

## جهانی شدن و توسعه منابع انسانی

(مقایسه تطبیقی 62 کشور جهان)

دکتر اسماعیل کاوسی<sup>۱</sup> - دکتر فخرالدین احمدی<sup>۲</sup>

### چکیده

توسعه منابع انسانی از جمله مباحث مهم امروز محافل علمای اقتصاد و مدیریت است. در این مقاله نخست به تعریف توسعه انسانی و شاخص‌های مربوط به آن تحت سه مؤلفه: آموزش، امید به زندگی و تولید ناخالص سرانه داخلی پرداخته و در ادامه با توجه به داده‌های مربوط به رتبه‌بندی کشورها از لحاظ شاخص جهانی شدن<sup>۳</sup> و شاخص توسعه انسانی<sup>۴</sup> (HDI) منتشره از سوی مؤسسه بین‌المللی (A.T.Kearney) و سازمان ملل (UN) و با استفاده از نرم افزار آماری «STATGRAF» ضریب همبستگی اسپیرمن محاسبه گردیده سپس شدت همبستگی بین دو متغیر فوق محاسبه شده (R=76%) که نشان می‌دهد ارتباط تنگاتنگی بین شاخص جهانی شدن و توسعه منابع انسانی وجود دارد. یعنی به هر میزان کشورها در جهت جهانی شدن گام بردارند، در توسعه منابع انسانی موفق‌تر می‌باشند.

### واژه‌های کلیدی

جهانی شدن، آموزش، توسعه منابع انسانی، امید به زندگی

۱ - استادیار و عضو هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد  
شده، (قبام دشت) . ekavousy@yahoo.com

## مقدمه

توسعه چه در تعریف و تشخیص و چه در عمل همواره یکی از بحث برانگیزترین موضوعات اقتصادی بوده است. از بین بردن فقر و نابرابری که گریبانگیر بسیاری از جوامع دهه‌های 50 و 60 میلادی شده بود، روزبه روز مورد توجه بیشتری قرار می‌گرفت و در این دوران بود که زمینه ظهور اقتصاددانان توسعه برای ارائه نظرات و الگوهای گوناگون برای رهایی از این مشکلات فراهم می‌شد. اولین گروه از اقتصاددانان در تعریف توسعه بیشتر بر رشد اقتصادی تأکید می‌کردند.

رویکرد رفاه اقتصادی به توسعه سبب شد تا میزان مصرف کالاها و خدمات به عنوان اساس رفاه اقتصادی در نظر گرفته شود از این رو، برای سنجش میزان رفاه و توسعه (و یا اندازه مصرف کالاها و خدمات)، درآمد ملی به‌عنوان یک معیار کلی مورد توجه قرار گرفت. در این رویکرد از مسئله فقر و نحوه توزیع درآمد با این فرض که با افزایش تولید ناخالص ملی همه بهره‌مند خواهند شد و منافع این افزایش درآمد ملی به همه مردم می‌رسد، چشم‌پوشی شد.

مخالفت‌ها با این تلقی از توسعه در اواسط دهه 1970 به اوج خود رسید چرا که بسیاری از کشورها اگرچه اهداف رشد اقتصادی خود را تحقق بخشیدند اما، شرایط زندگی توده مردم و بخش‌های زیادی از آنها تغییر نکرد. به این ترتیب بود که بعضی از وظایف جدید توسعه مانند «رشد همراه با عدالت» و «توزیع مجدد رشد» مورد توجه اقتصاددانان توسعه قرار گرفت و مفاهیم اجتماعی و انسانی جایگاه ویژه خود را در تعاریف توسعه پیدا کردند. در گزارش توسعه انسانی سال 1996 که به بحث رابطه رشد اقتصادی و توسعه انسانی می‌پردازد، آمده است: «علیرغم رشد سریع اقتصادی در پانزده کشور طی سه دهه گذشته، تعداد 1/6 میلیارد نفر از مردم جهان فقیرتر شده و وضع زندگی‌شان بدتر از پانزده سال پیش شده است.» در واقع این گزارش تأکید می‌کند که اگر سیاست‌های پیش‌گیرانه‌ای جهت توزیع مناسب رشد اتخاذ نشود، رشد

بیان می‌دارد که هیچ پیوند خودکاری میان رشد اقتصادی و توسعه انسانی وجود ندارد. اما هنگامی که این پیوندها از طریق سیاست گذاری و تصمیم آگاهانه برقرار شد، این دو متقابلاً بر هم تأثیر می‌گذارند و رشد اقتصادی به نحو مؤثر و سریعی به بهبود توسعه انسانی کمک خواهد کرد.» (سپهری، 1378: 156)

به مرور زمان جایگاه انسان و توجه به شأن واقعی او جزء اصلی تعاریف توسعه واقع شد و توسعه به یک حرکت همه جانبه شامل تغییرات عمده در ساختارهای اجتماعی، اقتصادی و نهادهای ملی برای رسیدن به رفاه گسترده انسانی تبدیل گردد. امروزه جزء اصلی رفاه انسان‌ها را گسترش انتخاب‌های فردی تشکیل می‌دهد. جوامعی که در آنها افراد قدرت انتخاب بیشتری در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و آزادی بیان آرا و عقاید شخصی دارند، در فراهم کردن رفاه انسانی، که علاوه بر مصرف کالا و خدمات، سایر نیازهای ذهنی را نیز در بردارد، موفق‌تر بوده و توسعه یافته‌تر هستند، بنابراین مشاهده می‌شود که در تکامل مفهوم توسعه از رشد اقتصادی به توسعه انسانی، اهداف توسعه بسیار گسترده تر شده است.

### مفهوم شناسی جهانی شدن

روند تحولات در قرن بیستم در دهه 1970 میلادی وارد مرحله جدیدی شد و در اواسط دهه 1980 تقریباً در تمامی زمینه‌ها آثار خود را بر جای گذاشت. در دهه 1980 برای اشاره به این دگرگونی‌ها مفاهیمی چون جامعه صنعتی و فرامدرن (پست مدرن) به کار می‌رفت، اما در دهه 1990 میلادی مفهوم جهانی شدن رایج گردید و به مفهوم مسلط در دوران معاصر تبدیل شد. به گونه‌ای که امروزه همه چیز با رجوع به این مفهوم مورد بررسی و تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد. در ظاهر امر، جهانی شدن یعنی ره سپردن تمامی جوامع به سوی جهانی وحدت یافته که در آن همه چیز در سطح جهانی مطرح و نگریسته می‌شود. اما در واقع، جهانی شدن به معنای آزادی مطلق

نفوذ آن در تمامی عرصه‌ها و حرکت روان اطلاعات، امور مالیه، خدمات و بالاخره تداخل فرهنگ‌ها آنهم به‌سوی یکسان‌شدگی و یکدستی است که تمامی این امور در مقیاسی جهانی رخ می‌دهد. (ایران زاده، 1380:16)

جهانی شدن، مرزها و هویت‌ها را کمرنگ‌تر می‌کند، به مردم، کالاها، اطلاعات، عادت‌ها، هنجارها و نهادها توجه می‌کند و به مرزها اجازه جابه‌جایی می‌دهد. از آنجا که نمی‌توان مرزهای نفوذناپذیری در مقابل اشاعه اندیشه‌ها و کالاها ایجاد کرد، بنابر این جهانی شدن در بلند مدت به هر حال استیلا خواهد یافت، پوشش‌های مرزگشای جهانی شدن دقیقا به این دلیل بارزتر می‌شود که طی دهه‌های گذشته گسترش فراوان امکانات، منافع و بازارها زمینه بالقوه رواج عالمگیر آنها را فراهم ساخته است. انقلاب کشاورزی و بعد از آن دگرگونی‌های عصر صنعتی و فرا صنعتی در شمار منابع اصلی تقویت‌کننده فرایند جهانی شدن هستند. شکی نیست که وجه اصلی جهانی شدن و آنچه مایه موافقت و مخالفت‌ها است وجه اقتصادی آن است و از این رو به‌جاست که ابتدا با سرچشمه‌های اقتصادی آن آشنا شویم. جهانی شدن در واقع بخشی از فرایند تاریخی تکامل اجتماعی است و به‌زعم عده‌ای ناشی از ماهیت و ذات رشد سرمایه، تلاش برای بقاء و کسب بازارهای جدید و سودآور و نیاز به صدور سرمایه از بازارهای اشباع شده به بازارهای بکر و بالقوه می‌باشد که این انتقال سرمایه تبعات مثبت و منفی بسیاری برای کشورهای عقب مانده و در حال توسعه دارد، به‌طور کلی می‌توان گفت مبنای اقتصادی جهانی شدن نئولیبرالیسم اقتصادی است. (قاسمی، 1380:

(53)

جهانی شدن جنبه‌های واضح سیاسی هم دارد. جهانی شدن در بعد سیاسی باعث رشد عملکردهای فرا ملی، رشد محلات و شهرهای جهانی که عملکردهای جهانی را ایجاد می‌کند، کاهش اثر ابزارهای سیاسی حکومت، کاهش اقتدار حکومت و به‌طور کلی پیدایش فضای سیاسی جدید است. در بعد فرهنگی و اجتماعی که عمده‌ترین

می‌یابد که این امر باعث تغییر شکل جمعیت شناختی کشورهای جهان می‌شود. البته جهانی شدن فرهنگ اصطلاح تأویل‌پذیری است که از آن تعبیرات متفاوتی ارائه شده- است. یعنی میان کسانی که به مسئله جهانی شدن فرهنگ پرداخته‌اند، اتفاق نظری وجود ندارد. عده‌ای آنرا پدیده‌ای محتوم دانسته و نظر داده‌اند که دیر یا زود باید در برابر آن سر تسلیم فرود آورد و پذیرای آن شد. برخی دیگر گفته‌اند که جوامع در قبول یا رد آن آزادند و اختیار دارند که درباره آن تصمیم بگیرند.

آنهایی که جهانی شدن را امری جبری دانسته‌اند، اظهار می‌دارند که جهانی شدن به اقتضای تحولات اقتصادی، سیاسی، علمی و گسترش ارتباطات در عصر حاضر رخ نموده و کشورها لاجرم باید خود را با آن هماهنگ سازند. براساس چنین برداشتی باید پذیرفت که فرهنگی خاص، سلطه خود را بر اخلاق، هنر، اقتصاد، سیاست و نیز رفتارهای فردی و جمعی انسان‌ها اعمال خواهد کرد و جهان سرانجام صاحب فرهنگی یکسان خواهد شد. اما کسانی که از جهانی شدن تفسیری سلطه‌جویانه ندارند، براین باورند که جهانی شدن به معنی سیطره یک فرهنگ خاص بر جهان نیست بلکه چون انسان‌ها همگی عضو جامعه جهانی هستند، باید به مسائلی که جامعه جهانی با آن دست به گریبان است، بیاندیشند و برای رفع تنگناها و دشواری‌هایی که بشریت با آن روبه‌رو است، همکاری کنند. اینان ضمن قبول کثرت‌گرایی فرهنگی به عنوان یک واقعیت، گفت‌وگوی میان تمدن‌ها، تفاهم فرهنگی، دستیابی به ارزش‌های مشترک، احترام متقابل، مشارکت بین‌المللی و نیز شکیبایی را تجویز می‌کنند. در همین زمینه عده‌ای گفته‌اند که شکل‌گیری فرهنگ جهانی به افول اضمحلال فرهنگ‌های ملی و منطقه‌ای نمی‌انجامد. زیرا فرهنگ‌های بومی دارای نظام ارزشی قدرتمندی هستند و فرهنگ جهانی نمی‌تواند این فرهنگ‌ها را در خود هضم کند. اگر فرهنگی در حال افول است علت آن به ضعف درونی آن فرهنگ مربوط می‌شود نه به ظهور یک

## تعریف و مفهوم توسعه منابع انسانی

نیروی انسانی امروزه، به عنوان یک سرمایه ارزشمند و بالنده مطرح می‌شود که قدرت باز تولید دارد. در حقیقت کیفیت کار نیروی انسانی، در تمام کشورهای پیشرفته و در حال توسعه سیستم تجهیز و بهسازی نیروی انسانی و حفظ و نگهداری آن به شکل جامع و پویا عمل می‌شود.

در نخستین گزارش برنامه توسعه سازمان ملل در سال 1990 توسعه منابع انسانی به‌عنوان «فرایند گسترش دامنه‌گزینه‌های انسان» تعریف شده است. در سال 1997 این تعریف اصلاح و عنوان شد که «توسعه منابع انسانی فرایندی است که بر توان بهزیستی انسان‌ها می‌افزاید، در نتیجه امکان برخورداری از گزینه‌های بهتر را فراهم می‌سازد. (مشایخ، 1381: 76)

والتون منابع انسانی را به منزله "مجموعه فعالیت‌های سازمانی که در مدت زمان معینی صورت می‌گیرد و برای ایجاد تغییرات رفتاری در کارکنان طراحی می‌شود"، تعریف می‌کند. (صائبی، 1382: 136)

عمده‌ترین منبع استراتژیک هر سازمان و یا هر جامعه، منابع انسانی آن است. جوامعی در بلندمدت قرین موفقیت خواهند شد که بتوانند منابع انسانی خود را به طور صحیح و اصولی توسعه و پرورش داده و همراه با تقویت دانش و معرفت و مهارت‌های فنی لازم، افرادی پر کار و معتقد و مؤمن بسازند. (میرسپاسی، 1378: 47)

دانشگاه مرکز گردآمدن انسان‌های مشتاق دانش و فن، جایگاه پرورش سرمایه انسانی، عامل نوسازی مناسبات اجتماعی و انتقال تکنولوژی، مغز متفکر جامعه و در یک کلام، دانشگاه مهد نوسازی اجتماعی و توسعه به‌طور کلی است.

اساسی‌ترین عامل برقرار نمودن ارتباط نظام آموزش عالی (دانشگاه) با جامعه، تربیت و آماده ساختن نیروی انسانی کارآمد، شایسته و دارای مهارت، به‌منظور پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه در زمینه‌های مختلف می‌باشد. همچنین تولید و

ارائه دانش بومی برای حل مسائل جاری و حیاتی جوامعی که دانشگاه‌ها در آن قرار دارند از عمده‌ترین نقش‌های نظام آموزش عالی به حساب می‌آید.

در مفهوم جدید توسعه منابع انسانی، انسان‌های سازمانی باید به کیفیت‌هایی مجهز شوند که هیچ‌گونه تعارضی با سازمان نداشته باشند و با دلسوزی و تعهد و بینشی علمی، تمام توانمندی‌ها، انرژی، تخصص و فکر خود را در راستای تحقق مأموریت‌های سازمانی قرار دهند و دائماً برای سازمان ارزش‌های فکری و کیفی جدیدی تولید کنند. به طور کلی توسعه منابع انسانی دارای مؤلفه‌های زیر است:

- 1- ایجاد آگاهی علمی و ارتقای دانش کارکنان؛
- 2- تولید رفتارهای علمی و متعادل در کارکنان؛
- 3- ایجاد ارزش افزوده به عنوان کیفیت در کارکنان؛
- 4- ارتقای قابلیت‌های کارکنان؛
- 5- توسعه مهارت‌های انجام کار،
- 6- به روز کردن اطلاعات کارکنان؛
- 7- توانایی حل مسائل به شکل علمی؛
- 8- درست انجام دادن کارها؛
- 9- تصمیم‌گیری عقلایی؛
- 10- رشد شخصیت هماهنگ در کارکنان؛
- 11- توانایی ترکیب اطلاعات و ساختن مجموعه‌های جدید. (مبارک‌آبادی،

1385:183)

تحقق مؤلفه‌های فوق مستلزم تغییر در آگاهی، نگرش و رفتار منابع انسانی است که این تغییرات در سایه آموزش و بهسازی نیروی انسانی امکان‌پذیر می‌شود، چون آموزش یکی از محوری‌ترین روش‌ها در ایجاد و افزایش دانش و مهارت و بهبود نگرش و عملکرد نیروی انسانی تلقی می‌شود و محور اصلی توسعه منابع انسانی

است و از این طریق شاخص توسعه منابع انسانی بهبود می‌یابد و در نتیجه کشور به سمت توسعه پایدار مبتنی بر محور دانایی (توسعه دانایی محور) و شاخص‌های آن حرکت می‌کند.

نیروی انسانی کارآمد در یک مملکت جزو سرمایه‌های ارزشمند آن کشور به‌شمار می‌آید. اساساً "سرمایه دانش" از "سرمایه تولید" بسیار مهم‌تر است. کشورهای درحال توسعه از سرمایه انسانی، بیش از سرمایه فیزیکی بهره دارند. بر اساس آمار، سرمایه انسانی، نقش اول ثروت آفرینی در کشورهای توسعه یافته را با 67 درصد به خود اختصاص داده، در حالی که سهم منابع طبیعی و فیزیکی صرفاً 33 درصد است. این سرمایه نیروی انسانی است که می‌تواند به عنوان پشتوانه حرکت‌های بزرگ اجتماعی قرن بیست و یکم قرار گیرد.

"توسعه پایدار"، انسان محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت‌های بسیار آن به‌سرعت به مهم‌ترین مناظره کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های دهه-های اخیر تبدیل شده است. در توسعه پایدار، "انسان" محور توسعه و سزاوار بهداشت، امنیت، فرهنگ، آموزش، دانش و توسعه ارتباطات و اطلاعات است. (نعمت‌اللهی، 1387: 68)

توسعه انسانی مفهومی است که می‌کوشد تا انسان را در بطن توسعه قرار دهد و به عبارت دیگر، توسعه انسانی درنهایت فرایندی است که گسترش گزینه‌های مردم را در کانون توجه قرار می‌دهد. در اولین گزارش جهانی توسعه انسانی 1990، «فرایند گسترش انتخاب‌های انسانی» به عنوان تعریف توسعه ارائه شده است. در رویکرد توسعه انسانی تنها مصرف کالا و خدمات موجبات رفاه را فراهم نمی‌کند بلکه گسترش امکانات لازم از قبیل آموزش و بهداشت برای استفاده از قابلیت‌ها و استعدادها و نیز پیشرفت قابلیت‌ها اجزای اصلی توسعه در نظر گرفته می‌شوند. «توسعه انسانی اگرچه بر رشد ظرفیت‌های مادی در کنار پرورش ذهنی تأکید می‌ورزد،

اما رشد اقتصادی را به عنوان ابزاری در خدمت زندگی بهتر انسان به‌شمار می‌آورد.»  
(اولین گزارش ملی توسعه انسانی: 35)

بنابراین شکل دادن به قابلیت‌های انسانی از قبیل آزادی‌های سیاسی و مدنی، وضعیت آموزش، بهداشت و قدرت اقتصادی باید به‌عنوان هدف اصلی جوامع توسعه نیافته مورد توجه قرار گیرد.

مردم، ثروت اصلی جوامع خواهند بود و هدف توسعه، فراهم کردن شرایط زندگی بهتر، همراه با امنیت بیشتر می‌باشد. توجه به چالش‌های پیش روی انسان‌ها، مستلزم این است که مردم، در کانون توسعه قرار گیرند. از این رو رشد اقتصادی نه به‌عنوان هدف بلکه وسیله‌ای برای افزایش فرصت‌های زندگی مورد توجه قرار می‌گیرد. رهایی از فقر، گرسنگی، بیماری، جنگ، نابرابری، بی‌سوادی، و... از جمله راه‌های گسترش قابلیت‌ها و انتخاب‌های انسانی می‌باشند و به همین خاطر است که در سنجش توسعه انسانی بر سه معیار آموزش، درآمد و بهداشت تأکید شده است. در این تعریف انسان-دوستانه از توسعه، انسان‌ها، هم هدف توسعه هستند و هم ابزار توسعه. و در یک کلام تلاش برای دستیابی به توسعه از طریق انسان‌های توسعه‌یافته با یک گرایش ملایم و انسان‌نگر و تأکید بر قابلیت‌های مردم شالوده و اساس توسعه انسانی را تشکیل می‌دهد. اهداف توسعه هزاره به‌عنوان یک گام جدی در این زمینه مورد توجه قرار گرفته است.

### شاخص توسعه انسانی و روش محاسبه آن

شاخص توسعه انسانی به‌عنوان محورا اصلی گزارش‌های توسعه انسانی در واقع، آخرین تلاش بین‌المللی برای یافتن یک واحد سنجش توسعه یافتگی کشورها می‌باشد که از سه معیار: آموزش، امید به زندگی و تولید ناخالص سرانه داخلی تشکیل شده است. استفاده از معیارهای فوق به علت نقش مهم و انکارناپذیر آنها در افزایش

شاخص توسعه انسانی با هدف افزایش دامنه قدرت انتخاب و گسترش قابلیت های انسان، معیار موفقیت در فرایند توسعه انسانی است. این شاخص، نماگری از روند توسعه انسانی در جهان خواهد بود که جایگاه کشورها را نسبت به هم نشان می دهد.

امروزه هر چند شاخص توسعه انسانی از انتقاداتی که نسبت به آن وجود دارد، رهایی پیدا نکرده (انتقاد نسبت به چگونگی انتخاب وزن ها در محاسبه شاخص و همچنین تعداد معیارهای منتخب) اما هنوز مقبولیت عامه خود را حفظ کرده است. از آنجا که شناخت بیشتر شاخص مذکور و تحلیل آن، وضعیت توسعه انسانی و جایگاه جهانی فرایند توسعه در کشور را ملموس تر خواهد کرد، آخرین تلاش های بین المللی در زمینه اندازه گیری درجه توسعه یافتگی و مقایسه بین المللی کشورها به خلق شاخص توسعه انسانی<sup>5</sup> (HDI) توسط برنامه توسعه سازمان ملل متحد در سال 1990 انجامید. این شاخص از زمان اولین انتشار آن در سال 1990 همواره به صورت سالانه در قالب گزارش هایی از روند پیشرفت شاخص های توسعه انسانی توسط سازمان ملل منتشر شده و مورد استفاده کشورها و سازمان های بین المللی مختلف قرار می گیرد.

شاخص توسعه انسانی ترکیبی از چهار معیار متفاوت است که در سه مؤلفه: امید به زندگی، آموزش و تولید ناخالص سرانه داخلی قرار می گیرند. شاخص توسعه انسانی یک میانگین ساده از سه مؤلفه فوق است.

امید به زندگی، آموزش و درآمد واقعی همگی از عوامل اساسی افزایش دهنده قدرت انتخاب انسان ها می باشند. طول عمر بیشتر به عنوان معیار امید به زندگی علاوه بر آنکه نشان دهنده تغذیه مناسب تر و برخورداری از امکانات بهداشتی است، فرصت بیشتری را برای زندگی و انتخاب به انسان ها می دهد.

آموزش نیز به همین ترتیب قدرت تصمیم گیری و قدرت استفاده از فرصت های بهتر را برای مردم به ارمغان می آورد. امروزه جدای از نقش آموزش در توسعه انسانی،

بر تأثیر سرمایه انسانی و آموزش در رشد اقتصادی نیز تأکید فراوانی می شود و در نهایت تأثیر افزایش درآمد واقعی در گسترش انتخاب‌های آزادانه افراد و بهره‌برداری از منابع مادی بر هیچ کس پوشیده نیست. لذا به‌همین دلیل UNDP برای سنجش شاخص توسعه انسانی از سه شاخص فوق استفاده می کند. ارزش هر شاخص بر طبق فرمول زیر محاسبه می شود:

$$\text{حداقل مقدار شاخص} - \text{مقدار شاخص برای کشور مورد نظر} = \text{ارزش شاخص}$$
$$\text{حداقل مقدار شاخص} - \text{حداکثر مقدار شاخص}$$

حداقل و حداکثر هر شاخص بر پایه فروض مورد نظر سازمان ملل محاسبه می شوند.

### الف) امید به زندگی

سازمان بهداشت جهانی سلامت را اینگونه تعریف کرده است: «وضع مطلوب و خوب جسمی، روحی و روانی و اجتماعی یک فرد». (عباس پور، 1383: 252)

حالت سلامتی کامل، فیزیکی، روانی و اجتماعی است نه فقط فقدان بیماری یا ناتوانی. از تعریف مذکور چنین استنباط می شود که انسان و سلامتی وی از جنبه‌های سه‌گانه: "جسم، روان و روابط اجتماعی" تأمین یا تهدید می شود. هدف هر جامعه این است که شرایطی را که سلامتی اعضای جامعه را تضمین می کند، آماده نماید و سلامتی روان قسمتی از سلامتی کلی است. منظور از سلامتی روان، سلامتی ابعاد خاصی از انسان مثل هوش، ذهن، حالت و فکر او می باشد. (فصلنامه علمی بهداشتی، 1378)

آنچه سلامتی را به خطر می اندازد، صرفاً یک عامل نیست بلکه همسویی عوامل متعدد با یکدیگر است که موجب رفتار غیر سالم می گردد. لذا بررسی واقعیت‌ها

و نیازهای جامعه، عوامل مستعدکننده<sup>6</sup>، قادرسازنده و سایر عوامل اجتماعی برای ارائه موارد آموزشی و نحوه ارزشیابی آنها بسیار ضروری است. (کومبس، 1995: 48)

حداقل و حداکثر محدوده امید به زندگی به ترتیب برابر 25 و 85 سال است. مقدار این شاخص برای ایران بر پایه آخرین گزارش توسعه انسانی (2003) که برای سال 2001 محاسبه شده، رقم 0/746 می باشد.

از آنجایی که در محاسبه این شاخص، تنها معیار امید به زندگی لحاظ می شود، بنابراین ارزش آن برابر است با مقدار شاخص امید به زندگی.

## ب) آموزش

آموزش همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مدنظر واقع و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می دهد. بدین جهت برای تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی بهره گیری هرچه مؤثرتر از این نیرو، بی شک آموزش یکی از مهم ترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان به شمار می رود. لازم به تذکر است که آموزش یک وظیفه اساسی در سازمانها و یک فرایند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام شدنی نمی باشد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا پیچیده، مدیر یا زیردست محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت های جدید هستند و باید همواره برای انجام بهتر کار خود از هر نوعی که باشد، روش ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند و مضافاً اینکه هر وقت شغل کارکنان تغییر پیدا کند، لازم است اطلاعات و مهارت های جدیدی را برای تداوم موفقیت آمیز وظایف شغل مربوطه فرا بگیرد. (شریعتمداری، 1383: 122)

درمورد آموزش این شاخص، دو معیار: نرخ با سواد بزرگسالان و نرخ ناخالص ثبت نام به صورت ترکیبی از نرخ ثبت نام در آموزش ابتدایی، متوسطه و تحصیلات عالی را در بر می‌گیرد.

بزرگسالان با سواد، افراد بالای 15 سال را که قادر به خواندن و نوشتن بیانات کوتاه و ساده خود هستند دربرمی‌گیرد. نسبت ثبت نام ناخالص آموزش ابتدایی، متوسطه و آموزش عالی برابر است با میانگینی از نسبت‌های ثبت نام دانش آموزان در هر مقطع آموزشی مورد نظر به عنوان درصدی از جمعیت موجود در هر گروه سنی. چون سازمان ملل معتقد است که سواد اولین گام برای یادگیری و پایه ریزی دانش است لذا در محاسبه شاخص آموزش به نرخ با سواد بزرگسالان وزن بیشتری داده شده است، یعنی در محاسبه شاخص آموزش، نرخ با سواد بزرگسالان با نرخ ترکیبی ثبت نام ناخالص با ضریب دوسوم در نظر گرفته می‌شود. با توجه به اینکه مقدار حداقل و حداکثر هر دو معیار آموزش به ترتیب برابر صفر و 100 می‌باشد، مقدار شاخص آموزش ایران برای سال 2001، رقم 0/727 محاسبه شده است.

### ج) تولید ناخالص سرانه داخلی

محاسبه شاخص تولید ناخالص سرانه داخلی، پیچیده‌تر از سایر شاخص‌ها است. چون این شاخص با استفاده از یک فرمول لگاریتمی محاسبه می‌شود، لذا از اهمیت افزایش GDP (شاخص سرانه) در مقادیر بالاتر آن کاسته می‌شود. به عنوان مثال، یک افزایش 100 دلاری در تولید ناخالص سرانه داخلی ایران، شاخص توسعه انسانی ایران را بیشتر از شاخص توسعه انسانی کانادا با GDP (شاخص سرانه) بیشتر به ازای همان مقدار افزایش در تولید ناخالص داخلی افزایش می‌دهد. روش محاسبه GDP (شاخص سرانه) به صورت زیر است:

$GDP = \text{شاخص سرانه}$ ؛  $GDP_x = \text{تولید ناخالص سرانه داخلی کشور مورد نظر}$ ؛

$GDP_{min}$  = حداقل مقدار تولید ناخالص سرانه داخلی که برابر 100 دلار (ppp) است؛  
 $GDP_{max}$  = حداکثر مقدار تولید ناخالص سرانه داخلی برابر 40000 دلار (PPP) است؛  
مقدار شاخص GDP سرانه ایران برای سال 2001 که در آخرین گزارش توسعه انسانی آمده، 0/684 می باشد.

#### د) محاسبه نهایی شاخص توسعه انسانی

برای محاسبه شاخص توسعه انسانی از سه شاخص امید به زندگی، آموزش و تولید ناخالص سرانه داخلی میانگین ساده گرفته می شود. مقدار این شاخص برای ایران در سال 2001، عدد 0/719 به دست آمده است.

#### توسعه منابع انسانی و بهره‌وری

امروزه توسعه منابع انسانی و رابطه آن با بهره‌وری، یکی از بحث‌های مطرح در مدیریت منابع انسانی است. توسعه منابع انسانی به نحو گسترده‌ای به آموزش و توسعه توجه دارد و مبتنی بر این مفروضات است:

- افراد (نیروی انسانی) با ارزش‌ترین منبع سازمان هستند.
- توسعه (منابع انسانی) یک فعالیت دراز مدت است و در این باره نقش آموزش بسیار مهم است.
- وظیفه هر مدیر، توسعه منابع انسانی است چرا که مدیران، مسئول محل کار خود هستند.
- مدیران، کانون معنادارترین و بادوام‌ترین تجارت کاری همکاران خویش هستند.
- بهره‌وری به بهترین شکل استفاده از تمام منابع برای به دست آوردن حداکثر ارزش افزوده از آنها، مربوط می‌شود. بنابراین توسعه منابع انسانی به معنای ذخیره‌سازی از نظر مهارت، سازماندهی و تجربه‌های یادگیری به منظور تحقق اهداف کسب و کار است. از این رو، از طریق ارتقای مهارت‌ها، دانش، شایستگی،

قدرت یادگیری و علاقه افراد در تمام سطوح، رشد مستمر سازمانی به رشد افراد منجر می شود.

بنابراین، ازدیدگاه سیستمی، بهره‌وری از طریق توسعه منابع انسانی (به‌عنوان یک راهبرد و استراتژی) بدین معنا است که مدیران باید از تمامی زوایا و جوانب سازمان آگاه بوده بر این اساس، برنامه‌های کارکردی و مؤثر توسعه منابع انسانی را برای سازمان خود با توجه به قابلیت اثر بر بهره‌وری تنظیم کنند.

علاوه بر توسعه منابع انسانی، مدیران باید تلاش زیادی برای ایجاد فضای روانی مناسب فراهم آورند. عامل انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عامل بهره‌وری هنگامی از بهره‌وری بهینه برخوردار خواهد شد که برای کار، انگیزش لازم را داشته باشد. برای تقویت انگیزه افراد باید به محیط کاری، نیازهای فردی و مشکلات اقتصادی آنان توجه کرد. فضای روانی مناسب، یا محیط مساعد برای انجام مطلوب کار، متناسب با سطح مهارت، علاقه و آموزش، موجب رضایت افراد از کار شده، در نتیجه بسیاری از عوامل مؤثر در بهره‌وری فراهم می‌آید که مهم‌ترین این عوامل عبارتند از:

- تلقی کارکنان از کار و سازمان خود؛
- ماهیت کار؛
- دانش و اطلاعات تخصصی متصدیان؛
- فرهنگ کار؛
- تعادل روانی و جسمانی کارکنان؛
- انگیزه افراد برای انجام بهینه کار خود؛
- روحیه کارکنان و خشنودی از کار؛
- میزان همکاری افراد در سازمان؛
- نظم و انضباط در کار و اعمال مدیریت زمان؛
- مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری؛

- فراهم بودن امکانات آموزش؛
- نوآوری، خلاقیت و فراهم بودن محیط برای رشد خلاقیت‌ها؛
- تجربه و سوابق مناسب برای ایفای وظایف شغلی.

جدول شماره ۱: رتبه بندی برخی از کشورها از لحاظ امکانات ارتباطی

کشور		رتبه توسعه انسانی		خطوط تلفن ثابت		مشترکین تلفن همراه		کاربران اینترنت		کامپیوترهای شخصی	
		2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990	2001	1990
نروژ	1	732	502	815	46	8/463	7/1	50/8	14/5		
آمریکا	7	667	547	451	21	501/5	8/0	62/5	21/8		
ژاپن	9	586	441	588	7	3840/2	0/2	35/8	6/0		
هنگ کنگ	26	580	450	859	24	386/8	1/3	38/7	4/7		
امارات	48	340	206	616	17	314/8	-	13/5	2/9		
مالزی	58	198	89	314	5	273/1	-	12/6	0/8		
ترکیه	96	285	121	295	1	60/4	-	4/1	0/5		
چین	104	137	6	110	--	25/7	-	1/9	-		
ایران	106	169	40	32	0	15/6	-	7/0	-		
مصر	120	104	30	43	-	9/3	-	1/5	-		
هند	127	38	6	6	0	6/8	-	0/6	-		
سودان	138	14	3	3	0	1/8	-	0/4	-		
پاکستان	144	23	8	6	-	3/4	-	0/4	0/1		
نیجریه	152	5	3	3	0	1/0	-	7/0	-		
سنگال	156	25	6	31	0	10/3	-	1/9	0/2		
انگولا	164	6	8	6	0	1/5	-	0/1	-		

(منبع: گزارش توسعه انسانی سازمان ملل متحد UN، 2003)

تمام عوامل فوق به ایجاد فضای مناسب روانی کمک کرده و زمینه لازم را برای افزایش بهره‌وری فراهم می‌آورند. (الوانی و احمدی 1381: 10 و 11)

برخورداری از امکانات ارتباطی یکی از شاخص‌های مهم در میزان توسعه انسانی به حساب می‌آید، بخشی از گزارش توسعه انسانی سال 2003 سازمان ملل متحد به مقایسه شاخص‌های مخابراتی کشورها پرداخته است. (جدول شماره 1)

در این زمینه، شاخص‌های مخابراتی و ارتباطی 175 کشور جهان مورد ارزیابی و رتبه‌بندی قرار گرفته‌اند. در این مقایسه، کشور لوکزامبورگ بالاترین تعداد خطوط تلفن را به خود اختصاص داده است. در سال 2001 در این کشور به ازای هر 1000 نفر 780 خط تلفن ثابت و 920 مشترک تلفن همراه وجود داشته است. ایسلند نیز بیشترین درصد کاربران اینترنت را داشته است. در این کشور در سال 2001 به ازای هر 1000 نفر 599/3 نفر از اینترنت استفاده کرده‌اند و کشورمان با رتبه توسعه انسانی 106، در گروه کشورهای با توسعه انسانی متوسط قرار دارد. در کشور ما در سال 2001 به ازای هر هزار نفر، تنها 169 خط تلفن ثابت و 32 مشترک تلفن همراه وجود داشته است.

کمترین تعداد خطوط تلفن مربوط به کشور آفریقای چاد (با رتبه توسعه انسانی 165) است. در این کشور از سال 1990 تا سال 2001 تنها یک خط تلفن ثابت برای هر هزار نفر وجود داشته است. (به‌غیر از شاخص توسعه انسانی، بقیه ارقام به‌ازای هر 1000 نفر می‌باشند.)

در گزارش توسعه انسانی سال 2005 سازمان ملل، همانند چند سال گذشته باز هم کشور نروژ رتبه اول را کسب کرده است. مهم ترین شاخص گزارش توسعه انسانی سازمان ملل، شاخص توسعه انسانی یا  $HDI^7$  است که ترکیبی از شاخص های تولید سرانه، شاخص های امید به زندگی و شاخص های وضعیت آموزشی و بهداشتی است. به طور کلی، شاخص توسعه انسانی بر سه عامل، زندگی طولانی، وضعیت آموزش و استانداردهای زندگی شهروندان متمرکز است. به همین دلیل شاخص  $HDI$  ابزار بسیار مناسبی برای ارزیابی وضعیت توسعه و رفاه کشورها نسبت به یکدیگر است.

بر اساس گزارش توسعه انسانی سازمان ملل، کشور نروژ که رتبه اول شاخص  $HDI$  سازمان ملل را به دست آورده، طی سال های 2000 تا 2002 حدود  $7/6$  درصد تولید  $GDP$  (Gross Domestic Production) خود را در اختیار بخش آموزش و پرورش گذاشته است. این در حالی است که نروژ در سال 1990 حدود 7 درصد محصول ناخالص داخلی خود را به بخش آموزش اختصاص داده بود. در بین کشورهای منتخب جدول شماره 2، بودجه بخش آموزش و پرورش مالزی طی دوره یادشده بیشترین رشد را داشته است. این کشور که در سال 1990 تنها  $5/1$  درصد  $GDP$  خود را به آموزش و پرورش اختصاص داده بود، در سال های 2000 تا 2002 سهم بخش آموزش و پرورش خود را به  $8/1$  درصد تولیدش افزایش داده است. کشورمان هم با رتبه توسعه انسانی 99، در سال های 2000 تا 2002 حدود  $4/9$  درصد  $GDP$  خود را به بخش آموزش و پرورش اختصاص داده است، در حالی که در سال 1990 این بخش  $4/1$  درصد محصول ناخالص داخلی را از آن خود کرده بود. در مقابل، کشور پاکستان با رتبه توسعه انسانی 135، از سهم هزینه های بخش آموزش و پرورش در تولید کل خود کاسته و سهم این بخش را از  $2/6$  درصد در سال 1990 به  $1/8$  درصد در سال های 2000 تا 2002 تقلیل داده است.



			دانشگاه (2007-2007)	دبیرستان (2007-2000)	مهدکودک و دبستان (2007-2000)	بعضی	از هزینه های پرداختی	به عنوان بخشی -	از محصول ناخالص	داخلی		
						2000	1990	2000	2007-	1990		
99/0	-	-	27/5	33/0	36/5	12 16	16 14	7/6	7/0	1	نروژ	
47/0	-	-	14/9	39/8	38/2	15 10	-	3/6	-	11	ژاپن	
51/0	-	-	24/5	49/0	22/8	9/5	-	4/6	-	20	آلمان	
72/0	100/0	97/2	17/5	39/2	43/3	8 13	-	4/0	-	34	آرژانتین	
33/0	93/0	85/4	33/3	33/5	32/0	13 20	13 18	8/1	5/1	61	مالزی	
30/0	80/0	69/3	-	-	-	-	8 17	-	5/8	77	عربستان	
24/0	85/0	81/1	32/2	30/1	37/7	-	-	3/7	2/2	94	ترکیه	
22/0	84/0	70/4	17/1	36/0	25/1	17 17	14 22	4/9	4/1	99	ایران	
16/0	96/0	80/9	14/6	31/3	47/8	15 18	-	5/3	5/9	120	آفریقا	

10/0	65/0	47/8	20/3	40/1	38/4	7/12	2/12	4/1	3/7	127	هند
2/0	57/0	35/2	-	-	-	7/8	7/4	1/8	2/6	135	پاکستان

منبع: (Human Development Report ) 2005

### ب: توصیف داده‌های شاخص جهانی شدن

توصیف داده‌ها مربوط به شاخص جهانی شدن از منابع زیر استخراج گردیده با این توضیح که عموماً برای اندازه‌گیری شاخص جهانی شدن مربوط به سال 2004 از اطلاعات سال 2002 و برای سال 2003 از اطلاعات سال 2001 استفاده شده است:

- 1- World Development Indicators 2003
- 2- International Financial statistic Yearbook 2003
- 3- Telecommunications union Yearbook of statistics 2003
- 4- ComPenldium of Tourism statistics 2003
- 5- Balance of Payment statistics 2003
- 6- World Factbook 2003

شاخص جهانی شدن فقط اقتصادی نیست و عامل‌های سیاسی، فنی و فردی را هم شامل می‌شود اما شامل معیارهای فرهنگی نمی‌گردد. البته قرار بوده برای سال‌های بعد با تلاش دو محقق در دانشگاه سنگاپور عامل فرهنگ برای کشورها از طریق واردات و صادرات، و مطبوعات نیز مورد ارزیابی قرار گیرد.

طبق شاخص جهانی شدن، اروپا جهانی‌ترین منطقه است به علت آنکه به تجارت آزاد، سرمایه‌گذاری خارجی و مسافرت بدون گذرنامه اهمیت می‌دهد.

طبق نظر کارشناسان مؤسسه مشاوره بین‌المللی کرنی، مهم‌ترین شاخص جهانی شدن، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی است زیرا با اقتصاد، سیاست و تکنولوژی ترکیب

- ۱- عامل اقتصادی: تجارت بین‌الملل، سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی، سرمایه‌گذاری در اوراق قرضه و درآمد از ناحیه سرمایه‌گذاری.
- ۲- عامل فردی: ترافیک مکالمات خارجی، جهانگردی، نقل و انتقالات پول بین‌المللی.
- ۳- عامل فنی: کاربران اینترنت، میزبانان اینترنت، سرورهای اینترنتی مطمئن.
- ۴- عامل سیاسی: عضویت در سازمان‌های بین‌المللی، مشارکت در سازمان ملل و شورای امنیت و افزایش سفارت‌خانه‌ها و قراردادها.

جدول شماره 3: شاخص توسعه انسانی و جهانی شدن

GDP Percapital Annual Growth Rate(%)	Life EXpectancy index امیدبه زندگی	GDP index	رتبه HDI **	رتبه جهانی شدن *	کشورها
4/9 3/5	0/89	0/92	25	1	سنگاپور
4/5 6/7	0/88	0/99	8	2	ایرلند
1/0 0/5	0/93	0/96	7	3	سوئیس
2/0 2/1	0/87	0/99	10	4	ایالات متحده
1/8 2/1	0/89	0/95	12	5	هلند
1/6 2/3	0/92	0/96	5	6	کانادا
1/6 1/9	0/87	0/96	14	7	دانمارک
1/6 2/0	0/92	0/93	6	8	سوئد
2/1 1/8	0/90	0/95	17	9	اتریش
2/0 2/5	0/89	0/94	13	10	فنلاند
1/0 2/1	0/90	0/90	19	11	نیوزلند

GDP Percapital Annual Growth Rate(%)	Life EXpectancy index اميدبه زندگي	GDP index	رتبه HDI **	رتبه جهاني شدن *	کشورها
1/9 2/6	0/92	0/95	3	13	استراليا
2/8 2/9	0/91	0/99	1	14	نروژ
.. 1/5	0/84	0/85	31	15	جمهوری چک
.. 2/1	0/83	0/79	45	16	کرواسی
1/9 1/6	0/91	0/88	23	17	رژیم - اشغالگر قدس
1/7 1/6	0/91	0/94	16	18	فرانسه
3/9 3/4	0/80	0/76	61	19	مالزی
.. 3/1	0/86	0/88	26	20	اسلونی
2/0 1/3	0/90	0/94	20	21	آلمان
2/8 2/2	0/87	0/87	22	21	پرتغال
1/1 2/6	0/80	0/83	35	23	مجارستان
1/0 2/4	0/83	0/71	56	24	پاناما
0/51 2/4	0/82	0/82	42	25	اسلواکی
2/2 2/4	0/91	0/90	21	26	اسپانیا
2/0 1/5	0/92	0/94	18	27	ایتالیا
2/4 1/0	0/95	0/94	10	28	ژاپن
1/0 2/1	0/89	0/88	24	29	یونان
6/1 4/6	0/87	0/87	28	30	کره جنوبی

GDP Percapital Annual Growth Rate(%)	Life EXpectancy index امیدبہ زندگی	GDP index	رتبہ HDI **	رتبہ جہانی شدن *	کشورہا
0/3 1/2	0/76	0/63	84	32	فیلیپین
2/61 3/9	0/37	0/45	144	33	اوگاندا
4/0 4/1	0/88	0/77	37	34	شیلی
0/81 0/6	0/77	0/72	64	35	رومانی
			39	36	تایوان
2/1 3/1	0/80	0/71	89	37	تونس
5/1 2/7	0/19	0/75	131	38	بتسوانا
-5/71 -4/7	0/69	0/67	78	39	اوکراین
1/3 1/0	0/75	0/62	124	40	مراکش
(0) 1/3	0/51	0/47	157	41	سنگال
0/9 1/4	0/83	0/75	53	42	مکزیک
3/4 3/3	0/82	0/61	93	43	سریلانکا
-0/5 (0)	0/31	0/39	158	44	نیجریہ
-2/4 -0/6	0/78	0/82	77	45	عربستان سعودی
5/1 2/8	0/75	0/72	73	46	تایلند
0/4 1/3	0/82	0/80	34	47	آرژانتین
-0/6 0/1	0/39	0/77	120	48	آفریقا جنوبی
0/2 -0/6	0/37	0/39	154	49	کنیا

GDP Percapital Annual Growth Rate(%)	Life EXpectancy index امیدبه زندگی	GDP index	رتبه HDI **	رتبه جهانی شدن *	کشورها
1/4 0/4	0/79	0/70	69	51	کلمبیا
-2/11 -1/5	0/67	0/76	62	52	روسیه
-0/5 2/1	0/75	0/66	79	53	پرو
8/2 8/5	0/78	0/65	85	54	چین
-1/1 -1/5	0/80	0/65	75	55	ونزوئلا
1/8 1/3	0/73	0/70	94	56	ترکیه
0/8 1/2	0/76	0/73	63	57	برزیل
1/9 3/1	0/63	0/48	139	58	بنگلادش
2/7 2/5	0/75	0/61	119	59	مصر
4/1 2/0	--	0/59	110	60	اندونزی
3/3 4/0	0/64	0/56	127	61	هند
-0/3 2/1	0/76	0/71	99	62	ایران

\* شاخص جهانی شدن از بین 62 کشور رتبه بندی شده است.

\*\* شاخص توسعه انسانی از بین 177 کشور رتبه بندی شده است.

منبع: www.Human Development Reports.com(2005)

- Kearney.com

رابطه بین شاخص جهانی شدن و شاخص توسعه انسانی

شاخص‌های سه گانه توسعه انسانی که در طی سال 2005 توسط مؤسسه بین‌المللی کرنی (A.T.Kearney) و بانک جهانی منتشر شده‌اند با استفاده از ضریب همبستگی اسپیرمن درجه شدت همبستگی بین دو شاخص مذکور برابر با  $R=76\%$  محاسبه شده که این رقم نشان می‌دهد ارتباط تنگاتنگی بین شاخص جهانی شدن و شاخص توسعه انسانی وجود دارد. موفقیت دولت‌ها در زمینه شاخص‌های جهانی شدن نشانگر توسعه انسانی آن کشورها می‌باشد. به عبارت دیگر کشورهایی که دارای رتبه بالا از لحاظ شاخص جهانی شدن می‌باشند، به تبع آن در زمینه شاخص‌های توسعه انسانی در رتبه‌بندی‌ها در صدر جدول قرار دارند.

### نتیجه گیری

همان‌طوری که در متن مقاله توضیح داده شده شاخص‌های جهانی شدن همه ساله توسط مؤسسه بین‌المللی کرنی منتشر می‌شود که دارای چهار مؤلفه: 1- اقتصادی؛ 2- سیاسی؛ 3- فنی؛ 4- فردی است که هر مؤلفه دارای چند شاخص به شرح زیر می‌باشد:

مؤلفه اقتصادی دارای شاخص‌های: تجارت بین‌الملل و سرمایه‌گذاری خارجی است.

مؤلفه سیاسی دارای شاخص‌های: عضویت در سازمان‌های بین‌الملل، مشارکت در سازمان ملل و شورای امنیت، قراردادهای یک‌جانبه و چندجانبه و تعداد سفارتخانه می‌باشد.

مؤلفه فنی دارای شاخص‌های: کاربران اینترنت، میزبانان اینترنت و سرورهای مطمئن اینترنت است.

مؤلفه فردی دارای شاخص‌های: جهانگردی، نقل و انتقالات پول بین‌الملل و ترافیک مکالمات خارجی می‌باشد. همچنین شاخص توسعه انسانی دارای سه مؤلفه:

اطلاعات مربوط به دو شاخص، و پردازش اطلاعات و با استفاده از نرم افزار آماری STATGRAF، ضریب همبستگی بین دو شاخص محاسبه شده است که شدت همبستگی دو شاخص برابر با  $R = .76$  می باشد که نشان می دهد بین این دو شاخص همبستگی مستقیم وجود دارد و هر قدر کشورها در جهت جهانی شدن موفق تر باشند، در زمینه توسعه انسانی نیز موفق تر خواهند بود. بنابراین لازم است کشورها به منظور توسعه شاخص انسانی در زمینه شاخص جهانی شدن اقدامات لازم را به عمل آورند.

### فهرست منابع

- 1) ایران زاده، سلیمان، 1380 «جهانی شدن و تحولات استراتژیک در مدیریت و سازمان»، مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- 2) سابرا تاگتاک، «اقتصاد توسعه»، ترجمه زهرا افشاری، انتشارات جهاد دانشگاهی.
- 3) سپهری، محمد رضا، 1378 «توسعه انسانی»، وزرات کار و امور اجتماعی.
- 4) شریعتمداری، مهدی. 1383 «نظریه ها و الگوهای بازآموزی منابع انسانی در سازمان»، انتشارات یکان، خرداد، چاپ دوم.
- 5) صائبی، محمد؛ 1382، «توسعه منابع انسانی با رویکرد راهبردی»، مجله مطالعات مدیریت، انتشارات دانشگاه علامه طباطبایی، شماره 37-38، صص 148.
- 6) طاهری، شهنام، 1376 «توسعه اقتصادی و برنامه ریزی»، نشر آروین، تهران.
- 7) عباس پور، عباس 1382، «مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها)»، چاپ اول، تهران: سمت.
- 8) فصلنامه علمی-پژوهشی اصول بهداشت روانی، 1378، شماره سوم سال اول، پاییز.
- 9) قاسمی، علی حسین، 1380 «جهانی شدن، بایدها و نبایدها»، سمینار جهانی شدن

- 10) گیلیس، مالکوم، پرکینز، دوات اچ. رومر، مایکل واسنورگراس، دانلدآر، 1379 «اقتصاد توسعه»، مترجم غلامرضا آزاد، نشرنی
- 11) مبارک آبادی، هوشنگ؛ 1385، «نقش دانشگاه آزاد اسلامی در توسعه منابع انسانی»، مجموعه مقالات همایش عملکرد 25 ساله دانشگاه آزاد اسلامی، همدان: انتشارات فراگیر هگمتانه.
- 12) محسن پور، بهرام. 1379 «نقش تعلیم و تربیت در برخورد با جهانی شدن فرهنگ مدرنیته»، فضای علمی-پژوهشی جلد هشتم. شماره 3 و 4، پاییز و زمستان.
- 13) مشایخ، فریده؛ 1381، «دیدگاه‌های نو در برنامه‌ریزی آموزشی»، تهران: انتشارات سمت.
- 14) میرسپاسی، ناصر؛ 1378 «مدیریت منابع انسانی و روابط کار»، تهران: مؤسسه چاپ و انتشارات مرکز آموزشی مدیریت دولتی.
- 15) نعمت‌اللهی، جلال، 1387 «نقش نیروی انسانی در توسعه پایدار»، آدرس اینترنتی.
- 16) نوفهرست، محمد، «آمارو کاربرد آن در اقتصاد و بازرگانی»، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی
- 17) الوانی، سید مهدی و احمدی، پرویز. 1381 «طراحی الگوی جامع مدیریت و عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی»: فصلنامه مدرس انتشارات دانشگاه تربیت مدرس شماره 1.

18) <http://www.geo-abadeh.blogfa.com/post-22.aspx>.

19) Nielsen, michael and Haugoard jakob, Democracy, corruption and Human developments Approaches to development, university of Aarhus, Denmark.

20) oombs RH, Hand book on drug abuse prevention Hyn and Bacon, 1995 UNDP Human Development Report (2004)

21) WWW.A.T.kearney/foreign policy magazine Globalzation  
Index(2005).

*www.worldbank. world Development Indicators(2004),  
compact Disk*