البشري متى ما فقد حياته.¹⁵

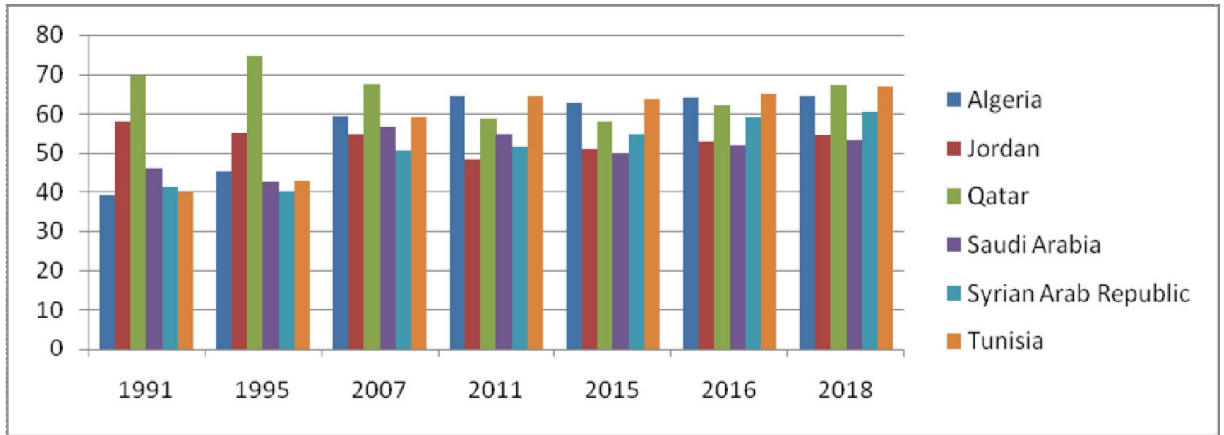
2-3- **تعريف التعليم العالي:** يعرف على أنه نمط للتكوين أو التكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي منظر في مؤسسات التعليم العالي.

2-4- قيمة التعليم في الاقتصاد

هناك عدة عوامل تحدد القيمة الاقتصادية:

- التعليم عامل من عوامل الازدهار الاقتصادي ومفتاح التقدم العلمي والتكنولوجي ووسيلة لمحاربة البطالة وخفض تكاليف الإنتاج.
- رأس المال البشري لا يستهلك مثل رأس المال المادي بل تزداد قيمته وخصوصا مع التدريب المستمر.
- العائد الشخصي والاجتماعي المرتفع لتعليم العالي، وأعلى من مثيله في رأس المال غير بشري وخاصة في الدول النامية والشخصي أعلى من الاجتماعي لان تكلفة التعليم تقع على الحكومات أكثر من الأفراد.
- تعظم الجوانب الاقتصادية للتعليم حتى أصبح التعليم أكبر صناعة في معظم الدول أكبر مالِك للعمل للأفراد المختصين
- هجرة العقول مع باهظ كلفتهم وذلك بعد استنزاف لرأس المال البشري الذي من المؤمل أن يقود التنمية في البلد.¹⁶

3- علاقة رأس المال البشري بسوق العمل في الدول العربية الجدول رقم (1): نسبة خرجي التعليم العالي في بعض الدول العربية من الفترة (2000-2010)



المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على بيانات اليونسكو 2019

نلاحظ من خلال الجدول الرقم (1) إلى ارتفاع مستمر لنسبة خرجي التعليم العالي في كل من الجزائر، تونس وسورية. أما بقية الدول (الأردن، قطر، السعودية) فهي في تذبذب واضح وخاصة قطر فقد كانت نسبة 74% في سنة 1975 لتراجع إلى 58% سنة 2011 ثم ترتفع مرة أخرى سنة 2018 إلى 67%، وهذا يعود إلى جودة التعليم الجيدة التي تجذب طلاب غير مواطنين، أما بالنسبة إلى سورية نجد أنه قبل سنة 2007 كان هناك انخفاض في عدد خريجي التعليم العالي وهذا يعود إلى أن النظام في هذا البلد الذي يتيح للطالب فرصة أكثر من 15 سنة ليتخرج وهذا تغير بعد سنة 2004 حيث نرى ارتفاع في نسبة خريجي الجامعات فقد تم تقليص الفترة إلى سبعة سنوات وهذه الزيادة شملت البلدان الأخرى كـالجزائر أيضا، وهذا راجع لتحسين الظروف التعليمية التي أدت إلى زيادة نسبة التعليم عند جنس الإناث بالإضافة إلى تغير نضام التعليم العالي وهو بطبيعة الحال تقليص عدد السنين.

4- ابرز مشاكل التعليم العالي التي تؤثر على سوق العمل:

- تختلف من دولة إلى أخرى لكن بالإجمال هي كالتالي:
- الخلل بين الحاجات المتعاظمة والموارد المحدودة
- الاهتمام بالكم على حساب الكيف
- الخلل في التوزيع (بين المراحل، بين الجنسين بين الحضر والريف وبين الداخل والخارج (المقصود بالتعليم العالي))
- نقص الكفاءة الداخلية (نقص استغلال الموارد المحدودة المتاحة)
- نقص الكفاءة الخارجية :
- ✓ نقص المتعلمين في بعض التخصصات
- ✓ فيض المتعلمين في بعض الاختصاصات (يقود إلى بطالة المتعلمين صريعة ومقنعة، بالإضافة إلى تدهور الأجور وهجرة الأدمغة)
- ✓ ضعف متابعة التقدم العلمي والتقني في المناهج (الحالي والمستقبلي) وغياب وظيفة البحوث أو قصورها¹⁷

المحور الثاني: دراسة قياسية لتأثير رأس المال البشري على سوق العمل في الدول العربية:

من خلال هذه الدراسة نحاول معرفة أثر رأس المال البشري على محددات سوق العمل في الدول العربية، وذلك باستخدام طرق وأساليب الاقتصاد القياسي من أهمها نماذج بانل الساكنة بالاعتماد على مجموعة من الاختبارات محاولين بذلك اختيار النموذج الملائم لهذه الدراسة.

1- عينة، فترة ومصادر بيانات الدراسة

تمت الدراسة في عينة من الدول العربية شملت ستة دول (الجزائر، تونس، الأردن، سورية، قطر، السعودية)، أما فترة الدراسة تمتد من 1990 إلى سنة 2018، واختيرت هذه الفترة بناء على ما توفرت عليه البيانات للعينة محل الدراسة، التي تم الحصول عليها من البنك الدولي¹⁸ بالنسبة للمتغيرات الخاصة بسوق العمل، أما متغير رأس المال البشري فتم الحصول عليه من بيانات منظمة اليونسكو¹⁹.

2- نموذج الدراسة: سنستخدم في هذه الدراسة على تكوين نموذج لدالة الطلب على العمل ونموذج للبطالة ويفسر كلاهما برأس المال البشري المتمثل في خريجي التعليم العالي. وهذا وفق الشكل التالي:

$$LLD = F(Lh)$$

$$Lu = F(Lh)$$

حيث:

(LLD): لوغاريتم إجمالي القوة العاملة (الوحدة: بالآلاف) (وهو المتغير التابع و يعبر عن جانب الطلب على العمل²⁰، حيث يمثل إجمالي القوى العاملة للأشخاص من عمر 15 عاماً فأكثر الذين يستوفون تعريف منظمة العمل الدولية للسكان النشطين اقتصادياً: جميع الأشخاص الذين يمثلون الأيدي العاملة المشاركة في إنتاج السلع والخدمات خلال الفترة).

(Lu): لوغاريتم إجمالي البطالة (الوحدة: بالآلاف) ويمثل المتغير التابع.

(Lh): لوغاريتم رأس المال البشري (الوحدة: بالآلاف) ويمثل المتغير المستقل المتمثل بعدد خريجي التعليم العالي.

3- تقدير النماذج الثلاثة للطلب على العمل والبطالة .

الجدول الرقم (1): اختبار النماذج

نموذج الطلب على العمل			
المتغيرات التفسيرية	نموذج الانحدار التجميعي	نموذج التأثيرات الثابتة	نموذج التأثيرات العشوائية
	(PRM)	(FEM)	(REM)
R-squared	0.7165	0.7821	0.7165
Constante	6.1817 (0.000)	6.7884 (0.000)	6.7583 (0.000)
F-test	434.62 (0.000)	138.62 (0.000)	364.126 (0.000)
Lh	0.5695 (0.000)	0.3882 (0.000)	0.3972 (0.000)
نموذج البطالة			
المتغيرات التفسيرية	نموذج الانحدار التجميعي	نموذج التأثيرات الثابتة	نموذج التأثيرات العشوائية
	(PRM)	(FEM)	(REM)
R-squared	0.7737	0.9493	0.9493

4.9474 (0.000)	5.1016 (0.000)	1.8152 (0.000)	Constante
364.126 (0.000)	11.33 (0.000)	587.99 (0.000)	F-test
0.1480 (0.000)	0.1020 (0.001)	1.084 (0.000)	Lh

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج **stata14.2**.

4- اختيار النموذج الملائم لدراسة

وللقيام بذلك سوف نقوم بعرض أسلوبين: أسلوب الاختيار بين نموذج الانحدار التجميعي (PRM) ونموذج التأثيرات الثابتة (FEM)، والأسلوب الثاني وهو أسلوب الاختيار بين نموذج التأثيرات الثابتة والتأثيرات العشوائية (REM)، وهذا ما تبينه الاختبارات التالية:

4-1 نتائج اختبارات F-test للمفاضلة FEM&PRM

يستخدم هذا الاختبار للمفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي (PRM) ونموذج التأثيرات الثابتة (FEM)، تحت الفرضية القائلة

$$\begin{cases} H_0: PRM \text{ الافضل} \\ H_0: FEM \text{ الافضل} \end{cases}$$

الجدول رقم (2): نتائج اختبارات F-test للمفاضلة FEM&PRM

F-test			
نموذج البطالة		نموذج الطلب على العمل	
الاحتمال	قيمة F-test(5,167)	الاحتمال	قيمة F-test(5,167)
(0.000)	344.74	(0.000)	85.87

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج **stata14.2**.

من خلال مقارنة قيمة الإحصائية لـ **F-test** المحسوبة مع القيمة الجدولية في الحالتين (الطلب على العمل والبطالة) نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من الجدولة، وهو ما تؤكد القيمة الاحتمالية فهي أقل من 0.05، وعليه نرفض الفرضية الصفرية ومنه نحكم بالنموذج التأثيرات الثابتة FEM هو الأفضل

4-2 نتائج اختبار براش وياقن (Test Breusch Pagan) REM&PRM

يستخدم هذا الاختبار للمفاضلة بين نموذج الانحدار التجميعي (PRM) ونموذج التأثيرات العشوائية (REM)، تحت الفرضية

$$\begin{cases} H_0: var(u) = 0 \rightarrow PRM \text{ الافضل} \\ H_0: var(u) \neq 0 \rightarrow REM \text{ الافضل} \end{cases} \text{ القائلة:}$$

الجدول رقم (2): نتائج اختبار للمفاضلة REM&PRM

نموذج البطالة	نموذج الطلب على العمل
Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test for random effects	
chibar2(01) = 270.66 Prob> chibar2 = 0.0000	chibar2(01) = 1052.99 Prob> chibar2 = 0.0000

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Stata 14.2.

بناءً على نتائج اختبار براش وباغن نقارن القيمة الإحصائية المحسوبة لـ $LM=1052.99$ بالنسبة لطلب على العمل و $LM=270.66$ بالنسبة للبطالة مع القيمة الجدولية لـ $\chi^2_1=3.841$ نجد أن القيمة المحسوبة أكبر من الجدولة، وهو ما يؤكد القيمة الاحتمالية فهي أقل من 0.05 في الحالتين، وعليه نفرض الفرضية الصفرية عند مستوى المعنوية 5% ومنه نحكم بالنموذج التأثيرات العشوائية REM هو الأفضل.

3-4- نتائج اختبار هوسمان (Hausman test) للمفاضلة FEM&REM

يستخدم هذا الاختبار للمفاضلة بين نموذج التأثيرات العشوائية (REM) ونموذج التأثيرات الثابتة (FEM)، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (11): نتائج اختبار هوسمان (Hausman test) لمفاضلة FEM&PRM

نموذج البطالة	نموذج الطلب على العمل
chi2(1) = 0.05 Prob>chi2 = 0.8155	Chi2(1) = 2.13 Prob>chi2 = 0.1448

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج Stata 14.2.

من خلال مقارنة قيمة الإحصائية لقيمة $\chi^2_3 = 2.13 / \chi^2_3 = 0.815$ المحسوبة الخاصة بالدالتين (الطلب على العمل والبطالة على التوالي) مع القيمة الجدولية $\chi^2_3 = 0.35$ نجد أن القيمة الجدولية أكبر من المحسوبة بكثير، وهو ما يؤكد القيمة الاحتمالية فهي أكبر من 0.05، وعليه نقبل الفرضية الصفرية ومنه نحكم بالنموذج التأثيرات العشوائية PRE هو النموذج الملائم لبيانات عينة الدراسة. أي أننا نتعامل مع عينة مختارة بطريقة عشوائية بمعنى الآثار المقطعية والزمنية هي معالم عشوائية أي كل دولة وكل سنة تختلف في حدها العشوائي.

نتائج الدراسة

من خلال نتائج التقدير الملخصة في الجدول السابق والذي يعرض فيه نتائج تقدير النماذج الثلاثة الخاصة بنموذج الطلب على العمل ونموذج البطالة وبناءً على اختبارات المفاضلة تبين أن نموذج التأثيرات العشوائية هو الأفضل في كلتا الحالتين.

من خلال نتائج تقدير نموذج الأثر العشوائي نجد أن إحصائية فيشر تشير إلى المعنوية الكلية للنموذج عند مستوى معنوية 1% كما أن نتائج اختبار ستيودنت لمعاملات المتغير التفسيري تؤكد القدرة التفسيرية لهذا المتغير عند مستوى معنوية 1% أيضاً، هذا وقد أشارت المعلمة المقدرة إلى وجود علاقة طردية بين رأس المال البشري المتمثل في خريجي الجامعات والطلب على العمل المتمثل بالقوة العاملة بحث أن أي زيادة في خريجي الجامعات بـ 1% تزيد القوة العاملة بـ 36% وتعد هذه النسبة ضعيفة جداً بالنسبة لسوق العمل، فالعلاقة التي تربط التعليم بالقوة العاملة هي علاقة تبادلية، حيث أن الطلب على العمل يتأثر بالتعليم ونفس الأمر بالنسبة للتعليم فهو يتأثر بطلبات السوق للقوة العاملة إلا أن النتيجة المتحصل عليها لم تكن جديدة على ماتعودنا رؤيته في الدول النامية وخاصة العربية منها، حيث أن اتجاهات التعليم المتخذة تعطي أثراً عكسية على عملية التنمية وهذا يعود إلى الفجوة الكبيرة بين التخصصات المنتهجة في التعليم وطلبات سوق العمل، كما أن هذه النتيجة جاءت على أساس أن التشغيل في الدول العربية يميل إلى الأنشطة الغير منتجة بالنسبة لهذه

الفئة وتكون في أغلب الأحيان تطلب مستويات دون مستويات التعليم العالي، وهذا ما يوضح استمرار اقتصاد هذه الدول في الوضع نفسه رغم الزيادة المستمرة في عدد خريجي الجامعات.

أما بالنسبة لنموذج البطالة المفسر أيضا برأس المال البشري المتمثل بخريجي الجامعات، فقد أشارت نتائج اختبار ستودنت لمعلمة المتغير التفسيرية للتأكيد القدرة التفسيرية لهذه المتغير عند مستوى معنوية 1%، حيث تبين وجود علاقة طردية بين رأس المال البشري المتمثل بخريجي الجامعات والبطالة بحيث أن أي زيادة في خريجي الجامعات بـ 1% تزيد البطالة بـ 14%، والقدرة التفسيرية لهذا المتغير بالنسبة للمتغير التابع هي كبيرة مقدرة بـ 94% وهو ما يؤكد أن في الدول العربية غالبية البطالة تقع بين الشباب الداخلين لسوق العمل لأول مرة ويكون معظمهم من خريجي الجامعات وهذا إن دل على شيء فهو يدل على عدم قدرة اقتصاد الدول العربية على فتح مناصب عمل وهذه تكون بكثرة في الجزائر والأردن وسورية نتيجة لعدم التوافق بين التخصصات الجامعية ومتطلبات سوق العمل، وما هو شائع حاليا أن معظم خريجي الجامعات يعملون خارج تخصصاتهم الجامعية، بالإضافة إلى تفشي ما يعرف بالبطالة المقنعة في كل الدول العربية.

الخلاصة:

سعت هذه الدراسة للإجابة على الإشكالية التي طرحت في البداية و التي تتمحور حول معرفة اثر رأس المال البشري على سوق العمل في عينة من الدول العربية خلال الفترة من 1990-2018، فتطرقنا إلى بعض المفاهيم الأساسية لسوق العمل ورأس المال البشري بالإضافة إلى التعليم وأثره على سوق العمل ومن ثم تحليل جدول لخريجي التعليم العالي عينة من الدول العربية وبخصوص الجانب القياسي فقد قدرنا نموذجين واحد متعلق بدالة الطلب على العمل والآخر خاص بدالة البطالة وتوصلنا إلى النتائج التالية:

- يعرف سوق العمل بأنه " المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي تتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه، بمعنى أنها تهيئها باستخدامات العمل وشراؤها
- من عناصر سوق العمل نجد: نجد الطلب على العمل وهو على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الاقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند اجر حقيقي معين، كما عرض العمل يعرف عملاً بعدد العمال الراغبين في العمل عند معدل الأجر السائد،
- البطالة هي عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل
- رأس المال البشري هو مجموعة المعارف التي يكتسبها الأفراد خلال حياتهم، وحتى الأفكار التي يستخدمونها في إنتاج السلع والخدمات في الأسواق أو خارجها، أما التعليم العالي فهو نمط للتكوين أو التكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي منظر في مؤسسات التعليم العالي.

- تشير قيمة (t) إلى معنوية متغير رأس المال البشري في الحالة طلب على العمل والبطالة
- تعطي نتائج إحصائية اختبار فيشر (f) في حالة نموذج الطلب على العمل وأيضا الطالة إلى وجود معنوية إحصائية لنموذج المستخدم.
- أكدت نتائج اختبار هوسمان على أن النموذج المناسب لهذه الدراسة سواء في حالة اثر الرأس المال البشري على الطلب على العمل أو أثره على البطالة هو نموذج الأثر العشوائي أي عدم تجانس الخصائص المقطعية لعينة الدول العربية.
- يؤثر رأس المال البشري بالإيجاب على الطلب على العمل بحيث أن أي زيادة في خريجي الجامعات بـ 1% تزيد في الطلب على العمل (القوة العاملة) بـ 36%.
- يؤثر الرأس المال البشري بالإيجاب على البطالة بحيث أن أي زيادة في رأس المال البشري (خريجي الجامعات) بـ 1% تزيد البطالة بـ 14%، وهذه النسبة كبيرة بين خريجي الجامعات في الدول العربية
- القدرة التفسيرية لهذا المتغير في الحالتين هي كبيرة مقدرة مما يؤكد على التأثير الكبير لرأس المال البشري على سوق العمل.

التوصيات

- وجوب على الدول العربية إحداث تغييرات جذرية في النظام التعليمي وخاصة في العليم العالي تعتمد على النوعية وليس الكمية.
- اعتماد تخصصات في الجامعات العربية ملائمة لاحتياجات سوق العمل.
- وجوب الاهتمام بالرأس المال البشري يؤدي إلى زيادة فرص عمل جديد عن طريق إبداع وابتكار أفكار جديد

- 1- أمال أسمر زبون ومليحة جبار عبد (2016)، الاستثمار في الرأس المال البشري وعلاقته بالتعليم والتشغيل في العراق، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 21، العراق، ص332-344
- 2- سهام كامل محمد (2015)، الاستثمار في التعليم العالي وأثره في سوق العمل بحث تطبيقي في الكليات الخاصة، مجلة دراسات محاسبية والمالية، المجلد10، العدد33، ص196-212
- 3- الدكتور وليد عامر ونرمين موسى (2015)، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري ومدى ملائمته لمتطلبات سوق العمل في سورية، مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية سلسلة العلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد37 العدد1، ص219-237
- 4- عبد الحليم جلال (2017)، اتجاهات سوق العمل في الجزائر، مجلة وحدة البحث في تنمية وإدارة الموارد البشرية، المجلد08، العدد2، الجزائر، ص278
- 5- حسن الحاج (2003)، مؤشرات سوق العمل، جسر التنمية، العدد 16، المعهد العرب لتخطيط الكويت
- 6- منظمة العمل الدولية، نوع الجنس العمل الاقتصاد غير المنظم قاموس مصطلحات، جنيف، سويسرا، 2009، ص49
- 7- ضياء مجيد الموسوي (1994)، النظرية الاقتصادية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص77
- 8- محمد ناصر اسماعيل ناصر، سوق العمل في العراق باستخدام برنامج SPCTRUM الديموغرافي للمدة من (1997-2007)، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، العدد16، السنة 2008، ص79
- 9- مدحت قريشي (2009)، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، دار وائل، عمان، ص77
- 10- مدحت قريشي، مرجع سبق ذكره، ص31.
- 11- محمد طاقة وحسين عجلان حسن (2008)، اقتصاديات العمل، الطبعة الأولى، إثراء لنشر والتوزيع، الأردن، ص49.
- 12- زروحي صباح وبرحومة عبد الحميد (2014)، دراسة قياسية بين معدل البطالة والنمو الاقتصادي في الجزائر خلال الفترة (1990-2013) باستخدام التكامل المشترك، أبحاث اقتصادية وإدارية، العدد5، الجزائر، ص97.
- 13- عبد الرزاق جباري، آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة 2001-2012، مذكرة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في إطار مدرسة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة سطيف1، 2015، ص24
- 14- شادي جمال الغرابوي (2015)، أثر رأس المال البشري على النمو الاقتصادي في فلسطين، اطروحة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في اقتصاديات التنمية، الجامعة الإسلامية، غزة، ص40
- 15- أمل أسمر زبون ومليحة جبار عبد (2016)، الاستثمار في الرأس المال البشري وعلاقته بالتعليم والتشغيل في العراق، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (21)، جامع واسط، العراق، ص7
- 16- سهام كامل محمد (2015)، الاستثمار في التعليم العالي وأثره في سوق العمل بحث تطبيقي في الكليات الخاصة، مجلة دراسات محاسبية والمالية، المجلد10، العدد33، ص200
- 17- أمال أسمر زبون ومليحة جبار عبد (2016)، الاستثمار في الرأس المال البشري وعلاقته بالتعليم والتشغيل في العراق، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 21، العراق، ص338
- 18- <https://data.albankaldawli.org>
- 19- <http://data.uis.unesco.org>

²⁰-راضية بن زيان والحسين يوسف (2018)، أثر مكونات النمو الاقتصادي على الطلب على العمال في الجزائر 1980-2014، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المجلد 07، العدد 01 ص 366