

بررسی تأثیر شاخص‌های سه‌گانه جهانی شدن بر ساخت منابع انسانی: مطالعه داده‌های پانل دوره ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۱

فرشته محمدی^۱، حمزه خواستار^۲

چکیده: در مقاله حاضر، تأثیر جهانی شدن بر اساس شاخص کوف بر شاخص ساخت منابع انسانی (BHR) میان ۵۶ کشور جهان، در بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۱ بررسی شده است. در الگوی پژوهش کنونی، شاخص ساخت منابع انسانی متغیر وابسته است و ابعاد سه‌گانه جهانی شدن (اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند. روش پژوهش پیش رو از نوع روش‌های اقتصادسنجی است و از روش تحلیل داده‌های پانل و تحلیل رگرسیون تعمیم‌یافته با روش GLS برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده شده است. یافته‌های تخمین مدل رگرسیون تعمیم‌یافته برای جامعه آماری، نشان می‌دهد ضرایب متغیرهای جهانی شدن سیاسی، اقتصادی و اجتماعی در سطح اطمینان کمتر از ۰/۰۵ معنادارند. جهانی شدن سیاسی با ضریب ۰/۰۰۵۶ و اجتماعی با ضریب ۰/۰۲۶۰ بر ساخت منابع انسانی به صورت مستقیم تأثیر می‌گذارد و تأثیر جهانی شدن اقتصادی با ضریب ۰/۰۰۶۲- بر ساخت منابع انسانی به صورت معکوس است. بنابراین می‌توان گفت جهانی شدن در جنبه‌های مختلف آن تأثیر معناداری بر ساخت منابع انسانی در کشورها دارد.

واژه‌های کلیدی: جهانی شدن اجتماعی، جهانی شدن اقتصادی، جهانی شدن سیاسی، داده‌های پانل، ساخت منابع انسانی.

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، ایران

۲. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۲/۰۷/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۱۳۹۲/۱۱/۰۶

نویسنده مسئول مقاله: حمزه خواستار

E-mail: Khastar@khu.ac.ir

مقدمه

طی دو دهه اخیر، بیشتر جوامع تغییرات گسترده‌ای را تجربه کرده‌اند. این تغییرات شامل جهانی‌شدن صنایع، تشکیل‌شدن اقتصادهای منطقه‌ای، شکل‌گیری اتحادیه‌های استراتژیک بین‌المللی بین کشورها و شرکت‌ها در صنایع و مناطق گوناگون، کاهش محدودیت‌های مهاجرت افراد و افزایش تنوع در محیط‌های کاری و پیشرفت‌های حیرت‌انگیز در حوزه ارتباطات است که دسترسی به اطلاعات را در هر زمانی که نیاز باشد امکان‌پذیر می‌کند.

برای تطبیق با چنین وضعیتی، کشورها باید منابع انسانی متناسب با فرهنگ جهانی را پرورش دهند و نگهداری کنند، اما پرورش چنین نیروی انسانی‌ای به‌هیچ‌وجه کار ساده‌ای نیست (سانر، ۲۰۰۰)؛ چرا که این نیروی انسانی باید از توان انتقال و هم‌نوایی زیادی در مقابل تغییرات در سطح جهانی و در واقع با فلسفه جهانی‌شدن برخوردار باشد. بسیاری از کشورها در زمینه ساخت منابع انسانی خود در عصر جهانی‌شدن با مشکل مواجه می‌شوند؛ چرا که سرمایه انسانی آنها از بهره‌وری و اثربخشی لازم در رقابت جهانی برخوردار نیست (فهی، ۲۰۰۳). حتی چنانچه این توانمندی‌ها در نیروی انسانی کشوری موجود باشد، در عصر جهانی‌شدن این ریسک وجود دارد که نیروهای انسانی ماهر از وطن خود به کشور دیگری مهاجرت کنند که امکانات و سطح رفاه بیشتری دارد. از این رو نگهداری منابع انسانی، علاوه‌بر ساخت آن، از اهمیت زیادی در فرایند جهانی‌شدن برخوردار است.

جهانی‌شدن با ایجاد دگرگونی‌ها و تغییرات شتابان، نقش مهمی در تأثیرگذاری بر منابع انسانی در کشورها و مناطق مختلف جهان داشته است. سازمان‌های دولتی و خصوصی و همچنین شهروندان کشورهای مختلف عمیق‌ترین تأثیرات را از امواج جهانی‌شدن پذیرا بوده‌اند. برای سنجش این فرایند و تعیین جایگاه کشورها بر اساس میزان جهانی‌شدن آنها، طی سال‌های اخیر شاخص‌هایی توسط نهادهای بین‌المللی طراحی شده است که به بررسی و اندازه‌گیری وضعیت کشورها از جنبه‌های مختلف جهانی‌شدن می‌پردازند. یکی از این شاخص‌ها که جهانی‌شدن را از سه جنبه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی بررسی می‌کند، شاخص کوف^۱ است. در این نوشتار نیز از شاخص کوف برای سنجش میزان جهانی‌شدن و تأثیر آن بر شاخص «ساخت منابع انسانی»^۲ آنها میان ۵۶ کشور منتخب در بازه زمانی ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۱ استفاده می‌شود. رویکرد پژوهش کنونی اقتصادسنجی است و از روش تحلیل داده‌های پانل^۳ و تحلیل رگرسیون

1. KOF

2. Building Human Resources (BHR)

3. Panel Data Analysis

تعمیم یافته با روش GLS^۱ برای تجزیه و تحلیل و آزمون فرضیه‌های پژوهش استفاده می‌شود. داده‌های این پژوهش به صورت داده‌های پانل است. داده‌های پانل ترکیبی از داده‌های مقطعی^۲ و سری زمانی^۳ است؛ یعنی اطلاعات مربوط به داده‌های مقطعی طی زمان مشاهده می‌شود؛ بدین صورت که چنین داده‌هایی دو بعد دارند، یک بعد آن به واحدهای مختلف در هر مقطع زمانی خاص اختصاص دارد و بعد دیگر آن به زمان مربوط است.

در پژوهش کنونی نیز به بررسی رابطه بین جهانی شدن و ساخت منابع انسانی پرداخته می‌شود. ساخت منابع انسانی شاخصی است که مؤلفه‌های اصلی بهداشت، سلامت و آموزش را در کشور مد نظر قرار می‌دهد و موفقیت سیاست‌های حکومت‌ها را در این زمینه ارزیابی می‌کند. تحت تأثیر جهانی شدن، این سیاست‌ها دچار تحول می‌شوند و سطح شاخص ساخت منابع انسانی تغییر می‌یابد؛ یعنی میزان گرایش کشوری به جهانی شدن، می‌تواند بر ساخت منابع انسانی آن تأثیر بگذارد. از آنجاکه شاخص ساخت منابع انسانی، جزء شاخص‌های پایه‌ای هر کشور محسوب می‌شود و سیاست‌های مربوط به آن، جزء سیاست‌های حیاتی هستند، هر گونه تأثیر جهانی شدن بر این شاخص کانون توجه پژوهشگران قرار دارد. بنابراین سؤال اصلی پژوهش حاضر به این صورت بیان می‌شود، آیا جهانی شدن بر ساخت منابع انسانی در کشورهای مد نظر تأثیر می‌گذارد؟ مشخص کردن رابطه بین سطح جهانی شدن و ساخت منابع انسانی، می‌تواند موجب افزایش درک ما از تأثیرات جهانی شدن در ابعاد گوناگون آن شود.

مبنای نظری پژوهش حاضر مبتنی بر شاخص‌هایی است که چند نهاد بین‌المللی، مانند سازمان ملل متحد و بانک جهانی، هر ساله مقادیر آن را در کشورهای مختلف بررسی و محاسبه می‌کنند. پژوهش پیش رو جهانی شدن را واقعیتی عینی و در حال رشد می‌بیند، از این رو فارغ از بحث‌ها و مجادله‌های سیاسی که می‌توان در ادبیات پژوهش آنها را ره‌گیری کرد (درهر، استورم و اورسپرانگ، ۲۰۰۸) به بررسی آن از دیدگاه شاخص کوف می‌پردازد.

پیشینه پژوهش

جهانی شدن

جهانی شدن هم‌اکنون در کانون توجه سیاستگذاران، پژوهشگران و حتی شهروندان عادی قرار دارد. جهانی شدن واقعیتی است که در عرصه‌های مختلف زندگی اجتماعی نفوذ کرده است و تمامی کشورها و فرهنگ‌های گوناگون به ناچار با آن مواجه می‌شوند (ایبلی، ۱۳۸۳). این فرایند

1. Generalized Least Squares

2. Cross Sectional

3. Time Series

تحت تأثیر فناوری‌های اطلاعات و ارتباطات به میزان زیادی تقویت شده است و طی آن پیوندهای بین جوامع در زمینه‌های اقتصادی، سیاسی، علمی و فناوری دستخوش تغییر و تحول شده‌اند (کاظمی، ۱۳۸۲: ۴۲۹).

پژوهش‌های متنوع (فالک، ۲۰۰۲؛ بیرکهد، ۲۰۰۳) نشان‌دهنده آن است که امروزه جریان‌های مهم اطلاعاتی، اقتصادی و اجتماعی، متأثر از بازیگران و فعالیت‌های جهانی‌اند. از نظر رابرتسون (۱۳۸۰) طی فرایند جهانی‌شدن، مناسبات اجتماعی به‌گونه‌ای فشرده می‌شوند که حوادث اتفاق افتاده در یک منطقه یا یک کشور، تحت تأثیر حوادثی با فاصله بسیار دورتر از آن شکل گرفته‌اند. در عصر جهانی‌شدن شهروندان فقط تحت تأثیر چارچوب‌ها و مرزهای سیاسی دولت ملی نیستند، بلکه از الگوهای بین منطقه‌ای و قاره‌ای نیز تأثیر می‌پذیرند (گرو، ۱۹۹۵).

بسیاری از تغییر و تحولات ناشی از جهانی‌شدن اجتناب‌ناپذیر و حتی برگشت‌ناپذیرند (بورباخ، ۲۰۰۹: ۱۴)؛ به این معنا که در واقع هیچ‌کسی نمی‌تواند به‌طور دقیق پیش‌بینی کند چه رخدادهایی پیش خواهد آمد. البته اغلب افراد درباره این نکته که این فرایند وارد مرحله دیگری می‌شود، اتفاق نظر دارند (خوش‌قدم خو و همکاران، ۱۳۹۱؛ روگمن و وربک، ۲۰۱۰: ۳۶). ویژگی‌های جهانی‌شدن بدان معنا نیست که استراتژی کشورها در برخورد با آن باید منفعلانه باشد؛ بلکه برعکس در چنین عصری کشورها باید تلاش کنند که سازوکارهای جهانی‌شدن را بشناسند و برای دستیابی به جایگاه مناسب در نظام جهانی تلاش کنند (مالک، ۱۳۸۴: ۲۳).

بُعد اقتصادی به‌مانند محور اصلی در فرایند جهانی‌شدن عمل می‌کند. جهانی‌شدن اقتصاد، بنا به تعریف، به‌معنای همگرایی جهانی در زمینه نیروی کار، بازارها، سیاست‌ها و گردش سرمایه بین‌المللی است. امروزه شرکت‌ها در سطح بین‌المللی و جهانی به فعالیت می‌پردازند و تلاش می‌کنند با تکیه بر مزیت‌های جهانی‌شدن، به منابع و عوامل تولید ارزان و باکیفیت در هر جای دنیا که باشند، دست پیدا کنند (رحیمی و شکاری، ۱۳۸۶). آرمان اصلی در جهانی‌شدن اقتصادی، بی‌معناکردن مرزهای جغرافیایی برای تبادلات اقتصادی است، در واقع هدف غایی آن تبدیل اقتصاد بین‌المللی به یک اقتصاد واحد جهانی است (اخوان زنجانی، ۱۳۸۱: ۷۲).

طی فرایند جهانی‌شدن اقتصاد، قیمت کالاها، دستمزد کارگران و ارزش‌داری‌ها و مقدار سود به‌صورت همگون درخواهد آمد. همچنین رابطه اقتصادی و درهم‌تنیدگی کشورها بسیار بیشتر خواهد شد. از این رو نقش شرکت‌های چندملیتی و فراملیتی در اقتصاد جهانی بسیار برجسته و پررنگ می‌شود (جوادی، ۱۳۸۲). اغلب پژوهشگران لیبرال به مزایای باز بودن اقتصادها و رشد و توسعه از طریق تجارت جهانی اشاره می‌کنند، از این رو درصددند این رویکرد را در تمامی کشورها غالب کنند (آدامز، ۲۰۰۸؛ میلز، ۲۰۰۹). هرچند در این مسیر نابرابری‌ها بیشتر می‌شود،

این گروه چنین پیامدهای منفی را به دلیل مزیت افزایش کارایی جهانی، نادیده می‌انگارند (سودرستن، ۱۳۸۴).

دومین مؤلفه جهانی شدن در پژوهش حاضر «جهانی شدن سیاسی» است. طی فرایند جهانی شدن سیاسی، عرصه ارتباطات و کنش‌های سیاسی از چارچوب مرزهای سیاسی و جغرافیایی فراتر می‌رود. کاستلز بر این باور است که طی فرایند جهانی شدن سیاسی، اتفاقاتی مانند از دست رفتن حاکمیت‌های ملی و ایجاد هویت‌های جدید رخ می‌دهد. وی علت اصلی این تحولات را فناوری‌هایی می‌بیند که جامعه شبکه‌ای را ایجاد کرده و به توسعه آن کمک می‌کنند (کاستلز، ۱۳۸۲). هم‌اکنون بسیاری از تظاهراتی که در سطح خیابان‌ها و میدان‌ها در کشورهای پیشرفته جهان صورت می‌گیرد (مانند انواع اعتراض به مسائل محیط‌زیست)، از طریق اینترنت سازماندهی می‌شود. برقراری گفت‌وگو، کار مشترک آنلاین و انتشار خیلی سریع گزارش‌های گردهمایی، همه صورت تازه‌ای از «دموکراسی تدریجی» را به وجود آورده‌اند که در آن فاصله جغرافیایی حتی زمانی میان شهروندان و نمایندگان آنها تقلیل می‌یابد (محسنی، ۱۳۸۶: ۱۷۰).

اغلب نهادهای سیاسی هم‌اکنون دارای وبسایت هستند و از طریق سیستم‌های نظردهی به کاربران امکان می‌دهند که دیدگاه‌های خود را در زمینه فعالیت‌های سیاسی و قانون‌گذاری از هر جای دنیا و در هر زمانی مطرح کنند. این کار در بلندمدت زمینه توسعه و تکثر سیاسی را فراهم می‌آورد و مشارکت شهروندی الکترونیک را نهادینه می‌کند. توانایی‌های نوین فضای تبادل اطلاعات، در قدرت‌دهی بیشتر به شهروندان در مقابل نهادهای اداره‌کننده در جامعه، این بحث را مطرح می‌کند که جهان به تدریج شاهد شکل‌گیری پارادایم نوینی با نام «دموکراسی الکترونیک»^۱ خواهد بود (بل، ۲۰۰۴: ۷۱).

جهانی شدن سیاسی می‌تواند بر سیاست‌ها و همچنین کیفیت ساخت منابع انسانی تأثیرگذار باشد؛ جهانی شدن سیاسی موجب می‌شود که نقش عوامل بین‌المللی در نظام‌های سیاسی کشورها برجسته‌تر شود. از این رو پیچیدگی سیاست‌ها در مرحله تدوین، اجرا و ارزیابی، بیشتر می‌شود. به سبب این پیچیدگی، ساخت منابع انسانی تحت تأثیر مؤلفه‌های بیشتری قرار می‌گیرد و دستیابی و حفظ آن در سطح مناسب بسیار سخت خواهد شد.

سومین جنبه جهانی شدن در پژوهش حاضر، جهانی شدن اجتماعی است. جهانی شدن اجتماعی به میزان ارتباطات اجتماعی و فرهنگی بین جوامع اطلاق می‌شود. محققان بر این باورند که فضای سایبر موجب نزدیک شدن توده‌های مردم می‌شود. فناوری‌های اطلاعاتی نوین با ایجاد تحول کیفی در روابط اجتماعی، موجب شده است تا جهان ورای تقسیمات سنی، طبقه،

جنسیت و نژاد، به سوی «جامعه اطلاعاتی»^۱ حرکت کند. مجاورت فرهنگی و رشد ارتباط بین مردم، مفهوم حوزه عمومی را بسیار برجسته‌تر از گذشته کرده است. حوزه عمومی، قلمرویی است که شهروندان در آن با مهم‌ترین مسائل روزمره زندگی‌شان سروکار پیدا می‌کنند و در شکل آرمانی، درباره آنها باهم به توافق می‌رسند. فناوری‌های ارتباطی جدید در ظهور حوزه عمومی نقش مهمی را ایفا می‌کنند. به اعتقاد هابرماس (۱۹۸۹) ارتباطات، زمینه و ابزار لازم برای تشکیل «جمع»^۲ را فراهم می‌آورد؛ «جمع» قادر است تا مهم‌ترین مسائل روز خود را به بحث بگذارد، نسبت به آنها واکنش نشان دهد و بر اساس آنها رفتار کند.

از نظر منتقدانی چون چامسکی (۱۹۹۹)، در جامعه اطلاعاتی جایی برای پنهان شدن وجود ندارد! به باور ویلکن (۱۳۸۱) تحولات ناشی از فناوری نوین اطلاعات در اقتصاد جهانی، در نهایت به تقویت الگوهای موجود سلسله‌مراتبی و نابرابری منجر خواهد شد؛ مگر آنکه گروه‌های اجتماعی تابع و زیردست، قادر به مقابله با این روند باشند؛ بنابراین آنچه اکنون ضروری به نظر می‌رسد، ایجاد و توسعه گونه‌هایی از سنت‌های نوین اجتماعی است تا بتواند رفتارهای مشارکت‌جویانه و همکاری‌آمیز را در محیط‌های تولید و تبادل اطلاعات تقویت کند و شرایط اطمینان‌بخشی را برای همه طرف‌ها به وجود آورد (اولسن، ۲۰۰۰).

جهانی شدن اجتماعی سبب می‌شود تحولات عمده‌ای در زمینه ارزش‌های نیروی کار، جابه‌جایی نیروهای انسانی در بین کشورها و مناطق مختلف جهان و همچنین قوانین و مقررات کار در کشورها اتفاق بیفتد. به این ترتیب، نوع جدیدی از مدیریت بین‌المللی منابع انسانی برای شرکت‌های چندملیتی که نیروی کار خود را از نقاط مختلف جهان استخدام می‌کنند، الزامی می‌شود. در چنین وضعیتی، دولت‌ها و شرکت‌ها باید خود را برای گونه جدیدی از بازارهای نیروی کار آماده کنند.

سنجش میزان جهانی شدن

روش‌های متعددی برای سنجش میزان جهانی شدن وجود دارد، اما عموماً در پژوهش‌های گوناگون برای سنجش میزان جهانی شدن، از شاخص کوف استفاده می‌شود. شاخص کوف جهانی شدن را از سه جنبه اقتصادی، سیاسی و اجتماعی می‌سنجد. مقادیر هر یک از این ابعاد سه‌گانه برای کشورهای مختلف می‌تواند بین صفر تا ۱۰۰ باشد. هرچه این مقدار بیشتر باشد، درجه بالاتری از جهانی شدن در آن کشور را نشان می‌دهد (درهر، ۲۰۰۶ الف).

1. Information Society
2. Public

جهانی‌شدن اقتصادی: جهانی‌شدن اقتصادی، به جریان یافتن کالاها، سرمایه، خدمات و اطلاعات در ابعاد جغرافیایی بزرگ اطلاق می‌شود. این شاخص از طریق جریان واقعی تجارت و سرمایه‌گذاری و محدودیت‌هایی محاسبه می‌شود که برای تجارت و سرمایه (مانند تعرفه‌ها) تعریف شده است.

جهانی‌شدن سیاسی: این شاخص از طریق ارزیابی تعداد سفارتخانه‌ها و هیئت‌های عالی در یک کشور، تعداد سازمان‌های بین‌المللی که یک کشور در آن عضویت دارد، تعداد مأموریت‌های صلح‌آمیز سازمان ملل متحد که یک کشور در آن شرکت داشته است و تعداد معاهدات بین‌المللی که یک کشور از سال ۱۹۴۵ میلادی امضا کرده است، محاسبه می‌شود.

جهانی‌شدن اجتماعی: شاخص جهانی‌شدن اجتماعی از طریق سه دسته از نشانگرها ارزیابی می‌شود. اولین دسته شامل تماس‌های شخصی، مانند میزان استفاده از تلفن و سطح گردشگری است. دومین شاخص جریان اطلاعات مانند تعداد کاربران اینترنت است. سومین شاخص سنجش جهانی‌شدن اجتماعی نیز مجاورت فرهنگی^۱ است که برای مثال از طریق میزان تبادل کتاب یا تعداد فروشگاه‌های لوازم خانگی IKEA محاسبه می‌شود (درهر، گاتسون و مارتنز، ۲۰۰۸).

شاخص جهانی‌شدن کوف در سال ۲۰۱۲ بر اساس ابعاد و درصدهایی محاسبه می‌شود که در جدول ۱ درج شده است.

جدول ۱. روش‌شناسی محاسبه شاخص جهانی‌شدن

شاخص	درصد
الف. جهانی‌شدن اقتصادی	۳۶
الف. ۱. جریان‌های واقعی	۵۰
• تجارت (بر اساس درصد از GDP)؛	۲۱
• سرمایه‌گذاری مستقیم خارجی (بر اساس درصد از GDP)؛	۲۸
• سرمایه‌گذاری پورتفو و سهام (بر اساس درصد از GDP)؛	۲۴
• پرداخت درآمد به ملیت‌های خارجی (بر اساس درصد از GDP).	۲۷
الف. ۲. محدودیت‌ها	۵۰
• محدودیت‌های پنهان واردات؛	۲۴
• درصد متوسط تعرفه‌ها؛	۲۷
• مالیات بر بازرگانی بین‌الملل (درصد از درآمد کنونی)؛	۲۶
• محدودیت‌های حساب‌های سرمایه‌ای.	۲۳

ادامه جدول ۱

شاخص	درصد
ب. جهانی شدن اجتماعی	۳۷
ب. ۱. داده‌ها در زمینه تماس‌های فردی	۳۴
• ترافیک تلفن؛	۲۵
• ترانسفر (بر حسب درصد از GDP)؛	۴
• گردشگری بین‌المللی؛	۲۶
• جمعیت خارجی (درصد از کل جمعیت)؛	۲۱
• نامه‌های بین‌المللی.	۲۵
ب. ۲. داده‌های جریان اطلاعات	۳۵
• تعداد کاربران اینترنت (به‌ازای هر ۱۰۰۰ نفر)؛	۳۳
• تلویزیون (به‌ازای هر ۱۰۰۰ نفر)؛	۳۶
• تبلیغات در روزنامه‌ها (درصد از GDP).	۳۲
ب. ۳. داده‌های مجاورت فرهنگی	۳۱
• تعداد رستوران‌های مک‌دونالد؛	۴۴
• تعداد فروشگاه‌های IKEA؛	۴۵
• فروش و بازرگانی کتاب.	۱۱
ج. جهانی شدن سیاسی	۲۶
• تعداد سفارت‌خانه‌ها در کشور؛	۲۵
• عضویت در سازمان‌های بین‌المللی؛	۲۸
• مشارکت در مأموریت‌های شورای امنیت سازمان ملل؛	۲۲
• معاهدات بین‌المللی.	۲۵

منابع انسانی در عصر جهانی شدن

به باور بسیاری از پژوهشگران و صاحب‌نظران (مایکونیک، ۲۰۰۳؛ شولر و جکسون، ۱۹۹۹)، امروزه نیروهای انسانی کشور و در واقع سرمایه‌های انسانی آن، مهم‌ترین عامل تولید و توسعه ملی هستند. منابع انسانی سرچشمه اقتصاد و تولید کشورها به‌شمار می‌روند و مولد و پدیدآورنده اقتصاد شکوفا در جامعه‌اند. فضای جهانی شدن به‌گونه‌ای است که منابع انسانی به محور اصلی ارزش‌آفرینی برای سازمان‌ها و کشورها مبدل شده است. اقتصاد در عرصه جهانی به کارکنان و

دانشگرانی (دراکر، ۱۹۹۹) نیاز دارد که از لحاظ مهارت‌های علمی و تخصصی در سطوح بالایی قرار داشته باشند (کیتاگاوا، ۲۰۰۵: ۲).

مطالعه تأثیرات فرایند جهانی شدن و منابع انسانی کشورها از اهمیت بالایی برخوردار است. در پژوهش حاضر، مفهوم «ساخت منابع انسانی» برای اشاره به سیاست‌های دولت برای توسعه نیروی انسانی سالم، آموزش دیده و دارای استاندارد کیفیت زندگی بالا، استفاده شده است. چنین سیاست‌هایی، بنیاد اصلی ایجاد سرمایه انسانی و آموزش‌های تخصصی کشور را شکل می‌دهند. منابع انسانی هم‌اکنون ارزشمندترین دارایی کشورها هستند و دولت‌ها انتخابی جز سرمایه‌گذاری در زمینه منابع انسانی خود ندارند. تردیدی نیست که تمامی سیاستگذاران و نهادها و سازمان‌های دولتی، هریک درگیر فرایند ساخت منابع انسانی در سطح ملی هستند و باید در آن شرکت کنند (واگنر، ۲۰۰۰). نقش برنامه‌ریزی و ساخت منابع انسانی در سطح ملی، فقط به‌مثابه یکی از وظایف عادی سیاستگذاران مطرح نیست؛ بلکه آنها باید (به‌مانند بخش خصوصی) رویکردی راهبردی به این مقوله داشته باشند (غلامزاده و جلالی، ۱۳۹۱)؛ بنابراین مدیریت راهبردی منابع انسانی در سطح ملی، یکی از الزامات اصلی مدیریت دولتی در عصر جهانی شدن خواهد بود. مدیران دولتی بایستی تأثیر عوامل محیطی مانند جهانی شدن را بر منابع انسانی کشور خود شناسایی کنند و از این طریق به ساخت و تصویرپردازی از آینده نیروهای انسانی در سطح ملی بپردازند (استون، ۲۰۱۰)؛ چرا که رقابت‌پذیری کشور (پورتر، ۱۹۹۰) و موفقیت در سطح بین‌المللی، بستگی به نیروهای انسانی آن دارد (استون، ۲۰۱۰). کشورهایی که در مقایسه با سایر رقبای خود از افراد توانمند و سرمایه‌های انسانی مناسب برخوردارند، در رقابت برای کسب بازارهای جهانی و افزایش قدرت بین‌المللی، می‌توانند به موفقیت بیشتری دست یابند و خود را با امواج تغییر و تحول فناوری هماهنگ کنند (بیرنه، ۱۹۹۹).

جهانی شدن می‌تواند چالش‌های متعددی را برای فرایندهای ساخت و مدیریت منابع انسانی در کشورهای مختلف ایجاد کند. برای مثال فرایند جهانی شدن، نیروی کار ماهر را تحریک می‌کند که مانند جریان سرمایه، از سراسر جهان به سمت مراکزی که بهترین بازگشت و آینده را دارند، عمل کند. برای نمونه، مدارس انگلیسی معلمانی از استرالیا و سنگاپور را استخدام می‌کنند. وکلای استرالیایی نیز به نقاط دیگری از جهان می‌روند و این، کمبود وکلای تجاری در استرالیا را به وجود می‌آورد. به‌علاوه مهاجرت افراد دانشگاهی و تحصیل کرده سبب افت دانشگاه‌های بسیاری از کشورها می‌شود (مایکونیک، ۲۰۰۳).

تحت تأثیر نیروهای جهانی شدن، این فرض که تمام نیازهای منابع انسانی آینده سازمان را می‌توان از طریق نیروی داخلی سازمان تأمین کرد، غیرواقعی جلوه می‌کند. این امر به‌ویژه برای

شرکت‌های بین‌المللی ای صدق می‌کند که با بازار جهانی روبه‌رو هستند. بدین ترتیب سازمان‌ها باید به بازار نیروی کار خارجی (محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی) متصل شوند. بنابراین، مدیر منابع انسانی باید به تغییرات جمعیت‌شناختی مانند پیری جمعیت^۱ پاسخ دهد. برای مثال، نیروی کار کشورهای استرالیا، هنگ‌کنگ، ژاپن، سنگاپور، کره جنوبی، تایوان و ایالات متحده آمریکا، همگی با این مشکل مواجه‌اند. بیش از ۱۲ درصد از جمعیت ژاپن بالای ۶۵ سال سن دارند و این کشور هم‌اکنون پیرترین کشور دنیا به‌شمار می‌رود. این مسئله با درصد پایین زاد و ولد ترکیب‌شده است؛ بدین معنا که نسبت افراد بالای ۶۵ سال این کشور در پنجاه سال آینده به بیش از ۲۰ درصد خواهد رسید. اروپا نیز با چنین مشکل جمعیتی روبه‌روست؛ در سال ۲۰۲۰ بیش از یک‌سوم افراد بزرگسال، بالای ۶۰ سال خواهند بود. ترکیب پیری نیروی کار با کمبود نیروی کار ماهر، کارفرمایان را وادار می‌کند تعداد بیشتری از افراد مسن را استخدام کنند. نیروی کار مسن، شرکت‌ها را مجبور خواهد کرد که تقریباً تمام جنبه‌های سازماندهی‌شان را بازنگری کنند و در عین حال فرصت‌های ارتقا را برای کارکنان مسن نگه دارند (اتواتر، ۱۹۹۵).

یکی از چالش‌های دیگر منابع انسانی در عصر جهانی‌شدن «بازار استخدام جهانی» است؛ برای مثال شرکت‌هایی در انگلستان، استرالیا و نیوزیلند، به‌طور روزافزون به سمت استخدام کارکنان از بازارهای جهانی می‌روند و شرکت‌هایی که در دهه‌های هشتاد و نود برای کاهش نیروهای اصلی خود تغییر ساختار داده‌اند، به برون‌سپاری و سیل عظیم نیروهای موقتی روی می‌آورند. سازمان‌های بزرگتر، ستادی کامل را برای تلاش‌های بین‌المللی استخدام می‌کنند. برای مثال، جبران خدمات مأموران خارجی، مستلزم درک فوق‌العاده‌ای در خصوص عدالت پرداختی، قوانین خارجی جبران خدمات و فرهنگ آنان است (طیب، ۲۰۰۵).

اهمیت نیروهای انسانی کشورها در جهان معاصر بسیار مشهود است. از این رو سیاستگذاران در پی یافتن روش‌هایی هستند تا منابع انسانی کشور خود را شکل دهند و از طریق نگهداری آنها به مزیت رقابتی ملی دست پیدا کنند. برای ارزیابی روش‌های ساخت منابع انسانی شاخص‌هایی وجود دارد. یکی از این شاخص‌ها که در پژوهش کنونی نیز استفاده شده است، شاخص بانک جهانی است که در ادامه روش سنجش آن بررسی می‌شود.

سنجش میزان ساخت منابع انسانی در کشور

شاخص ساخت منابع انسانی به‌ارزیابی آن دسته از سیاست‌های ملی و خدمات بخش دولتی و خصوصی می‌پردازد که بر دسترسی به این موارد تأثیرگذارند: الف) خدمات تغذیه و سلامت شامل

1. Ageing population

سلامت جمعیتی و باروری؛ ب) برنامه‌های آموزش، سوادآموزی و مهارت‌آموزی؛ ج) پیشگیری و درمان بیماری‌های ایدز، سل و مالاریا. این موارد برنامه‌های رشد کودکان خردسال^۱ را دربرمی‌گیرد و شامل برنامه‌های رسمی و غیر رسمی سلامت، تغذیه و آموزش برای کودکان زیر شش سال است. این شاخص می‌تواند مقداری بین یک تا شش داشته باشد. هرچه میزان شاخص بیشتر باشد، سطح سیاست‌های ساخت منابع انسانی بالاتر است.

با توجه به این مؤلفه‌ها، شاخص ساخت منابع انسانی با «شاخص توسعه انسانی»^۲ که برنامه توسعه سازمان ملل متحد (UNDP) پیشنهاد داده است، تفاوت دارد. شاخص توسعه انسانی سه مؤلفه بهداشت، آموزش و استاندارد زندگی را بررسی می‌کند. تفاوت اصلی شاخص‌های ساخت منابع انسانی و توسعه انسانی در روش‌شناسی و شیوه محاسبه مقادیر برای کشورهای مختلف است (برنامه توسعه سازمان ملل متحد، ۲۰۱۳).

با توجه به بررسی ادبیات پژوهش در زمینه جهانی شدن و ساخت منابع انسانی، می‌توان فرضیه اصلی پژوهش را به این ترتیب بیان کرد:

- جهانی شدن بر ساخت منابع انسانی در کشورهای مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.
- با توجه به ابعاد سه‌گانه جهانی شدن که در پژوهش کنونی مد نظر است، فرضیه‌های فرعی پژوهش به ترتیب زیر مطرح می‌شوند:

۱. جهانی شدن سیاسی بر ساخت منابع انسانی در کشورهای مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.
۲. جهانی شدن اقتصادی بر ساخت منابع انسانی در کشورهای مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.
۳. جهانی شدن اجتماعی بر ساخت منابع انسانی در کشورهای مورد مطالعه تأثیر می‌گذارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش‌های تجربی متعددی در زمینه تأثیر جهانی شدن بر متغیرهایی مانند رشد اقتصادی، مخارج دولت (درهر، استورم و اورسپرانگ، ۲۰۰۸)، خط مشی‌های اجتماعی (درهر، ۲۰۰۶)، رفاه ملی (گرت و میشل، ۱۹۹۹) و فساد اداری (لالوتاس، ۲۰۱۱) انجام گرفته است. به دلیل ماهیت این پژوهش‌ها، اغلب آنها از روش‌های مقداری برای بررسی فرضیه‌های خود بهره برده‌اند. روش پژوهش حاضر نیز از نوع روش‌های اقتصادسنجی و مقداری است. در پژوهش حاضر، مدل پیشنهادی از طریق داده‌های پانل و با استفاده از روش GLS بررسی می‌شود (مادالا و لاهیری، ۲۰۰۶). داده‌های پانل ترکیبی از داده‌های مقطعی و سری زمانی هستند، یعنی

1. Early Child Development (ECD)
2. Human Development Index

اطلاعات مربوط به داده‌های مقطعی در طول زمان مشاهده می‌شود. چنین داده‌هایی دو بعد دارند که یک بعد آن به واحدهای مختلف در هر مقطع زمانی خاص اختصاص دارد و بعد دیگر به زمان مربوط می‌شود. با توجه به محدودیت‌های موجود در استفاده از الگوهای سری زمانی در دوره‌های کوتاه، به دلیل محدودیت‌های آماری موجود، استفاده از روش داده‌های پانل برای تلفیق داده‌های مقاطع و گروه‌های مختلف در یک سری زمانی بسیار مفید است (گرین، ۲۰۰۶).

در مقاله حاضر، داده‌های مربوط به شاخص ساخت منابع انسانی از وبسایت بانک جهانی استخراج شده است^۱. داده‌های مربوط به ابعاد جهانی شدن نیز از وبسایت جهانی شدن در هر به دست آمد^۲.

داده‌های پژوهش کنونی، داده‌های پانل ۵۶ کشور بین سال‌های ۲۰۰۵ تا ۲۰۱۰ هستند. استفاده از داده‌های پانل نسبت به داده‌های صرفاً مقطعی یا صرفاً سری زمانی، مزیت‌های فراوانی دارد. نخست اینکه داده‌های پانل، ناهمسانی‌های فردی را مد نظر قرار می‌دهد و از تخمین‌های اشتباه جلوگیری می‌کند. دومین مزیت داده‌های پانل این است که دارای اطلاعات غنی‌تر، همخطی کمتر و کارایی بالاتری هستند. علاوه بر این، داده‌های پانل می‌تواند پویایی تغییرات را بهتر از روش سری زمانی یا روش مقطعی محاسبه کند. در نهایت، با استفاده از روش‌های داده پانل، می‌توان مدل‌های پیچیده اقتصادی را مطالعه کرد.

در پژوهش کنونی به جای فرضیه‌های پژوهش به الگوی پژوهش اشاره می‌شود؛ چرا که در پژوهش‌های اقتصادسنجی از الگو یا مدل برای بررسی رابطه رگرسیونی استفاده می‌شود. در این پژوهش الگویی به کار می‌رود که در آن شاخص ساخت منابع انسانی (BHR) متغیر وابسته است و ابعاد جهانی شدن، شامل جهانی شدن اجتماعی، جهانی شدن اقتصادی و جهانی شدن سیاسی، متغیرهای مستقل در نظر گرفته می‌شوند.

بنابراین مدل پژوهش حاضر به صورت زیر تعریف می‌شود.

$$BHR_{it} = \beta_0 + \beta_1 EG_{it} + \beta_2 PG_{it} + \beta_3 SG_{it} \quad (1 \text{ مدل})$$

که در این مدل؛ BHR نشان دهنده شاخص ساخت منابع انسانی، EG نشان دهنده جهانی شدن اقتصادی، PG نشان دهنده جهانی شدن سیاسی و SG نشان دهنده جهانی شدن اجتماعی است؛ اندیس‌های i و t نیز بیان کننده کشور و سال هستند.

1. <http://data.worldbank.org/indicator/IQ.CPA.HRES.XQ> (2013-09-28). (World Bank, IDA 2013)

2. <http://globalization.kof.ethz.ch/> (2013-09-28) (Dreher 2006a; Dreher et al., 2008)

یافته‌های پژوهش

داده‌های توصیفی

همان‌گونه که در بخش روش‌شناسی بیان شد، داده‌های پژوهش حاضر از نوع داده پانل است. این داده‌ها از ۵۶ کشور در سطح جهان گردآوری شده‌اند. جدول ۲ به بیان توصیفی متغیرهای پژوهش می‌پردازد.

جدول ۲. یافته‌های توصیفی در زمینه متغیرهای پژوهش

نام متغیر	تعداد مشاهده	میانگین	انحراف استاندارد	حداقل	حداکثر
جهانی‌شدن اقتصادی	۳۳۶	۵۰/۲۲	۱۲/۸۷	۲۲/۷۵	۷۹/۰۷
جهانی‌شدن سیاسی	۴۴۴	۵۸/۴۴	۱۷/۵۲	۲۱/۱۹	۹۲/۲۱
جهانی‌شدن اجتماعی	۴۴۴	۳۰/۷۷	۱۱/۰۰	۱۴/۴۴	۵۹/۳۷
ساخت منابع انسانی	۵۱۱	۳/۴۴	۰/۶۲	۱	۴/۵

بر اساس یافته‌های جدول ۲، تعداد مشاهدات شاخص ساخت منابع انسانی ۵۱۱ داده از ۵۶ کشور است. میانگین این داده‌ها برابر ۳/۴۴ و انحراف استاندارد آنها ۰/۶۲ محاسبه شده است. حداقل مقدار ساخت منابع انسانی برابر ۱ (زیمبابوه، ۲۰۰۹) و حداکثر مقدار آن برابر ۴/۵ (بوتان، سریلانکا، گرجستان، غنا، نپال و رواندا) است.

همچنین میانگین داده‌های جهانی‌شدن اقتصادی برابر ۵۰/۲۲ و انحراف استاندارد آنها ۱۲/۸۷ است. حداقل مقدار جهانی‌شدن اقتصادی برابر ۲۲/۷۵ (رواندا، ۲۰۰۶) و حداکثر مقدار آن برابر ۷۹/۰۷ (گرجستان، ۲۰۱۰) است.

میانگین داده‌های جهانی‌شدن سیاسی برابر ۵۸/۴۴ و انحراف استاندارد آنها ۱۷/۵۲ است. حداقل مقدار جهانی‌شدن سیاسی برابر ۲۱/۱۹ (بوتان، ۲۰۰۵) و حداکثر مقدار آن برابر ۹۲/۲۱ (هندوستان، ۲۰۱۰) است.

بر اساس داده‌های پژوهش میانگین داده‌های جهانی‌شدن اجتماعی نیز برابر ۳۰/۷۷ و انحراف استاندارد آنها ۱۱/۰۰ است. حداقل مقدار جهانی‌شدن اجتماعی برابر ۱۴/۴۴ (نیجیر، ۲۰۰۵) و حداکثر مقدار آن برابر ۵۹/۳۷ (مولداوی، ۲۰۰۹) است.

همبستگی بین متغیرهای مدل

رابطه همبستگی بین دو متغیر نشان می‌دهد که با تغییر یکی از متغیرها، متغیر دیگر به چه میزان تغییر پیدا خواهد کرد. در این پژوهش همبستگی بین متغیرهای مدل با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون محاسبه شد. نتایج محاسبه همبستگی در جدول ۳ مشاهده می‌شود.

جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای پژوهش

جهانی شدن اقتصادی	جهانی شدن سیاسی	جهانی شدن اجتماعی	ساخت منابع انسانی		
۱	-۰/۲۶۱**	۰/۵۳۲**	۰/۰۶۹	همبستگی پیرسون	جهانی شدن اقتصادی
مقدار اطمینان	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۲۰۵	مقدار اطمینان	تعداد
۳۳۶	۳۳۶	۳۳۶	۳۳۶	تعداد	
-۰/۲۶۱**	۱	-۰/۰۹۶*	۰/۰۵۳	همبستگی پیرسون	جهانی شدن سیاسی
۰/۰۰۰	۰/۰۴۲	۰/۰۴۲	۰/۲۶۹	مقدار اطمینان	تعداد
۳۳۶	۴۴۴	۴۴۴	۴۳۸	تعداد	
۰/۵۳۲**	-۰/۰۹۶*	۱	۰/۴۱۶**	همبستگی پیرسون	جهانی شدن اجتماعی
۰/۰۰۰	۰/۰۴۲	۰/۰۴۲	۰/۰۰۰	مقدار اطمینان	تعداد
۳۳۶	۴۴۴	۴۴۴	۴۳۸	تعداد	
۰/۰۶۹	۰/۰۵۳	۰/۴۱۶**	۱	همبستگی پیرسون	ساخت منابع انسانی
۰/۲۰۵	۰/۲۶۹	۰/۰۰۰	۰/۴۱۶**	مقدار اطمینان	تعداد
۳۳۶	۴۳۸	۴۳۸	۵۱۱	تعداد	

** نشان می‌دهد که رابطه همبستگی در سطح اطمینان ۰/۰۱ معنادار است.

داده‌های این جدول نشان می‌دهد که بین متغیر جهانی شدن اقتصادی و متغیرهای جهانی شدن سیاسی (-۰/۲۶۱) و جهانی شدن اجتماعی (۰/۵۳۲) رابطه همبستگی معناداری در سطح اطمینان یک درصد وجود دارد. همچنین بین متغیر جهانی شدن سیاسی و متغیر جهانی شدن اجتماعی رابطه معناداری (-۰/۰۹۶) در سطح اطمینان ۵ درصد مشاهده می‌شود. در نهایت، بین متغیر جهانی شدن اجتماعی و ساخت منابع انسانی رابطه معناداری (۰/۴۱۶) در سطح اطمینان یک درصد گزارش شده است.

تخمین مدل

در ادامه به تخمین داده‌های ترکیبی تأثیر شاخص جهانی شدن بر ساخت منابع انسانی پرداخته می‌شود. در روش تخمین داده‌های ترکیبی، هر کدام از متغیرها در یک معادله جداگانه (معادله اول و سوم) وارد مدل می‌شوند. هدف از این کار محاسبه و تخمین مدل برای هر کدام از این متغیرها است. نهایتاً کل متغیرها در قالب معادله چهارم وارد مدل می‌شوند. جدول ۴ نتایج این کار را نشان می‌دهد.

جدول ۴. نتایج تخمین داده‌های ترکیبی

معادله اول	معادله دوم	معادله سوم	معادله چهارم	
۳/۲۳۴ (۰/۰۰۰)	۳/۳۱۵ (۰/۰۰۰)	۲/۶۹۶ (۰/۰۰۰)	۲/۵۷۹ (۰/۰۰۰)	مقدار ثابت
-۰/۰۰۳۴ (۰/۲۰۳)			-۰/۰۰۶۲ (۰/۰۴۴)	جهانی شدن اقتصادی
	-۰/۰۰۱۸ (۰/۲۶۷)		-۰/۰۰۵۶ (۰/۰۱۵)	جهانی شدن سیاسی
		۰/۰۲۳۶ (۰/۰۰۰)	-۰/۰۲۶۰ (۰/۰۰۰)	جهانی شدن اجتماعی

در ادامه برای محاسبه الگوی پژوهش، داده‌های پانل ۵۶ کشور مد نظر در پژوهش با استفاده از روش GLS و به کارگیری نرم‌افزار STATA محاسبه شد. نتایج این تخمین به ترتیب زیر است:

رگرسیون FGLS داده‌های زمانی مقطعی؛

ضرایب: حداقل مربعات تعمیم یافته؛

پانل‌ها بدون خودهمبستگی؛

کوواریانس تخمین زده شده = ۱؛

تعداد مشاهدات = ۳۳۶؛

ضرایب تخمین زده شده = ۴؛

دوره‌های زمانی = ۶؛

ضریب خی دو والد = ۶۱/۵۱

جدول ۵. نتایج آزمون پانل داده‌های پژوهش

متغیر	ضریب	خطای استاندارد	مقدار Z	P> z	مقدار اطمینان ۹۵٪	
					حد پایین	حد بالا
جهانی شدن اقتصادی	-۰/۰۰۶۲	۰/۰۰۳۰	-۲/۰۱	۰/۰۴۴	-۰/۰۱۲۲	-۰/۰۰۰۱
جهانی شدن سیاسی	۰/۰۰۵۶	۰/۰۰۲۲	۲/۴۴	۰/۰۱۵	۰/۰۰۱۱	۰/۰۱۰۱
جهانی شدن اجتماعی	۰/۰۲۶۰	۰/۰۰۳۶	۷/۱۶	۰/۰۰۰	۰/۰۱۸۹	۰/۰۳۳۱
مقدار ثابت	۲/۵۷۹۴	۰/۲۲۴۵	۱۱/۴۸	۰/۰۰۰	۲/۱۳۹۲	۳/۰۱۹۶

یافته‌های این تخمین نشان می‌دهد که ضرایب متغیرهای جهانی شدن اقتصادی، جهانی شدن سیاسی و جهانی شدن اجتماعی، در سطح اطمینان کمتر از پنج صدم معنادار است. با توجه به این یافته‌ها، معادله تخمین میزان ساخت منابع انسانی به ترتیب رابطه ۱ خواهد بود:

$$BHR_{it} = ۲/۵۷۹۴ - ۰/۰۰۶۲ (EG_{it}) + ۰/۰۰۵۶ (PG_{it}) + ۰/۰۲۶۰ (SG_{it}) \quad \text{رابطه ۱}$$

در این مدل BHR نشان دهنده شاخص ساخت منابع انسانی، EG نشان دهنده جهانی شدن اقتصادی، PG نشان دهنده جهانی شدن سیاسی و SG نشان دهنده جهانی شدن اجتماعی است. اندیس‌های i و t نیز بیان کننده کشور و سال هستند.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

هرچند مطالعات چشمگیری در زمینه جهانی شدن و ساختارهای بین‌المللی در عصر جهانی شدن انجام گرفته است، اما تعداد پژوهش‌های کمی و مقداری انجام گرفته در زمینه رابطه بین جهانی شدن و تحولات منابع انسانی کشورها، اندک است. به همین دلیل مقایسه نتایج پژوهش حاضر با پژوهش‌های قبلی بسیار محدود است.

یافته‌های حاصل از آزمون GLS نشان داد که شاخص‌های سه‌گانه جهانی شدن (اقتصادی، سیاسی و اجتماعی) بر ساخت منابع انسانی در کشورهای منتخب تأثیر گذارند. تفسیر ضرایب تأثیرگذاری این شاخص‌ها می‌تواند نتایج جالب توجهی داشته باشد؛ بر اساس یافته‌ها ضریب شاخص جهانی شدن اقتصادی در معادله تبیین میزان ساخت منابع انسانی برابر $-۰/۰۰۶۲$ است. منفی بودن ضریب جهانی شدن اقتصادی نشان می‌دهد که سطح تلاش کشورها برای ساخت منابع انسانی ملی با میزان جهانی شدن اقتصادی رابطه منفی دارد؛ یعنی هر چه کشورها از نظر جریان‌های واقعی اقتصادی و محدودیت‌های ایجاد شده بر تجارت و سرمایه بین‌المللی جایگاه

بهتری داشته باشند، تلاش‌های آنها برای ساخت منابع انسانی کمتر خواهد بود. در نگاه اول شاید این یافته غیرمنطقی به نظر بیاید؛ اما می‌توان دلیل آن را در شیوه محاسبه شاخص ساخت منابع انسانی جست‌وجو کرد. در این شاخص عواملی چون پیشگیری و درمان بیماری‌های ایدز، سل و مالاریا و همچنین برنامه‌های رشد کودکان وجود دارد که عمدتاً تحت نظارت سازمان ملل متحد و در اقتصادهای ضعیف و عقب‌مانده انجام می‌گیرند. میزان کمک‌های نقدی و غیرنقدی سازمان ملل متحد به کشورهایی که اقتصاد ضعیفی دارند، بیشتر است، لذا این کشورها مخارج بیشتری در این زمینه صرف می‌کنند. در همین راستا، منتقدان جهانی شدن ادعا می‌کنند جهانی شدن اقتصادی مسبب کاهش مخارج اجتماعی است و بار پرداخت مالیات^۱ را از سرمایه به نیروی کار منتقل می‌کند (درهر، ۲۰۰۶). البته در پژوهش‌های مختلف نتایج متعدد و در برخی موارد متناقضی به دست آمده است. برای مثال، سوانک (۲۰۰۱) نشان می‌دهد که جهانی شدن بار مالیاتی را افزایش می‌دهد؛ درحالی‌که رودریک (۱۹۹۷) نتیجه می‌گیرد که جهانی شدن درآمدهای مالیاتی را کاهش داده است. همین (۲۰۰۰) نیز هیچ تأثیر معناداری از جهانی شدن بر درآمدهای مالیاتی به دست نیاورده است. تأثیر جهانی شدن بر مخارج اجتماعی (مانند مخارج برای ساخت منابع انسانی) به همین میزان بحث‌برانگیز است؛ هیکس و سوانک^۲ (۱۹۹۲) تأثیر مثبت و معناداری را گزارش کرده‌اند و گرت و میشل (۱۹۹۹) تأثیر منفی و معناداری را از متغیرها نتیجه گرفته‌اند.

یافته‌های آزمون تحلیل داده‌های پانل همچنین نشان داد میزان جهانی شدن سیاسی به‌طور مثبتی بر میزان ساخت منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. می‌توان اظهار کرد کشورهایی که میزان عضویت خود در سازمان‌های بین‌المللی را افزایش داده‌اند و در معاهدات بین‌المللی وارد می‌شوند، بیشتر می‌توانند از امکانات مرتبط با ساخت منابع انسانی بهره‌برداری کنند. بسیاری از کمک‌های بین‌المللی برای ساخت منابع انسانی بستگی به شرایط سیاسی و میزان هم‌نوایی کشور متقاضی با تعهدات و قراردادهای بین‌المللی دارد.

درنهایت، خروجی آزمون GLS نشان داد جهانی شدن اجتماعی می‌تواند به‌صورت مستقیم و مثبت میزان ساخت منابع انسانی یک کشور را تعیین کند. این مسئله نیز با توجه به شیوه سنجش جهانی شدن اجتماعی تفسیر می‌شود. سطح تماس‌های فردی شهروندان یک کشور با بقیه کشورها و میزان دسترسی آنها به اطلاعات، به‌طور مثبتی می‌تواند میزان ساخت منابع انسانی در آن کشور را تحت تأثیر قرار دهد.

1. Tax Burden

2. Hicks and Swank

این نتایج نشان می‌دهد کشورها برای ساخت منابع انسانی خود باید مسئله جهانی شدن را در کانون توجه خود قرار دهند. در واقع جهانی شدن امری اجتناب‌ناپذیر می‌نماید و اغلب کشورها باید خود را با فرایند و قواعد آن منطبق کنند. ناتوانی در متناسب‌سازی ساختارها و رویه‌های داخلی موجب می‌شود که کشورها از دستیابی به مزیت رقابتی باز بمانند.

تأثیرات ساخت منابع انسانی در عصر جهانی شدن بر سازمان‌های دولتی و خصوصی بسیار مشهود است. ساخت منابع انسانی را می‌توان از نگاه اقتصادی بررسی کرد و ارزیابی سرمایه‌های انسانی را انجام داد. در واقع هر کشور در سنجش میزان دارایی‌های خود، علاوه بر جریان‌های نقدی، کالاها، زیرساخت‌ها و تجهیزات، باید عنصر «سرمایه انسانی» را نیز وارد ترازنامه خود کند. انسان‌ها در اقتصاد جهانی، محور اصلی تولید و موفقیت شرکت‌ها و کشورها هستند؛ از این رو ارزش افزوده ناشی از عامل انسانی نسبت به عوامل زمین و تجهیزات، بسیار بیشتر خواهد بود. در چنین وضعیتی هرگونه سرمایه‌گذاری در زمینه سرمایه انسانی برای کشورها بسیار سودآور و ارزشمند خواهد بود و نرخ بازگشت بسیار مناسبی خواهد داشت. بخش اعظم این نوع سرمایه‌گذاری هم‌اکنون خود را در قالب شاخص ساخت منابع انسانی نشان داده است. تأمین سلامت سرمایه انسانی، بهبود شرایط تغذیه و آموزش و مهارت‌آموزی آنها، مبنای اصلی این شاخص را شکل می‌دهند و جزء وظایف دولت‌ها به‌شمار می‌روند. در جهان معاصر این وظیفه باید از حالت سنتی خود، یعنی کارکرد روزمره و عادی دولت‌ها خارج شود و به کارکردی استراتژیک به آن نگریسته شود؛ چرا که دستیابی به چشم‌اندازها و برنامه‌های توسعه بلندمدت بدون نگاه استراتژیک به منابع انسانی ملی امکان‌پذیر نخواهد بود.

پژوهش حاضر با محدودیت‌هایی نیز روبه‌رو بوده است؛ داده‌های مربوط به شاخص ساخت منابع انسانی برای کلیه کشورهای جهان در دسترس نیستند، بنابراین در تعمیم نتایج آنها باید با احتیاط عمل کرد. همچنین اغلب کشورهایایی که داده‌های آنها در دسترس قرار دارد، جزء کشورهای با سطح درآمد سرانه متوسط و پایین هستند. نهایتاً در زمینه مدل و چارچوب نظری پژوهش نیز باید گفت از آنجا که پژوهشی در زمینه تأثیر جهانی شدن بر شاخص ساخت منابع انسانی انجام نگرفته است، امکان مقایسه یافته‌های پژوهش کنونی با نتایج پژوهش‌های قبلی وجود ندارد.

پژوهشگران بعدی می‌توانند تأثیر جهانی شدن را بر ساخت منابع انسانی با استفاده از روش تحلیل داده‌های پانل پویا^۱ بررسی کنند. انجام چنین پژوهشی می‌تواند پویایی‌های موجود در میان این دو متغیر را نشان دهد. همچنین از آنجا که پژوهش‌های قبلی (لالونتاس، ۲۰۱۱) نقش

تعدیل‌گر متغیرهایی مانند درآمد را در رابطه بین جهانی شدن و فساد نشان داده‌اند، پژوهشگران می‌توانند نقش متغیرهای تعدیل‌گری چون سطح درآمد سرانه، توسعه فناوری‌ها و نظام حکمرانی را در رابطه بین جهانی شدن و ساخت منابع انسانی بررسی کنند. در نهایت، چنانچه پژوهشگران داده‌های قبل از سال ۲۰۰۵ را نیز در مطالعات خود مد نظر قرار دهند، می‌توانند یافته‌های معتبرتر و قابل‌اتکاتری را به‌دست آورند.

References

- Abili, Kh. (2003). The impact of globalization and its consequences on performance appraisal in pedagogy system. *Globalization of pedagogy conference*. University of Tehran. (in Persian)
- Adams, R. (2008). Globalization and income inequality: Implications for intellectual property rights, *Journal of Policy Modeling*, 30 (5): 725-735.
- Akhavan Zanjani, D. (2002). *Globalization and foreign politics*. Tehran: Board for international politics study. (in Persian)
- Atwater, D.M. (1995). Workforce forecasting. *Human resource planning*, 18(4): 50-53.
- Bell, B. (2004). *An Introduction to Cyber culture*. London: Routledge.
- Birkhead, C. (2003). Globalization, Identity and Democracy: Mexico and Latin America. *School Library Journal*, 24 (3): 36 -45.
- Burbach, R. (2009). *Globalization and its discontents: the rise of postmodern socialism*, London: Pluto.
- Byrne, J., Reinhardt, A., Hof, R. D. (1999). *The Search for the Young and Gifted, Why Talent Counts*. New York: Business Week.
- Castells, M. (2003). *Information Age*. Tehran: Tarhe No Publication. (In Persian)
- Chomsky, N. (1999). *The New Military Humanism*. London: Pluto Press.
- Dreher, A. (2006a). Does Globalization Affect Growth? Evidence from a New Index of Globalization. *Applied Economics*, 38(10): 1091-1110.
- Dreher, A. (2006b). The influence of globalization on taxes and social policy: An empirical analysis for OECD countries. *European Journal of Political Economy*, 22 (1): 179-201.
- Dreher, A., Sturm, J., Ursprung, H. W. (2008). The impact of globalization on the composition of government expenditures: Evidence from panel data. *Public Choice*. 134 (3/4): 263-292.

- Dreher, A., Gaston, N. and Martens, P. (2008). *Measuring Globalization – Gauging its Consequences*. New York: Springer.
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges of the 21st Century*. New York: Harper Business.
- Fahy, J., Hooley, G., Berács J., Fonfara, K., Gabrijan, V. (2003). Privatization and Sustainable Competitive Advantage in the Emerging Economies of Central Europe. *Management International Review*, 43 (4): 407-428.
- Falk, R. (2002). *Monotheistic religions in the age of globalization*. London: Routledge.
- Garrett, G., Mitchell, D. (1999). *Globalization and the welfare state*. Unpublished paper, Yale University.
- Gholamzadeh, D. Jalali, S. (2012). Human Resources Strategy Formulation by Strategic Reference Points Theory (Case Study: RPK Company). *Journal of Public Administration*. 4 (10): 137-152. (in Persian)
- Greene, W. H. (2008). *Econometric Analysis*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Grew, M. (1995). *The transformation of Democracy, Globalization and Territorial Democracy*. Cambridge: Polity.
- Habermas, J. (1989). *The Structural Transformation of the Public Sphere*. Oxford: Polity Press.
- Heinemann, F. (2000). Does globalization restrict budgetary autonomy? A multidimensional approach. *Intereconomics*, 35 (1): 288-298.
- Hicks, A.M., Swank, D.H. (1992). Politics, institutions, and welfare spending in industrialized democracies, 1960– 82. *American Political Science Review*. 86 (???): 658-674.
- Javadi, M. (2003). *Globalization and its challenges. Proceedings of globalization conference*. Ghazvin: University of Kharazmi. (in Persian)
- Kazemi, M. (2002). Globalization and challenges of higher education in 3d millennium. *Social development conference*. 427-457. (in Persian)
- Khosh Ghadam Kho, S. Mosavi, S. Shahabi, R. Sobhani Nejjhad, M. (2012). The impact of economic globalization on the scientific and educational goals of the higher schools. *Quarterly journal of new Pedagogical Thinking*, 8 (2): 155-198. (in Persian)
- Kitagawa, F. (2005). Constructing advantage in the knowledge society, roles of universities reconsidered: the case of Japan. *Higher education management and policy*, 17(1): 1-18.

- Lalountas, D. A., Manolas, G. A. Vavouras, I. S. (2011). Corruption, globalization and development: How are these three phenomena related? *Journal of Policy Modeling*, 33 (4): 636–648.
- Maddala, G. S. and Lahiri, K. (2006). *Introduction to Econometrics*. 4th Ed. New York: Wiley.
- Malek, M. (2005). *Economic Globalization*. Tehran: Kanoon Andishe Javan. (in Persian)
- Maycunich, G., Callahan, J.L. & Bierema, L.L. (2003). *Globalization and HRD Critical Issues in HRD: A New Agenda for the Twenty-First Century*. Perseus Publishing.
- Mills, M. (2009). Globalization and Inequality, *European Sociological Review*, 25: 1: 1-8.
- Mohseni, M. (2006). *Sociology of Information Society*. Tehran: Didar Publication. (in Persian)
- Olson, J. S. (2000). i2i trust in E-commerce. *Communications*, 43 (12): 41-87.
- Porter, M. E. (1990). *The Competitive Advantage of Nations*. New York: Free Press.
- Rahimi, A. Shekari, A. (2006). *Globalization*. Tehran: Andishe Novin. (in Persian)
- Rodrik, D. (1997). *Has Globalization Gone too far?* Institute for International Economics, Washington, DC.
- Rugman, A. M & Verbeke, K. (2010). *Global corporative strategy and trade policy*. London: Routledge.
- Saner, R., Yiu, L., and Sondergaard, M. (2000). Business Diplomacy Management: A Core Competency for Global Companies. *Academy of Management Executive*, 14 (1): 80–92.
- Schuler, R., Jackson, S. (1987). Linking competitive strategies with HRM practices. *Academy of Management Executive*, 1(3): 207-219.
- Schuler, R.S. and Jackson, S.E. (1999). *Strategic Human Resource Management*. Blackwell, Oxford.
- Sodersten, B. (2004). *Globalization and welfare state*. Institute for social security research. (in Persian)
- Stone, R. J. (2010). *Human Resource Management*. 7th Edition. Australia: John Wiley & Sons.
- Swank, D.H. (2001). Mobile capital, democratic institutions, and the public economy in advanced industrial societies. *Journal of Comparative Policy Analysis*, 3: 133– 162.

- Tayeb, M. H. (2005). *International Human Resource Management, a Multinational Company Perspective*. New York: Oxford University Press.
- UNDP. (2013). *Human Development Report 2013: The Rise of the South: Human Progress in a Diverse World*. Available online: <http://hdi.undp.org>.
- Vilken, P. (2001). *The political economy of global communication and human security*. Institute for strategic studies. (in Persian)
- Wagner, R. Hlavacka, Svatopluk; Bacharova, Ljuba. (2000). Special Section-Slovakia's Health System, Hospital Human Resource Planning in Slovakia. *Journal of Management in Medicine*, 14(5, 6): 383-405.