



عمادة البحث العلمي  
DEANSHIP OF SCIENTIFIC RESEARCH

## مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية

Journal homepage:

<http://scientific-journal.sustech.edu/>



كلية الأعمال والاقتصاد  
Faculty of Business Administration and Economics

### أثر تنمية الموارد البشرية على الصادرات في المملكة العربية السعودية

"خلال الفترة 2000م - 2017م"

فايز عوض بن ظفرة و بدر العبدى

جامعة الملك خالد كلية الأعمال - المملكة العربية السعودية

المستخلص :

تهدف الدراسة إلى تحليل أثر تنمية الموارد البشرية على الصادرات ومساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي في المملكة العربية السعودية، حيث أولت المملكة في رؤيتها 2030م اهتماما خاصا بتنمية العنصر البشري ورفع كفاءته الفنية والتعليمية والتدريبية. وتشير نتائج نموذج الانحدار الذاتي إلى أن الصادرات الاجمالية، والاتفاق على تنمية الموارد البشرية والصادرات غير النفطية لسنة سابقة واحدة كانت ذات أثر معنوي على الصادرات الاجمالية. تعكس نتائج النموذج أن الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وزيادة الاتفاق عليها وكذا الاهتمام بتنمية الصادرات غير النفطية في السنوات الاخيرة كان لها اسهام معنوي في الصادرات الإجمالية وتراجع نسبي في الصادرات النفطية إلى إجمالي الصادرات ، وهذا يعكس رؤية المملكة 2030م نحو التنوع الاقتصادي.

#### ABSTRACT:

The objective of the study is to analyze the impact of human resources development on exports and their contribution to Gross Domestic Product (GDP) in Saudi Arabia. In its vision 2030, the kingdom has given particular attention to the development of human resources and the enhancement of their technical, educational and training capabilities. The results of the vector autoregressive model (VAR) indicate that total exports and, expenditure on human resources development and non – oil exports for the previous year have a significant effect on total exports. The results of the model shows that the interest in developing human resources and increasing spending on them, as well as the importance of developing non - oil exports in recent years, have contributed significantly to the total exports and relative decreasing in oil exports in comparison to the total exports. Thus reflecting the kingdoms vision 2030 regarding economic diversification.

**الكلمات المفتاحية:** الموارد البشرية، الصادرات، نموذج الانحدار الذاتي ، المملكة العربية السعودية ، الرؤية  
2030 .

المقدمة:

يعد الاستثمار في رأس المال البشري من أهم الموضوعات التي تحظى باهتمام بالغ من القطاعات سواء الحكومية والخاصة وذلك من منطلق أن تكلفة العنصر البشري في هذه القطاعات يتراوح ما بين (30 / 40 %) من نفقات هذا القطاعات لذلك كان لابد من عمل الجهود في سبيل الرفع من كفاءته والاستثمار فيه وحساب

معدل العائد على هذا الاستثمار وذلك باعتباره أصل من أصول المنظمة. ولقد أولت الامم المتحدة اهتماما كبيرا بمفهوم التنمية البشرية منذ عام 1990م وعرفت التنمية البشرية بأنها عملية توسيع خيارات الناس، وأهم ثلاثة خيارات على جميع مستويات التنمية البشرية هي أن تعيش حياة مادية صحية، ويكتسبوا المعرفة، ويحصلوا على موارد لازمة لمستوى معيشي لائق. (مراد، محمد 2011م). والتنمية البشرية محورها الإنسان، باعتباره عضوا فاعلا في المجتمع والعنصر الأساسي في التنمية بشكل عام وينبغي أن تتوفر لديه فرص العمل والدخل المحترم، لتنمية قدراته التعليمية وتأمين سلامته الصحية واحتياجاته المجتمعية.

وتهتم التنمية البشرية بتطوير القدرات الانسانية واستخدامها في الإنتاج، ويتطلب ذلك الاهتمام بالاستثمار في الناس ومساهماتهم في نمو الناتج المحلي الاجمالي والعمالة (المصبح، عماد الدين ، 2006م). والجدير بالذكر هنا ، أن المملكة العربية السعودية قد اولت اهتماما كبيرا بالتنمية البشرية والانفاق عليها منذ انطلاق الخطط الخمسية في بداية السبعينات الميلادية من القرن الماضي ، حيث أكدت أهداف الخطط التنموية على أهمية تنمية الموارد البشرية انطلاقا من مفهوم أن الانسان هو وسيلة التنمية وغايتها ، وتأكيدا على ذلك فقد ارتفعت الاهمية النسبية للإنفاق الحكومي على تنمية الموارد البشرية من 21% في مخصصات الخطة التنموية الأولى إلى 57% في اعتمادات الخطة التنموية الثامنة ، وبإضافة الإنفاق على الخدمات الاجتماعية والصحية على الموارد البشرية باعتبارهما معا انفاقا على التنمية البشرية وقد ارتفعت نسبة الإنفاق في الخطة التنموية الثامنة لنصل الى 76%، وذلك تنفيذا لأهداف الخطط التنموية الاقتصادية والاجتماعية التي تنص على تنمية القوى البشرية ورفع كفاءتها وزيادة مشاركتها لتلبية متطلبات الاقتصاد الوطني . (منتدى الرياض الاقتصادي ، 2007م).

ويعد برنامج الصادرات السعودية من أهم البرامج التي اطلقها الصندوق السعودي للتنمية، ويعنى البرنامج بتقديم تسهيلات لتحويلات الصادرات وضمانها بهدف تنويع مصادر الدخل الوطني من خلال تنمية الصادرات غير النفطية وزيادة قدرتها التنافسية، وذلك بما ينسجم مع الأهداف العامة لرؤية 2030م والتي تشير إلى زيادة نسبة الصادرات الوطنية غير النفطية من إجمالي الصادرات.

وتشير الإحصائيات المبينة في الجدول (1) المرفقة إلى أن نسبة الإنفاق على تنمية الموارد البشرية كنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي قد ارتفعت من 6,9% في عام 2000م الى 8,4% في عام 2017م، حيث أسهمت تنمية الموارد البشرية في الزيادة النسبية للصادرات الغير نفطية، حيث كانت مساهمتها في الناتج المحلي الإجمالي 4,3% في عام 2000م قد ارتفعت الى 7,5% في العام 2017م.

مما تقدم يتبين أن المملكة العربية السعودية اولت اهتماما كبيرا في تنمية الموارد البشرية من حيث زيادة الإنفاق عليها في الخطط التنموية المتعاقبة والتوسع الكمي في عدد المدارس والجامعات والكليات التقنية وعدد الطلاب، وبالتالي بدأت تحقق بوادر نجاح رؤية المملكة 2030 نحو الاستثمار في العنصر البشري.

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى تحليل إثر تنمية الموارد البشرية على حجم الصادرات ومساهمتها في الناتج المحلي الاجمالي ومدى مساهمة الإنفاق الحكومي على الموارد البشرية وتنميتها وفقاً للأهداف والخطط التنموية الاقتصادية والاجتماعية للمملكة باعتبار الانسان هو حيز الزاوية لتحقيق التنمية.

**أهمية الدراسة :**

تكمن أهمية الدراسة في التركيز على الأهمية القصوى للموارد البشرية وتنميتها ، واهتمام الكثير من الدول والحكومات بتنمية الإنسان باعتباره واحداً من أهم عوامل الإنتاج وينبغي تطوير قدراته الفنية والتعليمية والتدريبية ليسهم في العملية التنموية بفعالية عالية ، و في المملكة العربية السعودية بشكل خاص أولت رؤية المملكة 2030م اهتماماً خاصاً بتنمية العنصر البشري واستثماره ، ورفع كفاءته الفنية والتعليمية والتدريبية التي سوف يكون له الأثر الكبير في إحداث تنمية اقتصادية في ظل توجه الدولة إلى زيادة نسبة الصادرات غير النفطية.

**مشكلة الدراسة:**

تتركز مشكلة الدراسة حول تحليل أثر الموارد البشرية على حجم الصادرات ومستويات الإنفاق على تطوير الموارد البشرية، وعليه فإن مشكلة الدراسة يمكن تلخيصها في الاسئلة التالية:

1. ما هو أثر تنمية الموارد البشرية في زيادة الصادرات وخاصة غير النفطية؟
2. ما مدى مساهمة تنمية الموارد البشرية في الناتج المحلي الإجمالي؟
3. ما مدى حجم الإنفاق الحكومي على تنمية الموارد البشرية وفقاً للخطط التنموية؟
4. هل الإنفاق على تنمية الموارد البشرية له أثر معنوي على الصادرات والناتج المحلي الإجمالي في المملكة العربية السعودية؟

**منهجية الدراسة :**

أستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل أثر تنمية الموارد البشرية على نمو الصادرات والناتج المحلي الإجمالي معتمدين على بيانات إحصائية من مصادر حكومية بهدف الوصول إلى نتائج وتوصيات علمية تساعد متخذي القرار وصانعي السياسة التنموية في رسم سياستهم فيما يتعلق بتنمية الموارد البشرية.

**الدراسات السابقة:****دراسة : سهيل ومصطفى العلوانة ، (2016م) :**

هدفت الدراسة إلى بيان أثر التنمية البشرية على النمو الاقتصادي في الأردن خلال الفترة 1990م- 2014م، وبينت نتائجها أن هنالك تأثيراً إيجابياً لمؤشر التنمية البشرية على النمو الاقتصادي في الأردن ، مبيّنة أن العمليات الإنتاجية في الأردن تعتمد على العمالة المؤهلة والمدرّبة أكثر من اعتمادها على تقنيات التكنولوجيا المتطورة ورأس المال ، ويعد الأسلوب الإنتاجي في الاقتصاد الأردني ذا كثافة عمالية ، كما بينت نتائج الدراسة أنه يمكن تصنيف الأردن فيما يتعلق بالتنمية البشرية في مستوى تنمية بشرية متوسطة .

دراسة : بالعاظم عياش، ونوي سميحة ، (2013م) :

بينت نتائج الدراسة أن النتائج المحققة على صعيد التنمية البشرية في الجزائر لم تكن بحجم الجهود المبذولة. كما بينت الدراسة أن تحقيق التنمية البشرية المستدامة لا يتوافق فقط على التوسع في الإنفاق العام على القطاعات الاجتماعية، بل ينبغي أن يترافق هذا التوسع بآليات ترشيد النفقات العامة بين تحديد مهام ومسؤوليات القطاع العام والتقييد بالأهداف وبين توفير آليات الرقابة الداخلية والخارجية على برامج الإنفاق العام.

دراسة : حجيلة، رحلي، (2010م) :

بينت الدراسة ان التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد إلى مفهوم تنمية البشر، وأن هناك ارتباطا جدليا بين النمو الاقتصادي والتنمية البشرية بحيث يكون النمو وسيلة والتنمية غاية، أي أن الانسان هو اداة التنمية وغايتها وعلى ذلك تكون التنمية البشرية هي تنمية الناس بالناس وللناس، والجزائر واحدة من الدول التي سعت إلى انتهاج مفهوم التنمية البشرية وحققت في السنوات الأخيرة ارتفاعا ملحوظا في التنمية البشرية إلا انها لا ترقى إلى مستويات التقدم الذي يتطلع اليه الفرد الجزائري.

دراسة : منتدى الرياض الاقتصادي ، (2007م) :

تم وضع رؤية مستقبلية جديدة ومكاملة الأبعاد لتنمية الموارد البشرية في المملكة ، وخرجت الرؤية بهدف رئيس وهو إحداث نقلة نوعية في الموارد البشرية الحالية والمستقبلية لزيادة قدراتها التنافسية محليا وعالميا ، وكانت رسالتها متجلية في بناء القدرات التنافسية للموارد البشرية السعودية كونها مسؤولة مجتمعية وتضامنية مشتركة تحتاج لتبني القيادة السياسية لرؤية جديدة وموحدة تلتزم بتنفيذها كافة الجهات ذات العلاقة من أجل إحداث النقطة النوعية المستهدفة وصولا للتنافسية العالمية ، وخرجت برؤية مستقبلية لتنمية الموارد البشرية السعودية تتركز في بناء قدرات الموارد البشرية لاحتلال مكانتها اللاتقة على خريطة التنافسية العالمية .

أما دراسة (حميدات والهداية، 1995م) وهي دراسة قياسية لتحليل أثر التجارة الخارجية على نمو وتطور قطاع الصناعة التحويلية باستعمال بيانات السلاسل الزمنية من 1968-1990م فقد دلت النتائج على أن معدلات النمو في الصادرات الوطنية والصادرات الصناعية تؤثر تأثيرا ايجابيا على نمو إجمالي ناتج قطاع الصناعات التحويلية.

استنتج تايلور (Tayler, 1981) في دراسته التي شملت 55 دولة للفترة 1960م-1977م، استنتجت وجود علاقة قوية ومهمة بين النمو الاقتصادي ونمو القطاعات الاقتصادية المختلفة، ووجود علاقة قوية بين أداء قطاع الصادرات الوطنية ونمو التكوين الرأسمالي في جميع البلدان التي شملتها الدراسة.

**مفهوم تنمية الموارد البشرية:**

تعد تنمية الموارد البشرية مزيجا من التدريب والتأهيل والتعليم الذي يضمن النمو المستمر للفرد والمنظمة وهذا ما أكده "آدم سميث" على ان قدرات الأفراد تعتمد بشكل رئيسي على مدى توفر التعليم لهم ، ويعد مصطلح التنمية البشرية من المصطلحات الحديثة نسبيا بالأدبيات التنموية ، غير أن الاهتمام بالعنصر البشري على الصعيد التنموي بدأ يظهر بشكل واضح منذ خمسينيات القرن الماضي، وركزت المفاهيم التنموية في تلك الفترة على مسألة الرفاه نظرا للتدهور الاقتصادي للأفراد حينها ، ولكن استراتيجيات التنمية المتبعة منذ عقد الستينيات

قد ركزت على زيادة معدلات النمو الاقتصادي للناتج المحلي الإجمالي ومتوسط نصيب الفرد منه ووجهت نحو الاهتمام بالبشر باعتبارهم أحد أهم عوامل الانتاج، وانصب الاهتمام نحو تطوير قدراتهم الفنية من خلال الاهتمام بالتعليم والتدريب ، وفي منتصف عقد الثمانينيات أصبح الاهتمام منصبا بشكل أكبر على الجانب البشري باعتبار البشر هم محور العملية التنموية وغايتها وفي عقد التسعينيات من القرن الماضي تم طرح مصطلح التنمية البشرية في برنامج الأمم المتحدة عبر تقرير التنمية البشرية لعام 1990م حيث أشار التقرير إلى أن التنمية البشرية عملية تهدف إلى زيادة الخيارات المتاحة أمامها، وتركزت في أن يحيا الانسان حياة طويلة خالية من الأمراض ، وأن يكتسب المعرفة وأن يحصل على الموارد اللازمة لتحقيق حياة كريمة (شهاب ، علي، 2012م).

ولكن قبل التطرق إلى مفهوم التنمية البشرية ينبغي أن نبين مفهوم التنمية الواسع، فالتنمية هي عملية ديناميكية تتكون من سلسلة من التغيرات الهيكلية والتطبيقية في المجتمع وتحدث نتيجة للتدخل في توجيه حجم ونوعية الموارد المتاحة للمجتمع، وذلك في رفع مستوى رفاهية الغالبية من أفراد المجتمع عن طريق فاعلية أفرادها في استثمار طاقات المجتمع إلى الحد الأقصى، وهي تنمية طاقات الإنسان وإشباع حاجاته الاجتماعية والوصول به إلى مستوى معين من المعيشة (أبو النصر، مدحت 2007م).

أما مفهوم التنمية البشرية الذي أعطي له اهتمام كبير من قبل الامم المتحدة منذ عام 1990م عندما أصدرت التقرير الاول للتنمية البشرية وبينت بأنها عملية توسيع خيارات الناس، وأن الخيارات الاساسية الثلاثة هي ان يعيش الناس حياة مادية صحية، ويكتسبوا المعرفة، ويحصلون على موارد لازمة لمستوى معيشي لائق (حجيلة، رحالي، 2010م).

ولمفهوم التنمية البشرية جانبان يعنى الأول بتشغيل القدرات البشرية ويهتم بتحسين مستوى الصحة والمعرفة والمهارات، بينما يعنى الثاني بانتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة، والتنمية البشرية هي تنمية اقتصادية تهتم بمعالجة المشاكل الاقتصادية للدول النامية، واجتماعية تهتم بالإنسان وتطوير قدراته ومهاراته. والتنمية البشرية تنسم في كونها تنمية انسانية موجهة نحو الإنسان بالأساس وهي شاملة تصلح للتطبيق في كل دول العالم لاسيما الدول النامية منها، كونها تعزز قدرات هذه الدول في الاعتماد على الذات بشكل أساسي (شهاب، علي ، 2012م).

#### أبعاد التنمية البشرية واهدافها:

تتمثل أبعاد التنمية البشرية في بناء القدرات البشرية للتوصل إلى مستوى رفاه إنساني راق من خلال التمتع بمزايا (الحياة الطويلة، الصحة والمعرفة، التعليم والحرية) وتوظيف قدرات التسيير في كافة النشاطات الإنسانية والاقتصادية والسياسية والمدنية.

أي أن البعد الأول يهتم بمستوى النمو الإنساني في مختلف مراحل الحياة لتنمية قدراته وطاقاته وهذا بتحسين مستويات الصحة والمعرفة والمهارات المعيشية، والجانب الثاني هو انتفاع الناس بقدراتهم المكتسبة في مختلف مجالات حياتهم حتى يستطيعوا العيش برفاهية (حجيلة، رحالي 2010م) . أما أهداف التنمية البشرية فيتركز هدفها الأول حول الإنسان فهو الهدف والجوهر والوسيلة وتتفرع منه اهداف اخرى على النحو الآتي:

1. بناء إنسان قادر على مواجهة تحديات الحياة.
2. مساعدة الفرد على التفكير بشكل ايجابي.
3. تعليم الفرد على إتقان مهارات الاتصال الفعال.
4. مساعدة الفرد على تطوير أدائه وقدراته من أجل الحصول على الوظيفة المناسبة.
5. تعليم الإنسان قيمة الوقت وأهميته وتعليمه كيفية استغلال طاقاته ومواهبه.

#### الإنفاق التنموي على الموارد البشرية:

تعد النفقات العامة من أهم الأدوات الاقتصادية والاجتماعية التي تستخدمها الحكومات في تحقيق أهدافها وتعد هذه الأداة من أكثر الأدوات استخداما في تحفيز النمو الاقتصادي لتحقيق أهداف سياستها بما فيها التنمية البشرية المتصلة بالرعاية الصحية والتعليم وتوفير شبكات الأمان الاجتماعي.

ويعد الإنفاق على التعليم والصحة والخدمات الاجتماعية من الأولويات الأساسية للإنفاق التنموي، باعتبار تلك القطاعات تشكل الركائز الأساسية للتنمية البشرية.

وفي هذا الإطار أولت المملكة العربية السعودية اهتماما كبيرا بتنمية الموارد البشرية وتجلي ذلك من خلال أهداف الخطط التنموية التي اعتبرت الانسان هو وسيلة التنمية وغايتها.

وتأكيدا على ذلك، ظهرت زيادة الأهمية النسبية للإنفاق على الموارد البشرية من 21% في الخطة التنموية الأولى ووصلت الى 57% في الخطة التنموية الثامنة، وإذا تم إضافة الإنفاق على الخدمات الاجتماعية والصحية للإنفاق على الموارد البشرية باعتبارهما معا إنفاقا على التنمية البشرية لأرتفعت نسبة هذا الإنفاق في الخطة التنموية الثامنة لتصل إلى 76% (منتدى الرياض الاقتصادي ، 2007م).

بلغ متوسط الإنفاق على تنمية الموارد البشرية خلال الفترة 2000م - 2017م الى اجمالي النفقات الحكومية 20,1% وهي تتوافق نسبيا مع ما تم تخصيصه في الخطط التنموية بينما الإنفاق الحكومي الجاري كنسبة الى الإنفاق الحكومي الاجمالي بلغ 77,4% ومتوسط الإنفاق الرأسمالي كنسبة الى الإنفاق الاجمالي 22,6% خلال الفترة 2000م-2017م.

ويتبين ان الإنفاق الجاري كنسبة الى الإنفاق الاجمالي شهد تراجعا وانخفض من 92% في عام 2000م ووصلت الى 78% في عام 2017م بالمقابل تصاعد الإنفاق الرأسمالي كنسبة الى الإنفاق الاجمالي من 8% في عام 2000م ووصل الى 22% في عام 2017م ، وهذا يعكس التصاعد النسبي في الإنفاق على التنمية البشرية وزيادة الصادرات الغير نفطية في مساهمتها الى اجمالي الصادرات والى اجمالي الناتج المحلي الاجمالي

جدول رقم (1) : الإنفاق على تنمية الموارد البشرية والإنفاق الاجمالي والصادرات كنسبة الى الناتج المحلي الاجمالي

بالأسعار الجارية وبملايين الريالات (2000م-2017م)

السنوات	الانفاق على تنمية الموارد البشرية كنسبة الى الناتج المحلي الاجمالي	الانفاق الاجمالي كنسبة الى الناتج المحلي الاجمالي	اجمالي الصادرات كنسبة الى الناتج المحلي الاجمالي	الصادرات الغير نفطية كنسبة الى الناتج المحلي الاجمالي	الصادرات النفطية كنسبة الى الناتج المحلي الاجمالي
	%	%	%	%	%

					%	
36.7	4.3	40.9	33.1	6.9	2000	
32.1	4.8	36.9	36.9	7.6	2001	
32.5	5.7	38.2	32.8	6.6	2002	
37.0	6.2	43.2	31.8	6.1	2003	
42.6	6.1	48.7	29.4	5.8	2004	
49.2	5.8	55.0	28.1	5.7	2005	
50.0	6.0	56.0	27.8	6.2	2006	
49.4	6.7	56.1	29.9	6.1	2007	
54.1	6.2	60.3	26.7	5.4	2008	
38.0	6.8	44.8	37.1	7.6	2009	
40.8	6.7	47.5	33.0	6.9	2010	
47.3	7.0	54.3	32.8	5.9	2011	
45.8	6.9	52.7	31.6	5.8	2012	
43.1	7.2	50.3	34.8	6.2	2013	
37.7	7.6	45.3	39.1	6.6	2014	
23.4	7.7	31.1	39.8	8.0	2015	
18.2	7.3	25.5	34.3	8.6	2016	
24.8	7.5	32.3	36.1	8.4	2017	

المصدر: اعداد الباحثين اعتمادا على بيانات الهيئة العامة للإحصاء

#### تنمية الصادرات السعودية غير النفطية:

يعد برنامج الصادرات السعودية من اهم البرامج التي اطلقها الصندوق السعودي للتنمية، ويعنى البرنامج بتقديم تسهيلات لتحويلات الصادرات وضمانها بهدف تنويع مصادر الدخل الوطني من خلال تنمية الصادرات غير النفطية وزيادة قدرتها التنافسية، وذلك بما ينسجم مع الاهداف العامة لرؤية 2030م والتي تشير الى زيادة نسبة الصادرات الوطنية غير النفطية من اجمالي الصادرات .

ويشير الجدول (2) تطور الصادرات غير النفطية والنفطية الى اجمالي الصادرات خلال الاعوام 2015م-2018م

جدول (2) : صادرات المملكة العربية السعودية خلال الفترة 2015م-2018م (مليون ريال)

الصادرات	2015م	2016م	2017م	2018م
الصادرات النفطية :	573412	510729	638402	868442
النفط	486546	419878	513181	704505
المنتجات المكررة	86866	90851	125222	163938
الصادرات غير النفطية:	189901	177694	193479	235458
بتروكيماويات	114916	104519	117941	154721

20776	15594	13291	13681	مواد بناء
46172	45658	46340	47693	منتجات زراعية وحيوانية وغذائية
46172	45658	46340	47693	سلع اخرى
1103900	831881	688423	763313	المجموع

المصدر: مؤسسة النقد العربي السعودي، التقرير السنوي 55 لعام 2019م

يشير الجدول رقم (2) أن الصادرات غير النفطية شهدت تطوراً خلال الفترة 2015م حتى 2018م حيث بلغت قيمتها 189901 مليون ريال في عام 2015م وارتفعت إلى 235458 مليون ريال في العام 2018م، وشكلت الصادرات من مواد البناء الجزء الأكبر من الصادرات غير النفطية ووصلت قيمتها 20776 مليون ريال في العام 2018م وتليها الصادرات من البتروكيماويات والصادرات من المنتجات الزراعية والحيوانية والغذائية. وعلى الرغم من تلك الجهود تظل الصادرات النفطية هي الأعلى مساهمة في الصادرات الإجمالية ولكنها شهدت تراجعاً نسبياً في مساهمتها إلى الناتج المحلي الإجمالي حيث بلغت 36.7% كنسبة إلى الناتج المحلي الإجمالي في عام 2000م انخفضت إلى 24.8% في عام 2017م بالمقابل ارتفعت مساهمة الصادرات غير النفطية إلى الناتج المحلي الإجمالي من 4.3% في عام 2000م إلى 7.5% كنسبة في الناتج المحلي الإجمالي في عام 2017م.

#### المنهجية الاحصائية القياسية:

تم بناء نموذج قياسي لتحليل أثر تنمية الموارد البشرية على الصادرات في المملكة العربية السعودية خلال الفترة 2000م - 2017م، كما تم التعبير عن المتغيرات محل الدراسة بالأسعار الجارية وبملايين الريالات وبصورة اللوغاريتم الطبيعي بشكل مزدوج ستؤدي إلى التقليل من مشكلة خاصية عدم ثبات تباين الخطأ العشوائي في البيانات، وعلية سيكون النموذج على الشكل التالي:

$$\ln Texp = f(\ln noex, \ln noex, \ln gdp, \ln ehr, \ln tge)$$

$$\ln Texp = \beta_0 + \beta_1 \ln noex + \beta_2 \ln noex + \beta_3 \ln gdp + \beta_4 \ln ehr + \beta_5 \ln tge + e$$

حيث:

$\ln Texp$  = إجمالي الصادرات النفطية والغير نفطية بصورة اللوغاريتم الطبيعي.

$\ln noex$  = الصادرات النفطية بصورة اللوغاريتم الطبيعي.

$\ln noex$  = الصادرات الغير نفطية بصورة اللوغاريتم الطبيعي .

$\ln gdp$  = الناتج المحلي الإجمالي .

$\ln ehr$  = الانفاق على تنمية الموارد البشرية .

$\ln tge$  = إجمالي الانفاق الحكومي .

$E$  = حد الخطأ العشوائي .

## اختبار جذر الوحدة للسلسلة الزمنية الاصلية:

في هذه النقطة سيتم تطبيق اختبار ديكي فولر المطور ADF واختبار فيليبس - براون PP على السلسلة الزمنية لبيانات متغيرات الدراسة لاختبار استقراريه متغيرات النموذج وتحديد رتبة التكامل المشترك للسلسلة الزمنية وذلك باختبار الفروض التالية:

فرض العدم  $H^*$ : يوجد جذر الوحدة في بيانات السلسلة الزمنية، والسلسلة الزمنية غير ساكنة (غير مستقرة).

فرض البديل  $H_1$ : لا يوجد جذر الوحدة في بيانات السلسلة الزمنية، والسلسلة الزمنية ساكنة (مستقرة) .

وبعد تطبيق اختبائي ADF و pp تم الحصول على النتائج المبينة في الجدول رقم ( 2 ) حيث يوضح نتائج اختبار السكون لجميع متغيرات الدراسة التي تأخذ صيغة اللوغاريتم الطبيعي ، وعند تطبيق الاختبار ADF و PP في حالة المستويات لجميع المتغيرات كانت غير ساكنة ولكنها وصلت لمرحلة السكون والاستقرار بعد اخذ الفرق الاول لها عند مستوى معنوية 5% و 10%، حيث تبين ان جميع القيم المحسوبة (تاو) أقل من القيمة الحرجة عند مستوى معنوية 5% و 10% في معظم الحالات الثلاث للاختباريين ، مما يعني رفض الفرضية الاساسية لعدم السكون (عدم الاستقرار) ونقبل الفرض البديل لا يوجد جذر الوحدة في بيانات السلسلة الزمنية في حالة الفرق الاول والفرق الثاني فقط في اختبار pp لمتغير الانفاق على تنمية الموارد البشرية وبذلك تكون السلسلة الزمنية لجميع المتغيرات متكاملة من الدرجة (1) .

جدول رقم (2) : نتائج اختبار ديكي - فولر ADF واختبار فيليبس - براون PP لجذر الوحدة للسلسلة الزمنية

السلسلة الزمنية	القيم	اختبار	ADDF	بدون مقطع	اختبار	PP	بدون مقطع	درجة التكامل
		مع مقطع	مقطع واتجاه	واتجاه	مع مقطع	مقطع واتجاه	واتجاه	
اجمالي الصادرات	قيمة تاو	-3.47	-3.88	-2.68	-3.47	-4.82	-2.64	I(1)
InTexp	القيمة الحرجة 5% المعنوية	-3.06	-3.73	-1.96	-3.06	-3.73	-1.96	
الصادرات النفطية	قيمة تاو	-3.24	-3.69	-3.21	-3.24	-5.16	-3.22	I(1)
Lnoex	القيمة الحرجة 5% المعنوية	-3.06	-3.73	-1.96	-3.06	-3.73	-1.96	
الصادرات غير النفطية	قيمة تاو	-2.59	-3.98	-1.77	-2.57	-6.35	-1.75	I(1)
Ln noex	القيمة الحرجة 5% المعنوية	-3.05	-3.75	-1.60	-3.06	-3.73	-1.60	
	10%			-1.60				
	المعنوية	0.11	0.03	0.07	0.11	0.000	0.07	
الناتج المحلي الاجمالي	قيمة تاو	-3.12	-3.54	-3.02	-3.09	-5.42	-3.04	I(1)
Ingdp	القيمة الحرجة							

	-1.96	-3.74	-3.06	-1.96	-3.06	5%	
					-3.32	10%	
I(1)	0.00	0.00	0.04	0.000	0.07	0.05	المعنوية
	-5.07	-6.06	-4.95	-1.42	-11.86	-3.83	قيمة تاو
							الانفاق على تنمية الموارد البشرية
	-1.96	-3.72	-3.08	-1.96	-3.82	-3.08	المعنوية
	0.00	0.00	0.00	0.13	0.00	0.01	Inehr
I(1)	-2.00	-2.72	-2.79	-2.04	-2.80	-2.78	قيمة تاو
							الانفاق الحكومي الاجمالي Intge
							القيمة الحرجة 5%
	-1.96	-3.73		-1.96	-3.73		5%
			-2.67			-2.67	10%
	0.04	0.24	0.08	0.04	0.21	0.08	المعنوية

المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

#### اختبار جوهانسن للتكامل المشترك :

يعني التكامل المشترك امكانية وجود توازن طويل الاجل بين السلاسل الزمنية غير المستقرة في مستوياتها، أي بمعنى وجود خواص طويل المدى للسلاسل الزمنية يمكن مطابقتها بين سلسلتين زمنيتين او أكثر فقد وجد Engle (1987-Granger) انه يستوفي كل الحالات التي تكون فيها بيانات السلسلة غير ساكنة يكون الانحدار المقدر زائفاً، فبيانات السلسلة الزمنية للمتغيرات إذا كانت متكاملة من رتبة واحد يقال انها متساوية التكامل، ومن ثم فان علاقة الانحدار المقدر بينها لا تكون زائفة على الرغم من عدم سكون السلسلة. يبين اختبار التكامل المشترك العلاقة التوازنية طويلة الاجل بين المتغيرات محل الدراسة، واختبار التكامل المشترك بين المتغيرات سوف نستخدم اختبار جوهانسون.

يوضح جدول رقم ( 3 ) ان اختبار جوهانسن حسب قياس الاثر ( Trace ) وجود خمسة متجهات للتكامل المشترك عند مستوى معنوية 5% أي يشير الى وجود 5 معادلات متكاملة ، مما يعني رفض فرض العدم القائل بعدم وجود أي متجه للتكامل المشترك ونقبل فرض البديل القائل بوجود 5 متجهات للتكامل المشترك ، أما اختبار القيمة العظمى لجوهانسن تشير الى وجود 5 متجهات عند مستوى 5% وتؤكد تلك النتائج الى وجود علاقة توازنية طويلة الاجل بين المتغيرات مما يعني لا تتبعد عن بعضها كثيراً بحيث تظهر سلوكاً متشابهاً ، مما يؤكد عدم وجود الانحدار الزائف ووجود التكامل المشترك بين المتغيرات .

جدول رقم (3) : نتائج اختبار جوهانسن للتكامل المشترك

Hypothesized NO.of CE(s)	Trace statistic	0.05 critical value	Prob.	Max.eigen statistic	0.05 critical value	Prob.
None*	152.97	69.81	0.000	58.77	33.87	0.000
At most 1*	94.19	47.85	0.000	39.80	27.58	0.000

At most 2*	54.39	29.79	0.000	35.46	21.13	0.000
At most 3*	18.93	15.49	0.014	14.97	14.26	0.038
At most 4*	3.95	3.84	0.046	3.95	3.84	0.046

المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

#### اختبار السببية لجرانجر :

لإختبار السببية لفترات ابطاء مختلفة نستخدم اختبار F في حالة جرانجر للسببية من أجل تحديد اتجاه السببية بين متغيرات الدراسة ، ويطبق اختبار جرانجر للسببية من خلال تقدير نموذج انحدار ذاتي VAR ، أي ان نماذج VAR تسمح باختبار السببية وتشير السببية الى قدرة احد المتغيرات للتنبؤ بالآخر وتسببه على افتراض

$$X_t = \sum_{i=1}^m a_i X_{t-i} + \sum_{j=1}^n b_j Y_{t-j} + U_t ..$$

$$Y_t = \sum_{i=1}^r c_i Y_{t-i} + \sum_{j=1}^s d_j X_{t-j} + V_t$$

وجود متغيرين يؤثر كل منهما على الآخر من خلال فترات ابطاء ، وعلية يعتمد اختبار سببية جرانجر على تقدير النماذج التالية:

يشير جدول رقم (4) الي نتائج اختبار السببية، في الحالة الاولى رقم 1 تختبر سببية الناتج المحلي الاجمالي على الانفاق على تنمية الموارد البشرية، في هذه الحالة نرفض الفرضية القائلة بأن الناتج المحلي الاجمالي لا يتسبب في الانفاق على تنمية الموارد البشرية ولكن نقبل الفرضية البديلة والقائلة ان الناتج المحلي الاجمالي يتسبب في الانفاق على تنمية الموارد البشرية .

اما في الحالة رقم 2 نختبر سببية الصادرات الغير نفطية NOEX على الانفاق على تنمية الموارد البشرية EHR في هذه الحالة نرفض الفرضية القائلة بأن الصادرات الغير نفطية تتسبب في الانفاق على تنمية الموارد البشرية، ولكن نقبل الفرضية القائلة بأن الانفاق على تنمية الموارد البشرية لا يتسبب في الصادرات النفطية. في الحالة رقم 4 نرفض الفرضية الصفرية ونقبل الفرضية البديلة القائلة ان الصادرات الاجمالية تسبب في الانفاق على تنمية الموارد البشرية، ولكن نقبل الفرضية الصفرية الاخرى القائلة أن الانفاق على تنمية الموارد البشرية لا يتسبب في الصادرات الاجمالية.

بالمقابل في الحالة رقم 9 نقبل الفرضية البديلة القائلة ان الناتج المحلي الاجمالي يتسبب في الانفاق الحكومي وليس العكس.

في الحالتين 11 و12 نقبل الفرضية البديلة والقائلة ان الصادرات الغير نفطية تسبب في اجمالي الصادرات واجمالي الانفاق الحكومي وليس العكس.

اما في الحالة رقم 14 نقبل الفرضية البديلة والقائلة بأن الصادرات النفطية تتسبب في اجمالي الانفاق الحكومي وليس العكس.

وفي الحالة رقم 15 نقبل الفرضية البديلة والقائلة بأن الصادرات الاجمالية تتسبب في الانفاق الحكومي الاجمالي وليس العكس.

جدول رقم (4) : نتائج اختبار سببية جرانجر (فترة ابطاء - 1)

الرقم	العلاقة السببية	المشاهدات	F-statistic	Prob.
1	GDP---EHR	17	6.061	0.027
	EHR---GDP		0.019	0.890
2	NOEX—EHR	17	11.993	0.003
	EHR---NOEX		0.039	0.846
3	OEX---EHR	17	5.521	0.034
	EHR---OEX		0.055	0.816
4	TEXP—EHR	17	7.481	0.016
	EHR ---TEXP		0.031	0.861
5	TGE---EHR	17	0.168	0.687
	HER---TGE		0.848	0.372
6	NOEX---GDP	17	0.065	0.801
	GDP--NOEX		0.005	0.942
7	OEX---GDP	17	0.096	0.760
	GDP----OEX		0.019	0.890
8	TEXP----GDP	17	0.081	0.779
	GDP--TEXP		0.140	0.713
9	TGE---GDP	17	0.280	0.893
	GDP---TGE		6.581	0.895
10	OEX---NOEX	17	0.018	0.893
	NOEX---OEX		0.018	0.895
11	TEXP----NOEX	17	1.128	0.286
	NOEX---TEXP		5.700	0.031
12	TGE----NOEX	17	1.128	0.360
	NOEX---TGE		9.702	0.007
13	TEXP----OEX	17	0.145	0.708
	OEX----TEXP		0.083	0.777
14	TGE----OEX	17	0.317	0.581
	OEX----TGE		7.135	0.018
15	TGE----TEXP	17	0.141	0.712
	TEXP----TGE		14.00	0.002

المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

حيث:

GDP = الناتج المحلي الاجمالي .

EHR = الانفاق على تنمية الموارد البشرية .

NOEX = الصادرات الغير نفطية .

OEX = الصادرات النفطية .

TEXP = الصادرات الاجمالية .

TGE = الانفاق الحكومي الاجمالي .

كل المتغيرات تم التعبير عنها بصورة اللوغاريتم الطبيعي، بملايين الريالات وبالأسعار الجارية.

**نموذج الانحدار الذاتي VAR :**

عند تطبيق نموذج الانحدار الذاتي لمتغيرات النموذج ينبغي تحديد عدد فترات الابطاء المثلى المطلوبة للنموذج، وذلك اعتمادا على المعايير اكايك (AIC) ومعيارى سكواز (SC) ومعيار هانان - كوين (H-Q) وستكون فترة الابطاء المثلى تلك التي تحمل اقل قيمة من هذه المعايير .

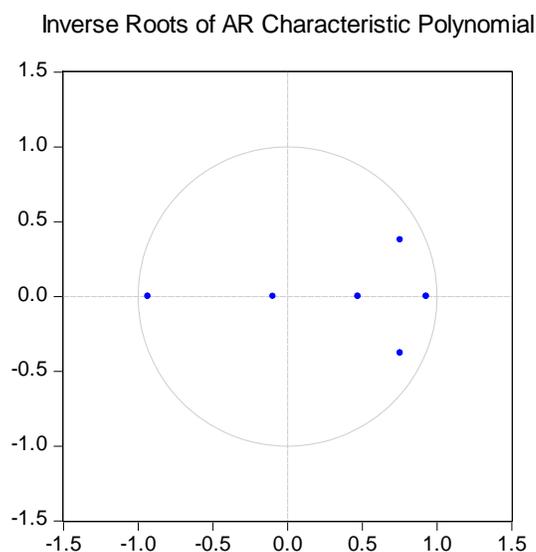
جدول (5) : عدد فترات الابطاء المثلى لنموذج VAR

lag	AIC	SC	H- Q
0	-10.91	-10.62	-10.88
1	-21.36*	-19.31*	-21.16*

المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

يتبين من الجدول رقم (5) ان عدد فترات الابطاء هي فترة واحدة اعتمادا على معيار AIC الذي يحمل اقل قيمة عند فترة الابطاء 1 وعلية ستكون هي فترة الابطاء المثلى.

ولكي نختبر صلاحية النموذج نطبق اختبار الجذور المقلوبة كما هو مبين في الشكل أدناه:



المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

شكل رقم (1) : اختبار الجذور المقلوبة

يتبين من الشكل (1) ان المعاملات أصغر من الواحد وجميع الجذور تقع داخل دائرة الوحدة مما يعني ان النموذج خالي من مشكلة الارتباط الذاتي او عدم ثبات التباين.

بعد اجراء اختبارات سكون السلسلة الزمنية للمتغيرات واختبار جوهانسن للتكامل المشترك، وتحديد فترة الابطاء المثلى، تم تقدير النموذج VAR وحصلنا على النتائج المقدرة كما هي مبينة في الجدول رقم (6).

جدول رقم (6) : نتائج تقديرات النموذج VAR

المتغيرات	TEXP	EHR	GDP	OEX	NOEX	TGE
TEXP(-1)	-1.812 (0.897) [-2.020]	0.189 (0.562) [0.336]	-5.033 (1.820) [-2.765]	-5.359 (2.083) [-2.572]	-2.235 (0.744) [-3.000]	-0.624 (0.634) [-0.985]
EHR(-1)	1.046 (0.455) [2.297]	0.892 (0.285) [3.123]	2.034 (1.820) [-2.765]	2.284 (1.057) [2.159]	0.987 (0.378) [2.610]	0.434 (0.321) [1.349]
GDP(-1)	-1.058 (1.562) [-0.677]	0.702 (0.980) [0.716]	-4.306 (0.924) [-1.358]	-3.386 (3.629) [-0.933]	-1.764 (1.297) [-1.359]	-2.381 (1.104) [-2.155]

OEX(-1)	1.471 (1.44) [3.018]	-0.629 (0.907) [-0.693]	5.512 (2.935) [1.878]	4.865 (3.359) [1.448]	2.073 (1.201) [1.726]	2.372 (1.022) [2.319]
NOEX(-1)	1.249 (0.413) [3.018]	0.208 (0.413) [3.018]	2.790 (0.839) [3.323]	2.746 (0.961) [2.857]	1.797 (0.343) [5.229]	0.659 (0.292) [2.255]
TGE(-1)	-0.265 (0.413) [-0.673]	-0.412 (0.246) [-0.673]	-0.737 (0.798) [-0.923]	-0.949 (0.914) [-1.038]	-0.141 (0.326) [-0.434]	0.444 (0.278) [1.597]
C	11.876 (0.312) [3.806]	0.581 (1.956) [1.956]	24.00 (6.330) [3.791]	25.122 (7.245) [3.467]	9.418 (2.590) [3.635]	4.167 (2.205) [1.889]
R- square	0.975	0.991	0.917	0.893	0.988	0.989
Adj. R - square	0.960	0.986	0.868	0.829	0.982	0.983
Akaike Aic	-1.514	-2.44	-0.098	0.170	-1.885	-2.208
Schwarz Sc	-1.170	-2.10	0.244	0.514	-1.542	-1.865

المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

يتبين من جدول رقم (6) نتائج تقديرات نموذج VAR ان هناك 6 معادلات لنموذج الانحدار الذاتي VAR لمتغيرات الدراسة ويتبين من النموذج الاول يشمل على 3 متغيرات معنوية وقدرة تفسيرية عالية بلغت 0.975 وقيمة اكيك AIC بلغت -1.51 ، ويتضح من النموذج الاول ان الصادرات الاجمالية TEXP والانفاق على تنمية الموارد البشرية EHR والصادرات الغير نفطية NOEX لسنة سابقة واحدة ذات أثر معنوي على الصادرات الاجمالية TEXP.

حيث يتضح ان زيادة الانفاق على تنمية الموارد البشرية لسنة سابقة بمقدار وحدة واحدة فان الصادرات الاجمالية في السنة الحالية تزداد بمقدار 1.046 وحدة، كذلك زيادة الصادرات الغير نفطية لسنة سابقة بمقدار وحدة واحدة، فان الصادرات الاجمالية في السنة الحالية تزداد بمقدار 1.249 وحدة.

مما تقدم يتبين ان الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وزيادة الانفاق عليها وكذلك الاهتمام بتنمية الصادرات الغير نفطية في السنوات الاخيرة كان لها اسهام معنوي في الصادرات الاجمالية وتراجع نسبي في الصادرات النفطية الى الصادرات الاجمالية وهذا يعكس رؤية المملكة 2030م نحو التنوع الاقتصادي.

دوال استجابة النبضة (IRF) Impulse Response Function :

تمكن هذه الطريقة من التعرف على السلوك الحركي للنموذج، حيث توضح تأثير الصدمة بمقدار انحراف معياري واحد لأحد المتغيرات على القيم الحالية والمستقبلية لمتغيرات النموذج، وتقيس دوال استجابة النبضة إثر الصدمة التي يتعرض لها متغير داخلي ما داخل نموذج الانحدار الذاتي VAR.

جدول رقم (7) : استجابة الصادرات الاجمالية TEXP لحدوث صدمة بمقدار انحراف معياري 1.

Response of TEXP

period	TEXP	EHR	GDP	OEX	NOEX	TGE
1	0.0980	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
2	0.0315	0.0117	0.0495	-0.0037	0.0254	-0.0090
3	0.0102	0.0249	0.0355	-0.0299	0.0056	-0.0293
4	-0.0017	0.0195	0.0345	-0.0320	0.0043	-0.0373
5	-0.0257	0.0247	0.0230	-0.0457	-0.0037	-0.0417
6	-0.0237	0.0154	0.0195	-0.0365	0.0002	-0.0363
7	-0.0339	0.0175	0.0097	-0.0386	-0.0030	-0.0304
8	-0.0237	0.0088	0.0083	-0.0237	0.0027	-0.0199
9	-0.0224	0.0111	0.0025	-0.0222	0.0011	-0.0129
10	-0.0089	0.0048	0.0044	-0.0091	0.0061	-0.0053

المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

حيث:

TEXP = الصادرات الاجمالية .

EHR = الانفاق على تنمية الموارد البشرية .

GDP = الناتج المحلي اجمالي .

OEX = الصادرات النفطية .

NOEX = الصادرات الغير نفطية .

TGE = الانفاق الحكومي الاجمالي .

يشير الجدول رقم (7) الي استجابة متغير الصادرات الاجمالية بمقدار انحراف معياري واحد في المتغير نفسه والمتغيرات المستقلة الاخرى، ويبين ان استجابة متغير الصادرات الاجمالية للصدمة في المتغير نفسه كانت منخفضة نسبيا وموجبة في السنة الاولى وفي السنوات اللاحقة انخفضت واخذت قيم سالبة وموجبة وفي السنة العاشرة اخذت قيمة منخفضة وسالبة.

اما استجابة متغير الصادرات الاجمالية بمقدار انحراف معياري واحد في متغير الانفاق على تنمية الموارد البشرية EHR بلغت صفر في السنة الاولى أي ليس له تأثير في هذه السنة ثم ارتفع قليلا واخذ قيم موجبة حتى السنة العاشرة أي كان له اثرا ضئيلا ومتصاعدا في السنوات اللاحقة.

نفس الحال استجابة متغير الصادرات الاجمالية بمقدار انحراف معياري واحد في الناتج المحلي الاجمالي GDP، والصادرات النفطية OEX، والصادرات الغير نفطية NOEX والانفاق الحكومي الاجمالي TGE بلغت صفر في السنة الاولى أي ليس هناك تأثير في السنة الاولى تم اخذت قيم موجبة وسالبة ضئيلة حتى السنة العاشرة.

## تحليل مكونات التباين Variance Decomposition :

يعكس تحليل التباين اهمية المتغيرات العشوائية في النموذج ، حيث يظهر الاختبار تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع ، وحجم التغير في المتغير في الفترة الزمنية t نتيجة لصدمة في المتغير نفسه او المتغيرات الاخرى ، وهو احدى الطرق لوصف السلوك الحركي للنموذج يتم فيه قياس تأثير الصدمات على متغيرات النموذج عبر الزمن ، ويتم ذلك عن طريق تقسيم تباين الخطأ لكل متغير الى عدة اجزاء كل منها يخص متغيرا من متغيرات النموذج وبعبارة اخرى ان تباين الخطأ لمتغير يعزى للصدمات غير المتنبئ بها لكل متغير من متغيرات النموذج خلال فترة التنبؤ .

جدول رقم (8) : نتائج تحليل مكونات التباين  
Variance Decomposition of (TEXP)

period	S.E	TEXP	EHR	GDP	OEX	NOEX	TGE
1	0.098	100.00	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000
2	0.118	76.075	0.9854	17.594	0.1001	4.6612	0.5829
3	0.133	60.434	4.2981	20.964	5.1455	3.8453	5.3116
4	0.147	49.311	5.2653	22.527	8.9145	3.2245	10.756
5	0.165	41.429	6.4262	19.867	14.741	2.6147	14.920
6	0.176	38.318	6.3800	18.586	17.161	2.2849	17.268
7	0.187	37.254	6.5346	16.754	19.462	2.0528	17.940
8	0.192	37.080	6.4470	16.180	20.108	1.9797	18.204
9	0.195	37.141	6.5546	15.647	20.715	1.9159	18.024
10	0.196	37.087	6.5680	15.589	20.784	2.0009	17.969

المصدر : اعداد الباحثان من الدراسة الميدانية

حيث:

TEXP = الصادرات الاجمالية

EHR = الاتفاق على تنمية الموارد البشرية

GDP = الناتج المحلي الاجمالي

OEX = الصادرات النفطية

NOEX = الصادرات الغير نفطية

TGE = الاتفاق الحكومي الاجمالي

يتبين من الجدول رقم (8) ان متغير الصادرات الاجمالية يفسر 100% من مكونات التباين في متغير الصادرات الاجمالية في السنة الاولى عند حدوث صدمة بمقدار انحراف معياري واحد في المتغير نفسه ثم يتراجع ليصل الى 37% من مكونات التباين في السنة العاشرة.

بينما متغير الاتفاق على تنمية الموارد البشرية EHR لا يفسر شيئاً في مكونات التباين لمتغير الصادرات الاجمالية في السنة الاولى، اما في السنة الثانية يفسر 0.98% ثم ينخفض ويتصاعد قليلا ليصل الى 6.5% في السنة العاشرة.

كذلك متغيرات الناتج المحلي الاجمالي GDP، الصادرات النفطية OEX، الصادرات الغير نفطية NOEX، والانفاق الحكومي الاجمالي TGE لن يفسروا شيئاً من مكونات التباين لمتغير الصادرات الاجمالية في السنة الاولى ثم ترتفع قليلا في السنة الثانية وتتصاعد وتصل مساهمتها في مكونات التباين في السنة العاشرة الى 15.5%، 20.7%، 2.0%، 17.9% على التوالي.

#### النتائج :

1. شهدت السنوات الاخيرة من 2014م حتى 2017م ارتفاعا في الصادرات الغير نفطية والانفاق الرأسمالي والانفاق على تنمية الموارد البشرية وزيادة مساهمتهم الى الناتج المحلي الاجمالي ويعكس ذلك تحقيق رؤية المملكة 2030م.
2. تشير النتائج الاحصائية والقياسية أن متغيرات الدراسة تم التعبير عنها بصورة اللوغاريتمات الطبيعية ووصلت الى مرحلة السكون بعد اخذ الفرق الاول.
3. كما يبين اختبار جوهانسن للتكامل المشترك الى وجود علاقة توازنية طويلة الاجل بين المتغيرات، مما يؤكد عدم وجود الانحدار الزائف ووجود تكامل مشترك بين المتغيرات.
4. اما اختبار سببية جرانجر تشير الى ان الناتج المحلي الاجمالي تسبب في الانفاق على تنمية الموارد البشرية، بالمقابل الصادرات الغير نفطية تسببت في زيادة اجمالي الصادرات.
5. يتبين من اختبار الجذور المقلوبة ان المعاملات أصغر من الواحد الصحيح وان جميع الجذور تقع داخل دائرة الوحدة مما يعني ان نموذج الانحدار الذاتي خالي من مشكلة الارتباط الذاتي او عدم ثبات التباين.
6. تشير نتائج نموذج الانحدار الذاتي ان الصادرات الاجمالية، والانفاق على تنمية الموارد البشرية والصادرات الغير نفطية لسنة سابقة واحدة ذات اثر معنوي على الصادرات الاجمالية.
7. تعكس نتائج النموذج ان الاهتمام بتنمية الموارد البشرية وزيادة الانفاق عليها وكذا الاهتمام بتنمية الصادرات الغير نفطية في السنوات الاخيرة كان لها اسهام معنوي في الصادرات الاجمالية وترجع نسبي في الصادرات النفطية الى اجمالي الصادرات وهذا يعكس رؤية المملكة 2030م نحو التنوع الاقتصادي.
8. تشير نتائج دوال استجابة النبضة، ان استجابة متغير الصادرات الاجمالية بمقدار انحراف معياري واحد في متغير الانفاق على تنمية الموارد البشرية، والصادرات غير النفطية بلغت صفر في السنة الاولى أي ليس هناك تأثير في هذه السنة الاولى ثم ارتفع قليلا واخذت قيم موجبة حتى السنة العاشرة، أي ان تلك المتغيرات ظهر تأثيرها في السنوات الاخيرة عندما اتجهت المملكة نحو التغيير الهيكلي الاقتصادي استجابة لرؤية 2030م.
9. كذلك تشير نتائج تحليل مكونات التباين ان متغير الانفاق على تنمية الموارد البشرية والصادرات الغير نفطية لا تفسر شيئاً في مكونات التباين لمتغير الصادرات الاجمالية في السنة الاولى، ثم ارتفع قليلا في السنة الثانية واستمر في الارتفاع ووصلت الى 6,5%، 2% في السنة العاشرة على التوالي.

#### التوصيات :

1. زيادة اعتمادات الانفاق على تنمية الموارد البشرية في الخطط التنموية.
2. الاستخدام والتوزيع الامثل للموارد البشرية في مختلف القطاعات الاقتصادية واحلالهم بدلا عن العمالة الوافدة.

3. زيادة مساهمة الصادرات الغير نفطية الى اجمالي الصادرات وتوسيع قاعدة الصادرات الصناعية والزراعية وغيرها.
4. الاتجاه نحو التنوع الاقتصادي بدلا من الاعتماد على القطاع النفطي القابل للنضوب والاعتماد على مصادر اقتصادية بديلة غير ناضبة لتحقيق التنمية المستدامة.
5. زيادة الانفاق في مجال التدريب المستمر لتنمية الموارد البشرية.
6. توجيه الانفاق نحو تدريب وتأهيل الاناث باعتبارهن نصف المجتمع بما يتلاءم وتوجه رؤية المملكة 2030م.

#### المراجع:

1. ابو النصر، مدحت محمد ، (2007م)، ادارة وتنمية الموارد البشرية (الاتجاهات المعاصرة) مجموعة النيل العربية، القاهرة.
2. الخرايشة، سليمان ، (1996م)، الاستثمار في راس المال البشري: التعليم والتدريب في الاردن، رسالة ماجستير، الجامعة الاردنية، عمان .
3. الداري، الشيخ ، (2008م)، تحليل إثر التدريب والتحفيز على تنمية الموارد البشرية في البلدان الاسلامية، مجلة الباحث، ال عدد6.
4. الشورجي، مجدي ، (2007م) ، العلاقة بين راس المال البشري والصادرات والنمو الاقتصادي في تايبان، جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا.
5. الفضل، مؤيد محمد علي ، (2009م)، العلاقة بين راس المال الفكري وخلق القيمة، دراسة ميدانية على الصناعة المصرفية في دول الخليج العربي، مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية المجلد 11، العدد 3 .
6. المصباح، عماد الدين احمد، (2006م)، دور التعليم والتربية وتطور المعرفة التكنولوجية في تحقيق التنمية البشرية ، ورشة عمل حول التنمية البشرية في الوطن العربي ، دمشق .
7. حميدات ، وليد والهزيمة ، محمد احمد ، (1995م) ، تجارة الاردن الخارجية وأثرها على النمو وتطور قطاع الصناعة التحويلية للفترة (1968 - 1990)،مجلة دراسات ، المجلد الثاني والعشرون ، العدد الثالث .
8. حجاج ، محمد طاهر ، (2015م)، تحليل اثر تعليم وتدريب الموارد البشرية على العملية التنموية والاقتصادية في سوريا ، اطروحة دكتوراه في الاقتصاد ، جامعة دمشق .
9. جحيلة ، رحالي ، (2010م) ، التنمية من مفهوم تنمية الاقتصاد الى مفهوم تنمية البشر - مجلة كلية الاداب والعلوم الانسانية ، العدد السابع ، جامعة محمد خيضر - بسكرة - الجزائر ، يونيو م .
10. دهان ، محمد ، (2009م) ، الاستثمار التعليمي في رأس المال البشري - مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، اطروحة الدكتوراه في الاقتصاد ، جامعة قسنطينة .
11. سوسن، مربيبي ، (2013م) ، التنمية البشرية في الجزائر - الواقع والافاق - رسالة ماجستير في علوم التسيير - جامعة منتوري - الجزائر .
12. شهاب ، علي طالب ، (2012م)، دراسة مؤشرات التنمية البشرية في محافظة البصرة ،مجلة دراسات البصرة ، السنة السابعة ، العدد 14 .

13. شوكره، أنيسة ، (2014م)، اثر النفقات العامة في التنمية البشرية في اليمن ، رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد ، جامعة عدن .
14. عياش ، بالعاقل ، نوي سميحة ، (2013م)،جامعة سطيف ، ابحاث مؤتمر دولي : دراسة اليات ترشيد الانفاق العام من اجل تحقيق التنمية البشرية المستدامة في الجزائر .
15. قبال ، اشرف ، (2009م) ، عوائد استثمار الراس المال البشري في ضوء منهجية التعليم والمتغيرات المحلية والاقليمية والدولية ، مجلة مركز صالح عبدالله كامل للاقتصاد الاسلامي ، مجلد 13 ، عدد37.
16. قريبي ، ناصر الدين ، (2014م) ، اثر الصادرات على النمو الاقتصادي ، حالة الجزائر ، رسالة ماجستير في علوم الاقتصاد ، جامعة وهران ، الجزائر .
17. مراد ، محمد ، (2011م) ، التنمية البشرية المستدامة (حالة البلدان العربية ) ندوة في 6/11 .
18. سهيل ، مصطفى العلوانة (2016م ) ، مقابلة ، التنمية البشرية والنمو الاقتصادي ، دراسة تطبيقية عن الاردن ، مجلة العلوم الاقتصادية والادارية العدد 93 ، المجلد 22 - جامعة اليرموك - الاردن .
19. منتدى الرياض الاقتصادي ، (2007م ) ، نحو تنمية اقتصادية مستدامة ، رؤية لتنمية الموارد البشرية ، منتدى الرياض الاقتصادي ، الدورة الثالثة .
20. هنداوي ، جمال ، (2010م) ، اثر تطور خدمتي الصحة والتعليم على التنمية البشرية في عمان - مؤتمر تنمية الموارد البشرية وتعزيز الاقتصاد الوطني ، المنظمة العربية للتنمية الادارية ، سلطنة عمان .
21. Al-Rjoup,samer ,(2004),The output Effect of Monetary policy in Jordan : Using VAR, Dirasat , Administrative Sciences , vol.31No.2 , p423-438. University of Jordan , Aman ,Jordan.
22. Brooks,chris,(2014) , Introductory Econometrics for Finance, 3<sup>rd</sup> Edition , Cambridge University Press.
23. Damodar N. Gujarati , (2004) Basic Econometrics ,Fourth Edition ,Tata McGraw-Hill Edition .
24. Enders , Walter,(1995).Applied Econometric Time Series , John Wiley and Son ,Inc.
25. Harris,R.,(1995),using Co integration Analysis in Econometric Modeling ,Prentice Hal ,USA.
26. Hansen,B.(2019),Econometrics, University of Wisconsin.
27. Tyler,w.(1981) ,Growth and Expansion in Developing Countries: Some Empirical Evidence, Journal of Development Economics, No 1.