

تأثیر سرمایه انسانی بر فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی

علی شاهین پور^{۱*}، کرم کارابولوت^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۶

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۱۰

چکیده

کسب و کار به فعالیت‌های تولید و خرید کالاها و خدمات، به منظور فروش و با هدف کسب سود اطلاق می‌شود. محیط یا فضای کسب و کار به عواملی مانند سلامت نظام اداری، امنیت اجتماعی، ثبات در سیاست‌های اقتصادی دولت، قوانین و مقررات و کیفیت نظام قضایی اطلاق می‌شود که تغییر در این عوامل خارج از اختیارات و توانایی مدیران واحدهای اقتصادی بوده و بر عملکرد کسب و کارهای مختلف، اثر دارد. شاخص سهولت کسب و کار را می‌توان به‌عنوان یکی از نمودها و شاخص‌های توسعه اقتصادی کشور تلقی نمود. بررسی عوامل موثر بر شاخص فضای کسب و کار در کشورهای مختلف حائز اهمیت است. هدف مقاله، مطالعه تأثیر سرمایه انسانی بر شاخص فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی می‌باشد. برای این منظور ۲۶ کشور عضو سازمان همکاری‌های اسلامی که اطلاعات مربوط به متغیرهای مدل در سایت بانک جهانی وجود داشت انتخاب گردیده‌است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها و برآورد مدل تحقیق از روش رگرسیون پانل رهیافت اثرات ثابت بهره‌گیری شده‌است. یافته‌های پژوهش بیانگر تأثیر مثبت سرمایه انسانی و نرخ تشکیل سرمایه بر فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی بوده‌است. براساس آن، اثر سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بر فضای کسب و کار در کشورهای نمونه تأیید نشده‌است. همچنین اثر تورم بر شاخص کلی فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی منفی بوده‌است.

واژه‌های کلیدی: فضای کسب و کار، سرمایه انسانی، کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اسلامی، رگرسیون پانل.

طبقه‌بندی JEL: M16، M21، J24، P41.

^۱ استادیار گروه اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد عجب‌شیر، عجب‌شیر، ایران. (نویسنده مسئول: ashahinpoor@ajabshiriau.ac.ir)
^۲ استاد اقتصاد - سیاست اقتصادی، دانشکده اقتصاد و علوم اداری، دانشگاه آتاترک، ارزروم، ترکیه.

۱. مقدمه

کسب و کار به فعالیت‌های تولید و خرید کالاها و خدمات، به‌منظور فروش و با هدف کسب سود اطلاق می‌شود. محیط یا فضای کسب و کار به عواملی اطلاق می‌شود که تغییر در این عوامل خارج از اختیارات و توانایی مدیران واحدهای اقتصادی بوده و بر عملکرد کسب و کارهای مختلف، اثر دارد. از جمله این عوامل سلامت نظام اداری، امنیت اجتماعی، ثبات در سیاست‌های اقتصادی دولت، قوانین و مقررات و کیفیت نظام قضایی که در ایجاد یک کسب و کار جدید یا توسعه کسب و کارهای موجود مؤثر هستند. این عوامل بر بازده و ریسک سرمایه‌گذاران نیز مؤثر می‌باشد. این تعریف محیط کسب و کار، شامل سه نوع تقسیم‌بندی گسترده می‌باشد: دسته نخست شامل محیط کلان اقتصادی از قبیل سیاست‌های پولی، مالی و ارزی می‌شود که تأثیر واضحی بر بازده سرمایه‌گذاری‌ها در اقتصاد دارد؛ نرخ بالای مالیات موجب کاهش بازده سرمایه‌گذاری می‌شود، در حالی که تورم، نوسان‌پذیری بازده را افزایش می‌دهد. دسته دوم شامل حکمرانی، نهادها و ثبات سیاسی می‌شود؛ برای مثال، حاکمیت قانون بر تصمیمات سرمایه‌گذاران و همچنین سرمایه‌گذاری و سازماندهی آن مؤثر می‌باشد. همچنین نهادها شامل نهادهای غیررسمی؛ مانند میزان کلی اعتماد، سرمایه اجتماعی و شبکه‌های اجتماعی هستند که بر روابط معاملاتی جدید و گسترش بنگاه‌ها اثرگذار خواهد بود. دسته سوم زیرساخت‌های لازم برای سرمایه‌گذاری مولد مانند حمل و نقل، برق و مخابرات را شامل می‌شود. در یک تعریف کلی، محیط کسب و کار به مجموعه عواملی گفته می‌شود که بر عملکرد بنگاه تأثیر می‌گذارد اما مدیر بنگاه توانایی تغییر آن را به‌سهولت ندارد (براتی و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۱۰). وضعیت محیط کسب و کار در بخش‌های مختلف، تفاوت‌های اندکی با هم دارد که لازم است به‌منظور برنامه‌ریزی استراتژیک جهت بهبود این محیط و عوامل مؤثر بر آن بررسی گردد.

امروزه بهبود و توسعه سرمایه انسانی و نیروی کار یک مسأله جدی در جوامع بشری می‌باشد. پرواضح است، سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و نیروی کار منجر به بهبود تولید از لحاظ کمی و کیفی، افزایش دانش و آگاهی مردم، بهبود روابط اجتماعی و ... می‌شود. می‌توان سرمایه انسانی را به دانش، شایستگی و مهارت‌های فردی یا گروهی کسب شده توسط نیروی انسانی تعریف نمود (اکبرموسوی و حقیقت، ۱۳۹۵). آنچه که معمولاً در تئوری‌های اقتصادی از نیروی کار مورد توجه قرار می‌گیرد، کمیّت آن به‌عنوان یکی از عوامل تولید است. البته هرچند بعضی مواقع کیفیت نیروی کار با تقسیم‌بندی آن به ماهر و غیرماهر به‌طور محدود، مورد توجه قرار می‌گیرد. ولی اکثر کشورهای درحال توسعه با مشکل مازاد نیروی کار بدلیل عدم مهارت و تخصص‌های لازم برای رشد بخش صنعت مواجه بوده و دچار دوگانگی و تمایز می‌شوند. وجود نیروی کار مازاد در این کشورها، تا حد زیادی به دلیل کمبود مهارت‌های لازم در ورود به بازار کار است. لذا، تمرکز سرمایه انسانی برای حل این مشکلات از طریق ایجاد مهارت‌های لازم در نیروی کار به‌عنوان یکی از مهمترین منابع تولید و ایجاد اشتغال برای آنها است. نیاز به سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی در کشورهای درحال توسعه، کمتر از نیاز به سرمایه فیزیکی نیست. کشورهای درحال توسعه بدلیل کمبود منابع انسانی توسعه یافته با وجود واردات سرمایه فیزیکی، قادر به استفاده کارا از این نوع سرمایه‌ها به‌منظور ایجاد

اشتغال و تسریع در رشد اقتصادی خود نیستند. زیرا عدم رشد سرمایه‌های انسانی متناسب با رشد منابع فیزیکی یکی از دلایل اصلی پایین بودن ظرفیت جذب منابع سرمایه فیزیکی در کشورهای درحال توسعه می‌باشد. بنابراین سرمایه انسانی، عامل مهمی در رشد اقتصادی است. بدین مفهوم که رشد اقتصادی کشورها تنها به کمیت نیروی انسانی و نیروی کار بستگی ندارد، بلکه به کیفیت و کارایی آن نیز بستگی دارد. بطوریکه بهبود در کیفیت نیروی انسانی و در نتیجه کیفیت نیروی کار موجب می‌شود از یک طرف نیروی کار ماهرتر، تواناتر و کارآموده‌تر می‌گردد و از طرف دیگر، رشد و پیشرفت دانش و تکنولوژی نیز سبب می‌شود تا عامل سرمایه کارا تر و مولدتر عمل نماید. به‌طوریکه اقتصاددانانی نظیر کوزنتس بر این باورند که تفاوت در سطح رشد اقتصادی کشورها را می‌توان به تفاوت در کیفیت نیروی کار در آن کشورها نسبت داده و توجیه کرد. درضمن کوزنتس معتقد است که سرمایه اصلی یک کشور برای توسعه یافتگی ابزار و ادوات صنعتی و سرمایه فیزیکی نیست، بلکه ظرفیت تکنیکی و کاردانی نیروی کار آن است (جهانگرد و شیشوانی، ۱۳۹۳).

در تئوری‌های اقتصادی عوامل مؤثر بر رشد اقتصادی را می‌توان به عوامل کمی و عوامل کیفی تقسیم نمود. عوامل کمی تعداد نیروی کار و مقدار سرمایه فیزیکی و عوامل کیفی نیز به سرمایه انسانی (کیفیت نیروی کار) و فناوری (کیفیت سرمایه) هستند. به‌دیگرسخن، منظور از سرمایه انسانی همان دانش نهادینه شده در نیروی کار را گفته می‌شود. این دانش خود از طریق عواملی چون آموزش (رسمی، ضمن خدمت، فنی و حرفه‌ای و ...) و تجربه حاصل می‌شود. از دانش نهادینه شده در ماشین‌آلات و سرمایه نیز به‌عنوان فناوری یا تکنولوژی یاد می‌شود. ادبیات نوین اقتصاد تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی را اثر کلان و تأثیر آن بر درآمد افراد و توزیع درآمد را به‌عنوان اثر خرد اقتصادی سرمایه انسانی می‌نامد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۲). براین اساس، هدف اصلی مقاله حاضر مطالعه اثر سرمایه انسانی بر بهبود فضای (محیط) کسب و کار در کشورهای منتخب اسلامی می‌باشد. دراین مطالعه، بعد از ادبیات موضوع، پایه نظری و پیشینه پژوهش، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار گرفته است:

فرضیه‌های اصلی:

۱- سرمایه انسانی بر فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی تأثیر مثبت دارد.

فرضیه‌های فرعی:

- ۱- تورم بر فضای کسب کار در کشورهای اسلامی تأثیر منفی دارد.
- ۲- سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بر فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی تأثیر مثبت دارد.
- ۳- سرمایه‌گذاری ملی (نرخ تشکیل سرمایه) بر فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی تأثیر مثبت دارد.

۲. متن

۲-۱. ادبیات موضوع پژوهش

بحث بهبود کسب و کار برای اولین بار توسط هرناندو دوسوتو^۱ (۱۹۴۱) مطرح شد. وی پژوهش کرد که بخش خصوصی در میدان فعالیت اقتصادی با چه مشکلاتی روبروست. مراحل اداری بوروکراسی، ارتشاء، زمان طولانی و ... نکات برجسته و مهمی هستند که پیش از ایشان به آن مشکلات توجه چندانی نمی‌شد. پیام اصلی مبدع فضای کسب و کار این بود که توسعه نیافتگی اقتصادی، ناشی از بوروکراسی افراطی دولتی و تداوم نظام "مرکانتیلیستی" می‌باشد. این نظام به دنبال افزایش رفاه از طریق کنترل‌های دولتی و ایجاد امتیازات انحصاری بوده‌است. نظامی مبتنی بر بوروکراسی که بازتوزیع ثروت و درآمد در آن مهم‌تر از تولید ثروت است. باتوجه به اینکه تنها عامل ایجاد ثروت را تجارت می‌دانست بیشترین مقررات را در همین زمینه پیشنهاد می‌کند. به‌طوریکه تمام این مقررات در جهت ایجاد تراز تجاری مثبت بوده‌است. بدین مفهوم که مثبت شدن تراز تجاری کشور از دید آنها از طریق جاری شدن و انباشت طلا از کشورهای دیگر به کشور صادرکننده است. براین اساس، دوسوتو مقررات‌زدایی و رفع تبعیض را به عنوان راه حلی برای برون‌رفت اکثر فعالیت‌های تجاری غیرقانونی مطرح کرده و استدلال می‌کند، فقر حاصل بوروکراسی بیش از حد دولتی و یک نظام ناکارآمد قضایی هستند (برقی‌اسکویی و ولی‌زاده، ۱۳۹۷).

یکی از راه‌های فهم و بررسی میزان سهولت تولید و قوانین و مقررات مربوط به آن در هر کشوری، بررسی محیط و فضای کسب و کار آن کشور است. اقتصاد بخش خصوصی در فضای کسب و کار نامناسب، به سمت اقتصاد غیرمولد زیرزمینی و غیررسمی سوق یافته، رشوه و فساد اداری افزایش پیدا می‌کند. کنترل توسعه، حفظ و بهبود کیفیت فضای کسب و کار هر کشور یا منطقه‌ای، نیازمند ابزار کنترلی (شاخص) می‌باشد. انتخاب این شاخص و اندازه‌گیری دوره‌ای آن و به دنبال آن تعریف برنامه‌های بهبود و اجرای آن برنامه‌ها می‌تواند به بهبود فضای کسب و کار و وضعیت اقتصادی کشورها بیانجامد (کشاورز، ۱۳۹۶).

تعریفی دقیق از فضای کسب و کار ارائه نشده‌است، اما به‌صورت کوتاه و مفید، فضا یا محیط کسب و کار و تولید مانند محیط سیاسی، نهادی و رفتاری است که بهره‌وری و ریسک‌های مربوط به فعالیت‌های اقتصادی و سرمایه‌گذاری‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد (استرن^۲، ۲۰۱۰). فضای کسب و کار به مجموعه قوانین و مقرراتی از قبیل هزینه انواع مجوزها، بوروکراسی‌های اداری، قوانین مالیاتی، هزینه‌های نیروی کار و غیره اطلاق می‌شود که بر عملکرد مالی بنگاه‌های اقتصادی تاثیر دارد (یونیدو^۳، ۲۰۰۸). فضای کسب و کار شامل زیرساخت‌های اقتصادی، میزان سلامت اداری، امنیت اجتماعی، ثبات اقتصادی، قوانین و مقررات کشور، کیفیت و سلامت نظام قضایی و غیره است که بر عملکرد تولیدی و مالی بنگاه‌ها و فعالین اقتصادی و شرکت‌ها تأثیر مستقیم داشته، ولی مدیران بنگاه‌ها، شرکت‌ها و کسب و کارها قادر به تغییر دادن

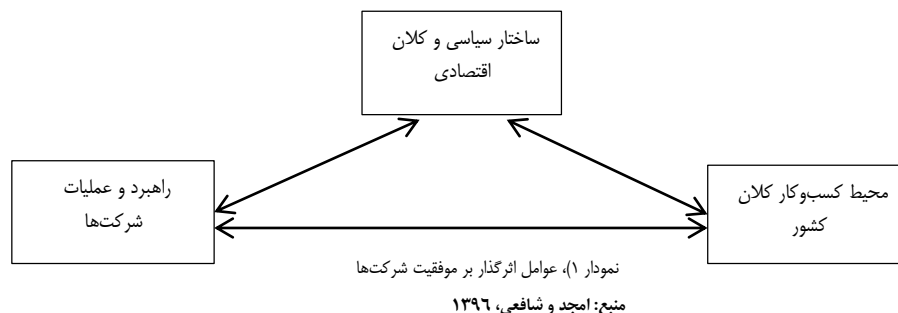
1. Hernando De Soto
2. Stern

3. Unido

آنها نیستند. لذا اثر اعتبارات بانکی مخصوصاً عقود اسلامی بانکداری اسلامی از کانال هم عوامل راهبرد و عملیات شرکت‌ها و هم ساختار کلان اقتصادی کشورها بر فضای کسب و کار ظاهر می‌شود.

هریک از مؤلفه‌های محیط و فضای کسب و کار مختلف و متعدد که از درون نظام مقرراتی و محیط اداری کشور ایجاد می‌شود به‌عنوان قیود و محدودیت‌ها در توابع تصمیم‌گیری صاحبان کسب و کار نقش ایفا می‌کند. بدیهی است، بهبود شاخص‌های فضای کسب و کار در نتیجه اصلاح این شاخص‌ها در کشورها، ضمن تقویت جنبه مشارکت بخش خصوصی در اقتصاد و بهبود سطح اشتغال و تولید در کشور، از نظر سرمایه‌گذاران خارجی و جذب سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی نیز یکی از مهمترین شاخص‌ها برای ورود سرمایه خارجی به کشورها است. لذا بهبود فضای کسب و کار در هر کشور شرط لازم برای جریان ورود فناوری‌های پیشرفته به آن کشور می‌باشد (شاهین‌پور و کارابولوت، ۱۳۹۸). از آنجایی که بهبود فضای کسب و کار به لحاظ رابطه آن با توسعه یک ضرورت می‌باشد، لازم است انجام اصلاحات در اولویت هر جامعه‌ای باشد. بدیهی است، ابتدائی‌ترین مسأله‌ای که برای ایجاد هر طرح تجاری و در نتیجه هر کسب و کاری اهمیت دارد، افزایش سوددهی آن است. در این راستا، هزینه‌های هر فعالیت اقتصادی به دو دسته عوامل وابسته است: هزینه‌های ناشی از بعد فنی و هزینه‌هایی که از بعد ناکارآمدی فضا یا محیط فعالیت ناشی می‌شود (امجدی و شافعی، ۱۳۹۶). در بعضی موارد دسته دوم هزینه‌ها به اندازه‌ای زیاد است که عوامل اقتصادی و صاحبان کسب و کارها را در استفاده از فرصت‌های اقتصادی بی‌انگیزه می‌گرداند. لذاست که منابع اقتصادی به‌جای استفاده در فعالیت‌های مولد تولیدی، در بانک‌ها کنز شده و یا به فعالیت‌های ضدمولد واسطه‌گری و یا وارداتی سوق می‌یابند.

موفقیت هر کسب و کار تابع سه عامل به هم مرتبط است: این سه عامل، ۱) در سطح کلان^۱، ساختار اقتصادی و سیاسی کشور، ۲) محیط یا فضای کسب و کار^۲ در کشور و ۳) استراتژی برای عملیات شرکت‌ها است. این سه عامل به صورت دو طرفه از بالا به پایین و از پایین به بالا با هم در ارتباط می‌باشند (رولاند و پورتر^۳، ۲۰۰۰). ساختار سیاسی و اقتصادی کشور از بالا به پایین نقش بسترسازی را داشته و فضای کسب و کار بهبود دهنده محیط تولیدی، بهره‌وری و رقابت شرکت‌ها برعهده دارد، استراتژی شرکت‌ها روابط داخلی و یا افزایش بهره‌وری شرکت‌ها را موجب می‌شود. همچنین، بهره‌وری و کارایی مناسب شرکت‌ها از پایین به بالا موجب افزایش درآمد ملی و در نتیجه افزایش وصول مالیات‌ها شده و به دولت و حکومت کمک خواهد نمود. در نهایت، بهبود فضای کسب و کار موجب بهبود نهادهای سیاسی و اقتصادی می‌شود. از طرف دیگر پرواضح است، محیط کسب و کار ضعیف در کشور، سیاست‌ها و راهکارهای تولیدی را به هم ریخته و موجبات کاهش تولید را فراهم می‌کند (امجدی و شافعی، ۱۳۹۶).



بهبود فضای کسب و کار یک کشور به‌عنوان شرط لازم برای ایجاد رشد اقتصادی کشور مطرح است. بانک جهانی برای تبیین عوامل موثر بر بهبود رشد اقتصادی کشورهای جهان ۱۰ شاخص کسب و کار را به منظور ارزیابی درجه سهولت کسب و کار معرفی نموده‌است که عبارتند از: فرآیند ثبت شرکت‌ها، اخذ مجوزها، استخدام و اخراج نیروی کار، ثبت مالکیت، اخذ اعتبار، حمایت از سرمایه‌گذاران، پرداخت مالیات، تجارت فرامرزی، اجرای قرارددها و انحلال یک فعالیت (حکمتی فرید و همکاران، ۱۳۹۵).

قوانین و مقررات دست‌وپاگیر اخذ مجوز فعالیت یک کسب و کار موجب انحراف فعالان و منابع اقتصادی از گسترش فعالیت‌های سرمایه‌گذاری‌های مولد به بخش غیررسمی اقتصاد شده و به‌عنوان مانع رشد اقتصادی عمل می‌نماید. لذا سهولت در اخذ مجوز، موجب تشویق ورود سرمایه‌گذاران داخلی و خارجی به فضای کسب و کار و به‌تبع آن افزایش اشتغال و رشد اقتصادی می‌شود. بهبود فضای کسب و کار یکی از مهمترین و اصلی‌ترین راه‌های ایجاد رشد و توسعه اقتصادی حتی با سرمایه‌های اندک می‌باشد. در هر کشور با مقررات و بوروکراسی‌های ساده‌تر و کمتر دولت و اتکای بیشتر بر حکومت قانون می‌توان شرایط اشتغال و در نتیجه رشد اقتصادی را تسهیل نمود (ملکیان و همکاران، ۱۳۹۲).

سرمایه انسانی به‌عنوان اساس تئوری‌های اقتصادی در اوایل دهه ۱۹۶۰ میلادی مطرح گردید؛ زمانی که اقتصاددانان تلاش کردند توضیح منطقی قانع‌کننده‌ای برای بخش عمده از رشد اقتصادی که بدون توجیه مانده بود، ارائه دهند. از نظر اغلب اقتصاددانان افزایش مخارج مصرف‌شده در آموزش‌های مهارتی و سلامتی و بهداشتی نیروی انسانی به‌عنوان سرمایه‌گذاری در انسان، کیفیت نیروی کار را بهبود بخشیده و بر بهره‌وری آن اثر مثبت خواهد داشت. در مطالعات لوکاس (۱۹۸۸) و بارو (۱۹۹۱) نیز ثابت شد که سرمایه انسانی و گسترش دانش از جمله متغیرهای تأثیرگذار بر رشد اقتصادی است.

منطق اصلی نظریه سرمایه انسانی در این نکته نهفته است که سرمایه‌گذاری در منابع انسانی سبب افزایش مهارت و قدرت تولید افراد و در نتیجه، بهبود و افزایش رشد اقتصادی می‌شود. این درحالی است که، از نظر تاریخی نیز سرمایه‌گذاری در منابع انسانی به افزایش رشد اقتصادی منجر می‌شود. اقتصاددانان کلاسیک در نظریات خود بر اهمیت سرمایه‌گذاری شغلی و تخصصی نیروی کار (عوامل انسانی) تأکید نموده‌اند. این تفکر منجر به داخل شدن کیفیت نیروی کار مانند تحصیلات رسمی و آموزش ضمن کار در کنار کمیت آن در تابع تولید گردید. در نظریه‌ها و تئوری‌های جدید رشد اقتصادی مفهوم سرمایه و

سرمایه‌گذاری از مفهوم کلاسیک آن یعنی سرمایه‌گذاری صرف در تجهیزات و ماشین‌آلات گسترش یافته و به سرمایه‌گذاری در نیروی کار و منابع انسانی نیز تسری یافته است. تأثیرگذاری سرمایه انسانی بر بهبود فضای کسب و کار و در نتیجه رشد اقتصادی از دو جنبه قابل بررسی است (آقایی و همکاران، ۱۳۹۲):

(۱) ارتقاء سرمایه انسانی از طریق سرمایه‌گذاری در کیفیت نیروی انسانی با فرض سایر شرایط ثابت، موجب افزایش مهارت تولید افراد می‌گردد. این مفهوم، اساس نظریه سرمایه انسانی می‌باشد. بر این مبنا با افزایش انباشت سرمایه انسانی انتظار شتاب بیشتر رشد تولیدات می‌رود.

(۲) سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی تولیدات کشور را از ناحیه ورود تکنولوژی‌های جدید و کاربرد آن افزایش می‌دهد. بدیهی است، افزایش سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی به مفهوم افزایش نیروی کار آموزش دیده بوده و زمینه‌های استفاده از تکنولوژی‌های وارداتی را افزایش می‌دهد.

۲-۲. سرمایه انسانی، فضای کسب و کار و رشد اقتصادی

در مدل رشد سولو-سوان تولید کل به مقادیر سرمایه فیزیکی و نیروی کار بستگی دارد. مطالعات تجربی نشان داده‌اند که منبع اولیه و اصلی رشد اقتصادی کشورها سطح فناوری است. مدل‌های رشد بطور عمده به دو دسته مدل‌های رشد نئوکلاسیک و مدل‌های رشد درونزا تقسیم می‌شوند. شکل عمومی مدل‌های رشد نئوکلاسیک بر فرض بازده ثابت نسبت به مقیاس تابع تولید استوار است که در آن نهاده‌های نیروی کار و سرمایه، قابل انباشت هستند. مدل رشد نئوکلاسیک بر رشد تکنولوژی بصورت برونزا به‌عنوان موتور رشد بلندمدت تأکید دارد. لوکاس، رومر، بارو و محققان دیگر در رفع کاستی‌های مدل رشد نئوکلاسیک، مدل‌های رشد درونزا را طراحی نموده‌اند. براساس مدل‌های رشد درونزا، رشد اقتصادی کشور می‌تواند بر اساس مجموعه‌ای از عوامل و کارکردهای درونی اقتصاد مانند توسعه سرمایه انسانی، افزایش بهره‌وری از طریق سرمایه‌گذاری در تحقیق و توسعه و غیره ایجاد شود. از ویژگی‌های مهم مدل‌های رشد درونزا این است که بازدهی‌های نزولی نسبت به نهاده‌هایی که می‌توانند انباشت شوند وجود ندارد (جهانگرد و شیشوانی، ۱۳۹۳).

یکی از راه‌های تأثیرگذاری سرمایه انسانی بر فضای کسب و کار و در نتیجه بر رشد اقتصادی کشورها با فرض ثابت بودن سایر شرایط، از کانال افزایش توان تولیدی افراد است. افزایش سرمایه انسانی باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار شده و تقاضا برای نیروی کار و همچنین اشتغال و محصول را افزایش می‌دهد. این کانال در واقع، محور پایه‌ای نظریه سرمایه انسانی در اقتصاد است و براین اساس، هر قدر تراکم سرمایه انسانی بیشتر باشد، انتظار رشد تولید ملی با شتاب بیشتری می‌رود. کانال دیگر تأثیرگذاری سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی کشورها این است که، افزایش سرمایه انسانی قدرت و ظرفیت جذب فناوری‌های جدید وارداتی و کاربرد آن را محقق ساخته و افزایش بهره‌وری کل عوامل تولید را موجب می‌شود. براین مبنا، هر قدر سرمایه انسانی از ناحیه آموزش افزایش یابد، بسترهای لازم برای استفاده از فناوری‌های وارداتی بیشتر شده موجب تحقق و یا افزایش رشد اقتصادی کشورها می‌شود. کانال سوم تأثیرگذاری سرمایه انسانی بر اقتصاد کشورها، امکان افزایش بهره‌برداری از سرمایه فیزیکی موجود در کشورها است. بدین صورت که،

سرمایه‌گذاری در انسان و افزایش سهم آن در کل سرمایه‌گذاری کشور، باعث استفاده بهینه و بهره‌برداری بهتر از سرمایه فیزیکی وجود در کشور و نهایتاً، موجب رشد اقتصادی کشورها می‌شود (دهقان‌شبان‌ی و همکاران، ۱۳۹۵).

شولتز (۱۹۶۱) بنیان‌گذار نظریه سرمایه انسانی، آموزش را به‌عنوان نوعی سرمایه‌گذاری یاد کرده و این فرضیه را اثبات نمود که کلید توسعه اقتصادی نیروی انسانی است نه منابع مادی و سرمایه فیزیکی. وی موفقیت‌های کشور ژاپن را در تولیدات کشاورزی در بین سال‌های ۱۸۷۵ تا ۱۹۱۰ به دلیل استقرار یک نظام آموزش فراگیر و جامع نیروی انسانی در ژاپن و موفقیت در سرعت بازسازی اقتصادی کشور آلمان را پس از جنگ دوم جهانی سرمایه‌گذاری در نیروی انسانی به صورت ایجاد آموزش‌های مهارتی و متخصص کردن نیروی انسانی ربط داده‌است (جهانگرد و شیشوانی، ۱۳۹۳).

رومر^۱ چگونگی ترکیب ذخیره سرمایه و نیروی کار برای تولید محصول، با استفاده از ذخیره اندیشه‌ها را در تابع تولید به صورت: $y = K^\alpha (AL_r)^{1-\alpha}$ ارائه نموده است. در تابع تولید وی برای هر سطح مشخص از تکنولوژی، برای k و L_r بازده نسبت به مقیاس ثابت است. در این مدل، توابع انباشت سرمایه و نیروی کار همانند توابع متناظر در الگوی سولو است. در این مدل‌ها انباشت سرمایه به نرخ پس‌انداز و نرخ استهلاک سرمایه وابسته است. نیروی کار در این مدل‌ها مترادف با جمعیت و دارای رشد نمایی ثابت و برونزا می‌باشد. لوکاس نیروی انسانی را به صورت زیر در تابع تولید وارد کرد:

$$Y = AK^\alpha H^{1-\alpha} \quad , \quad 0 < \alpha < 1 \quad (1)$$

که در آن Y نشان دهنده ارزش افزوده، K بیانگر سرمایه فیزیکی و H نیز نشان دهنده نیروی انسانی آموزش دیده می‌باشد. لوکاس نیروی انسانی آموزش دیده را بصورت $H = \mu h N$ تعریف کرده‌است. در این رابطه μ اوقات فراغت، h سرمایه انسانی و N نیروی کار ساده است. لذا تابع تولید لوکاس بصورت زیر می‌تواند بازنویسی شود:

$$Y = AK^\alpha (\mu h N)^{1-\alpha} \quad (2)$$

باتوجه به اینکه سرمایه فیزیکی و سرمایه انسانی انباشت می‌شوند، رشد اقتصادی از انباشت سرمایه فیزیکی و انباشت سرمایه انسانی و متوسط مهارت انسانی متأثر خواهد شد. از طرف دیگر، برای به دست آوردن نرخ رشد اقتصادی حداکثرکننده مطلوبیت مصرف‌کننده اگر $\mu = 1$ باشد، یعنی کل اوقات غیرفراغت به کار تخصیص یابد، در آن صورت h مساوی صفر خواهد شد. در نتیجه، سرمایه انسانی انباشت نخواهد شد (جهانگرد و شیشوانی، ۱۳۹۳). باتوجه به مطالب ارائه شده، کیفیت نیروی انسانی (سرمایه انسانی) از طریق بهبود فضای کسب و کار به رشد اقتصادی کشورها می‌انجامد. براین اساس، انتظار می‌رود اثر سرمایه انسانی بر فضای کسب و کار مثبت باشد.

¹. P. M. Romer (1981)

۲-۳. نقش دولت در بهبود فضای کسب و کار

نقش اصلی دولت‌ها در اقتصاد تنظیم مقررات و قوانین موجود در کشور در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و غیره می‌باشد. در هر کشوری دولت دارای ضوابط و مقررات خاصی است که تمام تلاش خود را برای رسیدن به آن ضوابط مصروف می‌کند. برخی از دولت‌ها در تمام زمینه‌های موجود دخالت می‌کنند و مقررات بسیار زیادی اعمال می‌کنند و از این جهت اختیارات را از بخش خصوصی می‌گیرند و خود را در تمام جنبه‌ها درگیر می‌کنند. دولت‌ها با تنظیم سیاست‌های مالیاتی مهم‌ترین نقش را در اقتصاد ایفا می‌کنند. دولت‌ها با استفاده از بالا و پایین بردن نرخ مالیات و افزایش و یا کاهش مالیات بخش‌های مختلف اقتصادی می‌توانند تعادل را در اقتصاد بوجود آورند که بررسی نرخ مالیات‌ها در کشورهای مختلف می‌تواند شاخصی برای رتبه‌بندی فضای کسب و کار کشورها محسوب شود (سالاری، ۱۳۹۰). این درحالی‌است که در بسیاری از کشورهای درحال توسعه مانند ایران به دلیل دولتی بودن اقتصاد و تأثیر سیاست‌های دستوری دولت در بهبود شاخص‌های یازده‌گانه فضای کسب و کار دولت به عامل مهم، بلکه تنها عامل در تعیین میزان توسعه فضای کسب و کار در کشور تبدیل گردیده است.

۲-۴. سوابق و مطالعات انجام شده

مطالعه انجام شده با عنوان پژوهش حاضر در داخل و خارج از کشور یافت نشده‌است. براین اساس، چکیده مطالعات مرتبط با اثر سرمایه انسانی بر عملکرد شاخص‌های اقتصادی و همچنین مطالعاتی در ارتباط با عوامل موثر بر بهبود فضای کسب و کار که در داخل و خارج از کشور در دسترس بوده به‌صورت زیر ارائه گردیده است.

زاهدی و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان بررسی، شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه فکری در سازمان‌های فناوری محور اهمیت سرمایه انسانی را در این گونه سازمان‌ها مورد مطالعه قرار داده‌اند. براساس یافته‌های این پژوهش، سرمایه فکری سازمان‌های تکنولوژی محور از سه سرمایه انسانی، سرمایه ساختاری و سرمایه اجتماعی تشکیل شده‌است. نتایج حاصل از اولویت‌بندی مؤلفه‌ها حاکی از این است که مؤلفه سرمایه انسانی از بیشترین اهمیت در سازمان‌های تکنولوژی محور برخوردار است.

شاهین‌پور و کارابولوت^۱ (۱۳۹۸) در مقاله‌ای با عنوان "عقود بانکداری اسلامی و فضای کسب و کار در ایران" موضوع را با استفاده از رهیافت خودرگرسیون با وقفه‌های توزیعی (ARDL) بررسی نموده‌اند. براساس یافته‌های آن، مانده تسهیلات قرض‌الحسنه، مانده تسهیلات قراردادهای مبادله‌ای و مانده تسهیلات قراردادهای مشارکتی تأثیر مثبت و معنی‌دار بر فضای کسب و کار هم در کوتاه‌مدت و هم در بلندمدت داشته است. همچنین شاخص توسعه انسانی و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی هم در کوتاه‌مدت و هم در بلندمدت بر فضای کسب و کار تأثیر مثبت داشته‌اند. تأثیر تورم هم در کوتاه‌مدت و هم در بلندمدت

^۱. KARABULUT, Kerem

بر فضای کسب و کار در ایران منفی برآورد گردیده است. براساس برآورد مدل تصحیح خطا عدم تعادل‌های کوتاه‌مدت متغیر وابسته سالانه به میزان ۵۴٪ کاهش یافته و به سمت تعادل بلندمدت حرکت می‌کند. برقی‌اسکویی و ولی‌زاده (۱۳۹۷) تاثیر فضای کسب و کار بر تجارت خارجی با شرکای عمده تجاری ایران را در بازه ۲۰۰۴-۲۰۱۴ بررسی و نتیجه گرفته‌اند، بهبود شاخص‌های کسب و کار دارای تاثیرات مثبتی بر صادرات و واردات می‌باشند به طوری که از میان ۷ شاخص به کار رفته در این مطالعه، شاخص‌های شروع کسب و کار، اخذ مجوزهای ساختمانی، تجارت برون‌مرزی، اجرای قرارداد و سهولت اجرای ورشکستگی، دارای تاثیر مثبت و معنادار بر صادرات می‌باشند. در الگوی واردات نیز به جز شاخص اخذ مجوزهای ساختمانی بهبود سایر شاخص‌ها دارای تاثیرات مثبت و معنادار بر واردات می‌باشند.

کاویانی و همکاران (۱۳۹۷) نقش و تأثیر توسعه فضای کسب و کار کارآفرینی گردشگری در جهت دستیابی به توسعه پایدار روستایی را بررسی نموده‌اند. نتایج آن حاکی از قدرت تبیین بالای متغیر توسعه و بهبود فضای کسب و کار گردشگری در توسعه روستایی (متغیر وابسته) بوده و اینکه به خوبی قادر است میزان تغییرات و واریانس متغیر وابسته (توسعه پایدار روستایی) را به‌عنوان یکی از شاخص‌های رشد و توسعه اقتصادی توضیح دهد.

سرلک و قیاسی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان، «بررسی تأثیر سرمایه انسانی و تغییرات ساختاری بر رشد اقتصادی کشورهای عضو آسه‌آن» موضوع را با استفاده از روش گشتاورهای تعمیم‌یافته و داده‌های تابلویی مورد مطالعه قرار داده‌اند. نتایج تخمین آنها نشان داد که سرمایه انسانی و تغییرات ساختاری بر رشد اقتصادی کشورهای مورد مطالعه تأثیر معنی‌دار و مثبتی داشته است. همچنین، اثر سرمایه انسانی به مراتب از اثر تغییرات ساختاری بر رشد اقتصادی این کشورهای مورد مطالعه بیشتر بوده است.

مهربانی (۱۳۹۵) اثر آموزش عالی بر بهره‌وری صنایع ایران را به صورت مقایسه دو نظریه سرمایه انسانی و فیلتر در بین سال‌های ۱۳۸۲-۱۳۹۰ برآورد نموده است. براساس یافته‌های آن، افزایش نسبی شمار تحصیل‌کرده‌های دانشگاهی به افزایش بهره‌وری صنایع ایران انجامیده است. این مطلب به‌طور خاص در مورد سه مقطع کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد مشاهده شده، اما مقطع دکتری تخصصی چنین ارتباطی را نشان نداده است.

انصاری و همکاران (۱۳۹۵) تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سبز را در ایران بررسی نموده‌اند. براساس این مطالعه، سرمایه انسانی مشتمل بر سه سازه پیشینه دانشی، پیشینه روانی و ظرفیت فرد و نوآوری سبز مشتمل بر دو سازه رهبری سبز و زنجیره تأمین سبز در نظر گرفته شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار *Smart PLS* بهره گرفته شده است. ۵۰ نفر از مدیران و کارشناسان سازمان، براساس نمونه‌برداری تصادفی ساده از روی فهرست بیمه سازمان انتخاب شدند. نتیجه این تحقیق نشان داد سرمایه انسانی به میزان ۷۶ درصد بر نوآوری سبز در سازمان‌ها مؤثر است.

رجب‌زاده‌مغانی و همکاران (۱۳۹۴) تأثیر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در کشورهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا را در بازه ۲۰۰۳-۲۰۱۱ با استفاده از روش *GMM* بررسی نموده‌اند. نتایج به‌دست آمده از برآورد الگو نشان داد که در کنار عوامل سرمایه فیزیکی و نیروی کار، متغیر

سرمایه انسانی نیز در تابع تولید در کشورهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا نقش مهمی دارد، به طوری که یک درصد افزایش در مخارج بهداشتی و مخارج آموزشی به ترتیب به افزایش ۰/۶۸ و ۰/۰۵ درصد در رشد اقتصادی منجر می‌شود. همچنین، در این برآورد نسبت تعدیل رشد اقتصادی برابر با ۰/۵۹ بود و این نشان‌دهنده این است که در هر سال ۵۹ درصد از شکاف بین مقدار واقعی رشد اقتصادی و مقدار مطلوب آن از بین می‌رود.

شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۴) اثرات بهبود فضای کسب و کار بر صادرات و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی را در کشورهای منتخب گروه G77 بررسی کرده و نتیجه گرفته‌اند که فضای کسب و کار با حکمرانی خوب رابطه مستقیم دارد. براساس این مطالعه وفور منابع طبیعی و لیبرالیسم اقتصادی با سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی رابطه معکوسی دارند. براساس یافته‌های این تحقیق، بهبود فضای کسب و کار، انباشت سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی و نرخ ارز حقیقی موجب افزایش صادرات کشورهای مورد بررسی شده‌اند.

جهانگرد و شیشوانی (۱۳۹۳) اثرات مستقیم و غیرمستقیم سرمایه انسانی بر رشد فعالیت‌های اقتصادی ایران را در دوره ۱۳۵۵-۱۳۸۵ به روش مدل رشد درونزای لوکاس و الگوی داده-ستاده مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که اثر سرمایه انسانی بصورت مستقیم و غیرمستقیم بر رشد اقتصادی در اکثر بخش‌ها مثبت و معنی‌دار بوده است. بیشترین اثر مستقیم و غیرمستقیم سرمایه انسانی مربوط به بخش آب و برق و گاز برآورد گردیده است.

پاپایانو و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نقش و اثر سرمایه انسانی را در کنار محیط نامطلوب اقتصادی بر همکاری در زنجیره‌های تأمین مواد غذایی در بخش کشاورزی یونان مورد بررسی قرار داده‌اند. نتایج نشان می‌دهد که در شرایط نامساعد اقتصادی، کشاورزان در به اشتراک‌گذاری اطلاعات و ارتباطات مشترک همکاری نمی‌کنند. نتایج همچنین نشان می‌دهد که جنبه‌های سرمایه انسانی مانند سن، تحصیلات و تجربه کشاورزی بر همکاری آنها تأثیر مثبت داشته است. این مطالعه چندین پیامد مدیریتی و بینشی برای سیاست‌گذاران فراهم می‌کند، ضمن اینکه یک شکاف اساسی در ادبیات به دلیل وجود مطالعات محدود موجود وجود دارد که تأثیر شرایط نامساعد اقتصادی بر زنجیره‌های تأمین مواد غذایی را در نظر بگیرد.

کانتراکتورا و همکاران^۲ (۲۰۲۰) تأثیر مقررات کشور و محیط تجاری را بر سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (FDI) بررسی نموده‌اند. براساس یافته‌های آنها کشورهایی با اجرای قراردادهای قوی‌تر و مقررات بازرگانی بین‌المللی کارآمدتر، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی را جذب می‌کنند. شرایط تعامل نشان می‌دهد که شرکت‌های چند ملیتی مایل هستند به جای متغیر نهادی کشوری که قوی‌تر است، متغیر نهادی کشور فقیر را مبادله کنند. به‌عنوان مثال، شرکت‌های چند ملیتی مایل هستند به جای سرمایه‌گذاری در کشورهای با ضوابط اجرایی قرارداد و با مقررات ورود و خروج قوی‌تر، در کشورهایی با مقررات ورود و خروج کارایی کمتری سرمایه‌گذاری کنند. این نتایج همچنین پیامدهای مهمی در اصلاح سیاست‌های دولت دارد.

¹. Papaioannou, Grammatoula, Anne-Marie Mohammed, Stella Despoudi, George Saridakis, Thanos Papadopoulos,

². Contractor, Farok J., Dangolb, Ramesh, Nuruzzamana, N., Raghunathc, S.,

یو و همکاران^۱ (۲۰۱۹) ارتباط بین تکنولوژی و محیط کسب و کار را در کشورهای آفریقایی مطالعه نموده‌اند. براساس یافته‌های این تحقیق، فقط سه باشگاه در کشورهای پیشرفته آفریقایی توانسته‌اند بهره‌وری کل عوامل تولید (TFP) را نسبت به آفریقای جنوبی بدست بیاورند. این سطح همگرایی بهره‌وری نسبت به ایالات متحده آمریکا در دو باشگاه یافت شده‌است. تجزیه و تحلیل‌های آنها نشان داده‌است که، در زمینه سرمایه‌گذاری در فناوری جدید برای ایجاد بسترهای لازم برای شکوفایی مشاغل جدید در آفریقا دارد.

گاگانیس و همکاران^۲ (۲۰۱۸) اثر فرهنگ، محیط تجاری (کسب و کار) و سودآوری ۴۰،۰۰۰ شرکت کوچک و متوسط (SMEs^۳) در ۲۵ کشور اروپایی را در بازه ۲۰۰۶-۲۰۱۴ مورد مطالعه قرار داده‌اند. نتایج یافته‌های آنها نشان داد که فردگرایی، مردانگی و گرایش طولانی‌مدت تأثیر مثبتی بر سودآوری کسب و کارهای کوچک و متوسط دارد، این در حالی است که، فاصله قدرت و اجتناب از عدم اطمینان (ریسک‌گریزی) اثر متضاد بر سودآوری داشته است. همچنین براساس یافته‌های تحقیق، میزان تأثیر فرهنگ ملی بر سودآوری کسب و کارها به ثبات سیاسی و کیفیت نهادی بستگی دارد.

اسکالراس و چیانگ^۴ (۲۰۱۷) تأثیر عدم تمرکز مالی و کیفیت نهادی در محیط کسب و کار را مورد ارزیابی قرار داده‌اند. آنها با استفاده از داده‌های پانل ۷۶ کشور در بازه ۲۰۰۴ تا ۲۰۱۲، به منظور تجزیه و تحلیل تأثیر تمرکززدایی مالی بر احتمال ایجاد محیط‌های دوستانه کسب و کار استفاده نموده‌اند. نتایج مطالعه آنها نشان داد عدم تمرکز مالی محیط تجاری را بهبود می‌بخشد و تأثیر آن در بین کشورهای کم‌درآمد قوی‌ترین است.

ماستیکینه و ونکوونه^۵ (۲۰۱۵) تغییر تأثیرات جهانی‌سازی اقتصادی بر محیط‌های کسب و کار کشورهای بالتیک را مطالعه کرده‌اند. یافته و نتیجه‌گیری اصلی تحقیق آنها این است که، تأثیرات اقتصادی فرایند جهانی‌سازی به تدریج کاهش یافته‌است، باین وجود، تأثیرات غیرقابل پیش‌بینی جدیدی در دنیای اقتصاد در حال وقوع است. حتی در آینده چالش‌های بیشتری نیز برای موضوعات اقتصادی وجود خواهد داشت که در آینده سعی در رقابتی ماندن محیط کسب و کار در بی‌ثباتی‌ها دارند.

۲-۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات

به‌منظور برآورد اثرات متغیرهای مستقل به‌ویژه سرمایه فیزیکی بر بهبود فضای کسب و کار از رهیافت رگرسیون داده‌های تلفیقی استفاده شده است. مدل مورد بررسی نیز با استناد بر مبانی نظری و مطالعات تجربی صورت گرفته، به ویژه مقاله سرلک و قیاسی (۱۳۹۶) به نقل از آیورا و کیروش (۲۰۱۶) که اثر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی را بررسی نموده‌اند، بصورت زیر معرفی گردیده‌است:

$$BE = f(HC, INF, FDI, CF)$$

$$LBE_{it} = \alpha_0 + \alpha_1 LHC_{it} + \alpha_2 LCPI_{it} + \alpha_3 FDI_{it} + \alpha_4 LCF_{it} + \varepsilon_{it}$$

1. You, Kefe, Dal Bianco, Silvia, Lin, Zhibin, Amankwah-amoah, Hosef,
2. Gaganis, C., Pasiouras, F., Voulgari, F.,

3. Small and medium-sized enterprises (SMEs)
4. Escaleras, M., Chiang, E.P.,
5. Masteikienea, Ruta, Venckuvieneb, Vitalija.

که در آن متغیرهای وابسته و مستقل به شرح زیر ارائه گردیده‌اند:

متغیر وابسته:

BE: بیانگر شاخص کلی فضای کسب و کار می‌باشد، که از مولفه های شروع کسب و کار، اخذ مجوز، دریافت الکترونیسته، ثبت مالکیت، اخذ اعتبار، حمایت از سرمایه گذاران، پرداخت مالیات، تجارت خارجی، تعطیل کردن کسب و کار و اجرای قراردادها ناشی می‌شود. آمار شاخص کلی کسب و کار از سایت بانک جهانی^۱ جمع‌آوری گردیده است.

متغیرهای مستقل:

HC: متغیر سرمایه انسانی است. در این تحقیق از متوسط سال‌های تحصیل استفاده گردیده که آمار آن از جدول جهانی پن^۲ که توسط مرکز اطلاعات بین‌المللی دانشگاه کالیفرنیا آمریکا بصورت سالانه منتشر می‌شود، استفاده شده است. در این گزارش اطلاعات شاخص سرمایه انسانی کشورها براساس پیشرفت سال‌های تحصیل مورد محاسبه قرار گرفته است (سرلک و قیاسی، ۱۳۹۶)، استخراج شده است. در این تحقیق شاخص سرمایه انسانی، از متوسط سال‌های تحصیل و بازده آموزش^۳ استفاده گردیده است.

INF: متغیر نرخ تورم است که در این تحقیق از شاخص قیمت خرده‌فروشی (CPI)، شاخص قیمت مصرف‌کننده) استفاده گردیده و آمار آن از سایت بانک جهانی جمع‌آوری شده است.

FDI: متغیر سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی است. در این تحقیق از جریان ورود سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی به دلار آمریکا (درصدی از GDP) استفاده شده است. آمار آن از سایت بانک جهانی جمع‌آوری گردیده است.

CF: نرخ تشکیل سرمایه (سرمایه‌گذاری ملی) است. از نسبت تشکیل سرمایه به تولید ناخالص داخلی (GDP) استفاده شده و آمار آن از سات بانک جهانی استخراج شده است.

۲-۶. جامعه و نمونه آماری و روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اسلامی^۴ به تعداد ۵۷ کشور بوده که نمونه مورد تحلیل از بین جامعه آماری که اطلاعات مورد نیاز متغیرهای مدل در بازه ۲۰۰۶-۲۰۱۸ در آنها موجود است انتخاب گردیده است. روش تحقیق در این پژوهش براساس هدف کاربردی و توسعه‌ای و براساس چگونگی جمع‌آوری داده‌ها در زمره پژوهش‌های آزمایشی قرار می‌گیرد. تخمین مدل به روش رگرسیون داده‌های پانل برای ۲۶ کشور عضو سازمان همکاری‌های اسلامی^۵ در بازه ۲۰۰۶-۲۰۱۸ انجام شده است.

1. doingbusiness.org

2. Penn World Table (PWT)

3. <https://www.rug.nl/ggdc/productivity/pwt/>

4. <https://www.iiwfs.com/islam-world/islam-world-islamic-centers/55-oic-introduction>

۵. کشورهای اسلامی انتخاب شده به شرح زیر می‌باشند: آلبانی، اردن،

امارات متحده عربی، اندونوزی، ایران، پاکستان، سنگال، نیگلادش،

ترکیه، تونس، الجزیره، عربستان سعودی، سودان، عراق، اوگاندا،

قرقیزستان، کامرون، کویت، توگو، مالی، مالزی، مصر، مراکش،

موریتانی، نیجر و نیجریه.

۲-۷. آزمون ریشه واحد

به منظور اجتناب از نتایج کاذب رگرسیون‌های برآوردی، آزمون عدم وجود ریشه واحد (مانایی) انجام می‌شود. برآورد رگرسیون با داده‌های نامانا موجب عدم اعتماد به نتایج برآوردی خواهد شد. اگر متغیرهای مورد استفاده در برآورد مدل، نامانا باشند ممکن است ضمن اینکه هیچ رابطه منطقی بین متغیرهای مستقل و وابسته وجود نداشته ندارد ولی ضریب تعیین رگرسیون می‌تواند بسیار بالا باعث استنباط‌های نادرستی در مورد میزان ارتباط بین متغیرها بوجود آید. فرض صفر و مقابل برای آزمون ریشه واحد بصورت ذیل نوشته می‌شود:

H_0 : سری ایستا نیست (دارای ریشه واحد است)

H_1 : سری ایستا است (در سطح ایستا است)

در این تحقیق جهت بررسی مانایی متغیرهای مدل از آزمون لوین، لین و چو^۱ (LLC) استفاده شده است. این آزمون یکی از مهم‌ترین آزمون‌های ریشه واحد در داده‌های ترکیبی می‌باشد. در آزمون لوین، لین و چو فرضیه صفر وجود یک ریشه واحد در متغیر در مقابل مانایی متغیر را بیان می‌کند. نتایج آزمون فوق در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱، آزمون ریشه واحد متغیرهای مدل به روش لوین، لین و چو

| متغیر | آماره | مقدار احتمال |
|-------|----------|--------------|
| LBE | -۳/۸۴۴۵۹ | ۰/۰۰۰۱ |
| LHC | -۹/۰۸۲۶۷ | ۰/۰۰۰۰ |
| LCPI | -۶/۳۹۰۵۴ | ۰/۰۰۰۰ |
| FDI | -۷/۲۲۶۵۴ | ۰/۰۰۰۰ |
| LCF | -۲/۴۷۵۹۹ | ۰/۰۰۶۶ |

منبع: یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از آزمون ریشه واحد متغیرها به روش لوین، لین و چو بیانگر پایا $I(1)$ بودن تمام متغیرهای مدل می‌باشد. لذا می‌توان بدون نگرانی از کاذب بودن نتایج رگرسیون به برآورد مدل پرداخت.

۲-۸. برآورد مدل

پس از انجام آزمون‌های ریشه واحد جهت تعیین روش برآورد مدل به لحاظ اثرات ثابت، تصادفی یا حالت تلفیقی^۲ به انجام آزمون‌های آماری مربوطه پرداخته می‌شود. برای این منظور از آزمون F لیمر استفاده می‌شود. نتایج این آزمون در جدول (۲) ارائه گردیده است.

1. Levin, Lin & Chu
2. Pooled Data

تأثیر سرمایه انسانی بر فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی ————— ۱۰۱

جدول ۲: آزمون اثرات ثابت (F لیمر)

| آزمون اثرات | آماره | درجه آزادی | احتمال |
|-----------------------------|------------|------------|--------|
| F مقاطع ^۱ | ۳۵/۰۵۳۱۳۵ | (۲۵ و ۳۰۸) | ۰/۰۰۰۰ |
| χ^2 مقاطع ^۲ | ۴۵۵/۲۲۸۹۷۰ | ۲۵ | ۰/۰۰۰۰ |

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج جدول ۲، در همه کشورهای نمونه، فرضیه H_0 مبنی بر برابری عرض از مبدأها رد شده و بایستی عرض از مبداها را در برآورد مدل لحاظ نمود. در نتیجه روش پانل برای برآورد مدل مناسب تشخیص داده شده است.

برای مشخص نمودن نوع روش تخمین پانل به لحاظ اثرات ثابت یا تصادفی از آزمون هاسمن استفاده می‌شود. نتایج آزمون هاسمن در جدول (۳)، آورده شده است.

جدول ۳: آزمون هاسمن

| خلاصه آزمون | آماره (χ^2) | درجه آزادی (χ^2) | احتمال |
|---------------------------|--------------------|-------------------------|--------|
| تصادفی مقاطع ^۳ | ۹/۷۴۱۳۸۲ | ۴ | ۰/۰۴۵۰ |

منبع: یافته‌های پژوهش

بر اساس نتایج آزمون هاسمن جدول (۳) به دلیل اینکه مقدار احتمال از ۰/۰۵ کوچکتر است، در سطح معنی ۵٪ فرضیه صفر مبنی بر تأیید روش رگرسیون پانل با رهیافت اثرات تصادفی رد شده و رهیافت اثرات ثابت مورد تأیید می‌باشد. بنابراین مدل پژوهش به روش پانل و اثرات ثابت، برآورد گردیده است. نتایج برآورد مدل با استفاده از روش پانل و اثرات ثابت در جدول (۴) آورده شده است.

جدول ۴: نتایج برآورد اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته مدل (محیط کسب و کار)

| متغیر | ضریب | انحراف استاندارد | آماره t | احتمال |
|-------------|----------|------------------|---------|--------|
| LHC | ۰/۸۷۲۹ | ۰/۴۱۱ | ۲/۱۲۳۷ | ۰/۰۲۸۷ |
| LCPI | -۰/۲۹۰۴ | ۰/۱۰۲۲ | -۲/۸۳۹ | ۰/۰۱۵۰ |
| FDI | ۰/۰۰۰۷ | ۰/۰۰۳۵ | ۰/۱۹۱۲ | ۰/۸۴۸۵ |
| LCF | ۰/۱۶۴۱ | ۰/۰۸۲۵ | ۱/۹۸۹ | ۰/۰۴۳۸ |
| C | ۳/۹۲۳۱ | ۱/۰۴۱۴ | ۳/۷۶۷۱ | ۰/۰۰۰۲ |
| AR(1) | ۰/۷۸ | ۰/۰۳۷ | ۲/۰۹۴ | ۰/۰۰۰۰ |
| R^2 | ۰/۹۳۸ | | | |
| \bar{R}^2 | ۰/۹۳۲ | | | |
| F | ۱۴۳/۰۰۴۱ | | | |
| Prop(F) | (۰/۰۰۰۰) | | | |
| D.W. | ۱/۹۱۶ | | | |

منبع: یافته‌های پژوهش

1. Cross-Section F
2. Cross-Section Chi-Square

3. Cross-Section Random

براساس یافته‌های تحقیق در جدول (۴) سرمایه انسانی تاثیر مثبت بر فضای کلی کسب و کار در کشورهای منتخب اسلامی دارد. اندازه این تاثیر ۰/۸۷ و از نظر آماری معنی‌دار برآورد گردیده‌است. مفهوم آن این است که با یک درصد افزایش سرمایه انسانی، متوسط سال‌های آموزش و بازدهی آموزش در کشورهای اسلامی، فضای کلی کسب و کار در این کشورها بطور متوسط ۰/۸۷ درصد بهبود یافته است. کیفیت نیروی انسانی (سرمایه انسانی) هر کشور، با فرض ثابت بودن سایر شرایط، از طریق تاثیر مثبت بر توان تولیدی افراد موجب افزایش بهره‌وری نیروی کار و بهبود شاخص‌های جزئی و در نتیجه شاخص کلی کسب و کار شده است.

تاثیر تورم بر فضای کلی کسب و کار در کشورهای اسلامی منفی برآورد گردیده‌است. اندازه این تاثیر ۰/۲۹ و از نظر آماری معنی‌دار بوده است. مفهوم آن این است که با یک درصد افزایش شاخص قیمت مصرف‌کننده در کشورهای اسلامی، فضای کلی کسب و کار در این کشورها بطور متوسط ۰/۲۹ درصد بدتر شده است. تورم قدرت خرید مردم را کاهش داده و موجب بدتر شدن بعضی از شاخص‌های کسب و کار می‌شود که شاخص کلی کسب و کار را با نزول همراه می‌کند.

تاثیر سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی در کشورهای اسلامی بر شاخص کلی کسب و کار از نظر آماری اثبات نگردیده است. دلیل آن می‌تواند عدم وجود و یا تکمیل زیرساخت‌های فنی و تکنولوژیکی کشورهای نمونه برای جذب سرمایه‌های مستقیم خارجی به منظور بهبود فضای کسب و کار باشد.

نرخ تشکیل سرمایه (سرمایه‌گذاری) در کشورهای اسلامی بر شاخص کلی کسب و کار تاثیر مثبت داشته است. مقدار این اثر ۰/۱۶ برآورد گردیده و مفهوم آن این است که با افزایش یک درصد در نرخ سرمایه‌گذاری ملی شاخص کلی کسب و کار در کشورهای ۰/۱۶ درصد بهبود می‌یابد. در واقع می‌توان رابطه بین سرمایه‌گذاری ملی و شاخص کسب و کار را دوطرفه دانست. لذا اثر مثبت نرخ سرمایه‌گذاری بر شاخص کسب و کار مورد انتظار بوده است.

ضریب تعیین مدل بیانگر این است که، بیش از ۹۳ درصد از تغییرات شاخص کسب و کار در کشورهای اسلامی توسط چهار متغیر انتخاب شده در پژوهش حاضر توجیه شده‌است. آماره F ، مقدار احتمال مربوط به آماره F و آماره دوربین-واتسون بیانگر معنی‌دار بودن کلی مدل، صحیح بودن متغیرهای انتخاب شده و عدم وجود خودهمبستگی بین باقی‌مانده‌های مدل می‌باشد. لذا مدل برآورد شده صحیح و نتایج برآورد شده قابل اعتماد می‌باشد.

۳. نتیجه‌گیری و پیشنهادات

مقاله حاضر در پی سنجش اثر سرمایه انسانی بر شاخص کلی کسب و کار در کشورهای اسلامی می‌باشد. برای این منظور، داده‌های مربوط به متغیرهای مدل انتخابی این پژوهش از سایت‌های بانک جهانی و جدول جهانی پن گردآوری گردیده و به منظور برآورد رگرسیون و تجزیه و تحلیل نتایج از روش تحلیل رگرسیون پانل با رهیافت اثرات ثابت استفاده گردیده است. در انتخاب نمونه از کشورهای عضو سازمان همکاری‌های اسلامی وجود اطلاعات مورد نیاز متغیرهای مدل لحاظ شده است. براساس یافته‌های پژوهش، تاثیر سرمایه

انسانی بر شاخص کلی کسب و کار در کشورهای اسلامی مثبت برآورد گردیده است. می‌توان این نتیجه را در راستای نتایج مطالعه انصاری و همکاران (۱۳۹۵) دانست. همچنین اثر متغیر سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی بر شاخص کلی فضای کسب و کار از نظر آماری اثبات نگردیده است. اثر متغیر نرخ تشکیل سرمایه بر فضای کسب و کار مثبت و اثر متغیر شاخص قیمت مصرف‌کننده به‌عنوان تورم بر شاخص فضای کسب و کار در کشورهای اسلامی منفی گردیده است. با توجه به مطالب بیان‌شده به استثنای فرضیه دوم فرعی تمام متغیرهای پژوهش تایید گردیده است. لذا برای تقویت فضای کسب و کار در کشور توجه بیشتر به سرمایه انسانی پیشنهاد می‌شود.

۴. منابع

- اکبری موسوی، سید صالح، حقیقت، جعفر، (۱۳۹۵)، برآورد سری زمانی سرمایه انسانی بر مبنای متوسط سالهای تحصیل (مطالعه موردی ایران، سال‌های ۱۳۵۷-۱۳۹۲)، فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات اقتصادی کاربردی ایران، سال (دوره) ۵، شماره ۱۷، صص ۱۳۰-۱۵۰.
- امجدی، کاظم، شافعی، احسان، (۱۳۹۶)، تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر شاخص‌های بهبود فضای کسب و کار کشورها (مکانیزمی جهت ارتقای بهره‌وری)، مدیریت بهره‌وری، سال یازدهم، شماره چهل و یک، صص ۲۰۱-۲۲۳.
- انصاری، منوچهر، اشرفی، شیدا، جبلی، هدی، (۱۳۹۵)، بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر نوآوری سبز، مدیریت صنعتی، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، دوره ۸، شماره ۲، صص ۱۴۱-۱۶۲.
- آقایی، مجید، رضاقلی‌زاده، مهدیه، باقری، فریده، (۱۳۹۲)، بررسی تأثیر سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در استان‌های ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۷، صص ۲۱-۴۴.
- براتی، جواد، رسول‌زاده، مریم، رفیعی‌دارانی، هادی، مظهری، محمد، (۱۳۹۲)، مدیریت راهبردی در فضای کسب و کار اقتصاد شهری (مطالعه موردی: گردشگری مذهبی شهر مشهد مقدس)، فصلنامه اقتصاد و مدیریت شهری، شماره ششم، صص ۱۰۹-۱۲۵.
- برقی اسکویی، محمد مهدی، ولی‌زاده، سمیه، (۱۳۹۷)، تأثیر فضای کسب و کار بر تجارت خارجی: مطالعه موردی شرکای عمده تجاری ایران، مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز، دوره (سال) اول، شماره ۳، صص ۱۲۵-۱۴۴.
- جهانگرد، اسفندیار، شیشوانی، مهنوش، (۱۳۹۳)، بررسی اثرات مستقیم و غیرمستقیم سرمایه انسانی بر رشد فعالیت‌های اقتصادی ایران، فصلنامه اقتصاد کاربردی، دوره ۴، شماره ۱۳، صص ۳۷-۴۸.
- حکمتی فرید، صمد، محمدزاده، یوسف، خزالی، دیمن، (۱۳۹۵)، اثر بهبود فضای کسب و کار و رعایت حقوق مالکیت فکری بر رشد اقتصادی کشورهای با درآمد متوسط به بالا، فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی، سال (دوره) ششم، شماره بیست و دو، صص ۱۱۶-۱۳۰.

دهقان‌شیبانی، زهرا، هادیان، ابراهیم، نصیرزاده، فائزه، (۱۳۹۵)، تأثیر ترکیب سرمایه انسانی بر رشد منطقه‌ای اقتصاد ایران: رویکرد داده‌های تابلویی پویای فضایی، **فصلنامه پژوهش‌های اقتصادی ایران**، سال (دوره) بیست و یکم، شماره ۶۶، صص ۱-۳۰.

رجب‌زاده‌مغانی، ناهید، سلیمی‌فر، مصطفی، سیدآقاسینی، سیدمحسن، (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی بر رشد اقتصادی در کشورهای منطقه خاورمیانه و شمال آفریقا با استفاده از روش GMM، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، دوره ۲۱، شماره ۱، صص ۱-۱۹.

روزبهان، محمود، (۱۳۹۴)، **مبانی توسعه اقتصادی**، نشر تابان، تهران، ایران.

زاهدی، محمدرضا، کریمی، محمدحسین، دهقانی، مریم، (۱۳۹۸)، بررسی، شناسایی و اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های سرمایه‌ی فکری در سازمان‌های فناوری محور، **فصلنامه مدیریت نوآوری در سازمان‌های دفاعی**، دانشکده مدیریت دانشگاه هوایی شهید ستاری، سال ۲، شماره ۳، صص ۶۱-۸۸.

سرلک، احمد، قیاسی، مجتبی، (۱۳۹۶)، بررسی تأثیر سرمایه انسانی و تغییرات ساختاری بر رشد اقتصادی کشورهای عضو آسه آن، **فصلنامه اقتصاد کاربردی**، دوره ۷، شماره ۲۱، صص ۵۱-۶۲.

شاه‌آبادی، ابوالفضل، سلمانی، یونس، ولی‌نیا، سیدآرش، (۱۳۹۴)، بررسی اثرات بهبود فضای کسب و کار بر صادرات و سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (مطالعه موردی کشورهای منتخب گروه G77)، **فصلنامه علوم اقتصادی**، سال ۹، شماره ۳۰، صص ۴۷-۵۹.

شاهین‌پور، علی، کارابولت، کرم، (۱۳۹۸)، عقود بانکداری اسلامی و فضای کسب و کار در ایران، **مدیریت کسب و کارهای بین‌المللی**، دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه تبریز، سال ۲، شماره ۲، صص ۲۱-۴۱.

صالحی، محمدجواد، عبادی، جعفر، مظفری، گشتاسب، (۱۳۹۲)، اثر نابرابری سرمایه انسانی در زنان و مردان بر رشد اقتصادی به تفکیک مناطق مختلف جهان، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، شماره ۶۹، صص ۴۱-۶۲.

کاویانی، ابوطالب، رحمانی، بیژن، رضویان، محمدتقی، علیپورنخی، عباس، (۱۳۹۷)، ارزیابی نقش و تأثیر توسعه‌ی فضای کسب و کار کارآفرینی گردشگری در جهت دستیابی به توسعه پایدار روستایی (نمونه موردی: دهستان استرآباد جنوبی در شهرستان گرگان)، **فصلنامه علمی-پژوهشی نگرش‌های نو در جغرافیای انسانی**، دوره (سال) ۱۰، شماره ۲، صص ۲۵۱-۲۷۱.

کشاوری، سمیه، (۱۳۹۶)، بررسی فضای کسب و کار در استان همدان، **اولین همایش بین‌المللی برنامه‌ریزی اقتصادی، توسعه پایدار و متوازن منطقه‌ای رویکردها و کاربردها**، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

ملکیان، سیدنظام‌الدین، امامی‌میبدی، مهدی، عشرتی، سمانه، احدی، زهره، (۱۳۹۲)، فضای کسب و کار، راهبرد رشد، مقایسه کشورهای منطقه منا و سازمان توسعه و همکاری‌های اقتصادی، **فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های رشد و توسعه اقتصادی**، سال ۳، شماره ۱۱، صص ۷۶-۸۴.

مهربانی، وحید، (۱۳۹۵)، اثر آموزش عالی بر بهره‌وری صنایع ایران: مقایسه دو نظریه سرمایه انسانی و فیلتر، **فصلنامه پژوهش‌نامه اقتصادی**، سال ۱۶، شماره ۶۲، صص ۱۳۷-۱۵۸.

- Barro, R. (1999). Human capital and growth in cross-country regressions. *Swedish Economic Policy Review*, 6(2), 237-277.
- Contractora, Farok J., Dangolb, Ramesh, Nuruzzamana, N., Raghunathc, S., (2020), How do country regulations and business environment impact foreign direct investment (FDI) inflows? *International Business Review*, Vol 29, Issue 2, pp 1-13.
- Escaleras, M., Chiang, E.P., (2017), Fiscal decentralization and institutional quality on the business environment. *Economics Letters* <http://dx.doi.org/10.1016/j.econlet.2017.07.019>. pp 1-11.
- Gaganis, C., Pasiouras, F., Voulgari, F., (2018), Culture, business environment and SMEs' profitability: Evidence from European Countries, *Economic Modelling* doi: <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2018.09.023>. pp 1-58.
- Lucas, R.E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economic*, 22, 3-42.
- Masteikienea, Ruta, Venckuvieneb, Vitalija, (2015), Changes of Economic Globalization Impacts on the Baltic States Business Environments, *Procedia Economics and Finance*, Issue 26, pp 1086 – 1094.
- Papaioannou, Grammatoula, Anne-Marie Mohammed, Stella Despoudi, George Saridakis, Thanos Papadopoulos, (2020), The role of adverse economic environment and human capital on collaboration within agri-food supply chains, *International Journal of Information Management*, <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2020.102077>.
- Ronald, C. & Porter, M., (2000), Microeconomic Competitiveness: Finding from Executive Survey, *World Economic Forum*.
- Stern, P. C., (2010), Environmentally significant behavior and how to change it. *National congress on behavior change sustainability*, Sydney, Australia.1-28
- UNIDO, (2008), annual report 2008, *United Nations Industrial Development Organization Vienna*, 2009.
- You, Kefe, Dal Bianco, Silvia, Lin, Zhibin, Amankwah-amoah, Hosef, (2019), Bridging technology divide to improve business environment: Insights from African nations, *Journal of Business Research*, Vo. 97, pp 268-280.