

توسعه قابلیت‌های انسانی - سازمانی در پرتو جهان‌بینی اسلامی

فاطمه فتحی^۱، مهدی سبک‌رو^۲

چکیده

توسعه منابع انسانی بخش مهمی از مدیریت منابع انسانی است که به‌طور خاص، با آموزش کارکنان سازمان سروکار دارد و شامل هر نوع فعالیتی در جهت رشد و پیشرفت کارمندان سازمان می‌شود. هر سازمانی که تصمیم به پیشرفت دارد و می‌خواهد به‌سرعت تغییر کرده و پویا و موفق باشد، نیاز به توسعه منابع انسانی دارد. رویکرد قابلیت، به انسان با دید ابزاری نگاه نمی‌کند، بلکه توسعه انسانی را با تأکید بر نقش فاعلی آن و توانایی انسان برای کسب زندگی دلخواه و افزایش دامنه انتخاب خود، مورد توجه قرار می‌دهد. از طرفی، این مسئله در سازمان‌های اسلامی نیز مورد تأکید قرار می‌گیرد. به نظر می‌رسد توسعه قابلیت‌های انسانی در کشورهای اسلامی نیاز به شاخص‌هایی دارد که ریشه در مذهب آنان داشته باشد تا شرایط پیشرفت کشور را نیز فراهم آورد. پژوهش حاضر، به‌منظور بررسی این مهم، شاخص‌های توسعه قابلیت منابع انسانی سازمانی و شاخص‌های توسعه قابلیت منابع انسانی - اسلامی را گردآوری کرده و درنهایت، شاخص‌های توسعه قابلیت منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی را به‌عنوان عاملی برای ایجاد توسعه در سازمان‌های اسلامی، ارائه می‌کند.

واژگان کلیدی: توسعه، قابلیت‌های انسانی، پیشرفت سازمان، جهان‌بینی اسلامی.

1. دانشجوی دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشگاه یزد / f.fathi12@gmail.com

2. استادیار مدیریت، دانشگاه یزد / msabokro@yazd.ac.ir

مقدمه و بیان مسئله

بینش وسیع و گسترده انسان درباره جهان، محصول کوشش جمعی بشر است که طی قرون و اعصار، روی هم انباشته شده و تکامل یافته است. این بینش که تحت ضوابط و قواعد و منطق خاص درآمده، نام «علم» یافته است. علم به معنی اعم - یعنی مجموع تفکرات بشری درباره جهان که شامل فلسفه هم می‌شود - محصول کوشش جمعی بشر است که نظم منطقی خاصی یافته است. گرایش‌های معنوی و والای بشر، زاده ایمان و اعتقاد و دل بستگی‌های او به برخی حقایق در این جهان است که آن حقایق، هم ماورای فردی، عام و شامل است، و هم ماورای مادی بوده و از نوع نفع و سود نیست. این‌گونه ایمان‌ها و دل بستگی‌ها، به نوبه خود مولود برخی جهان‌بینی‌ها و جهان‌شناسی‌هاست که یا از سوی پیامبران الهی به بشر عرضه شده است و یا برخی فلاسفه خواسته‌اند نوعی تفکر عرضه کنند که ایمان‌زا و آرمان‌خیز باشد (مطهری، 1390: 10-11).

از دید گلشنی (1395)، رابطه علم با ادیان الهی رابطه‌ای طولی است، یعنی این ادیان به‌ویژه اسلام، چهارچوب (جهان‌بینی) مناسبی را برای فعالیت علمی و فناورانه فراهم می‌کنند که منجر به توسعه پایدار می‌شود. این چهارچوب جامع، اشتراک‌های زیادی با سایر ادیان ابراهیمی دارد که یکی از ویژگی‌های آن این است که برای پرسش‌های بنیادی انسانی، پاسخ فراهم می‌سازد (گلشنی، 1395: 15). علم و ایمان، نه تنها با یکدیگر تضادی ندارند بلکه مکمل و متمم یکدیگرند (مطهری، 1390: 27).

شکی نیست که جهان اسلام، تا آنجا که به علم و فناوری مربوط می‌شود، بسیار از جهان غرب عقب‌افتاده است و این عقب‌افتادگی روزه‌روز بیشتر می‌شود. از نظر گلشنی (1395)، دلیل عقب‌افتادگی جوامع اسلامی این است که هویت اسلامی خود را نادیده گرفته‌اند و در مورد حفظ آن و تعالی جامعه اسلامی خویش تنبلی کرده‌اند و از جهان‌بینی جامع‌اندیش اسلامی دور افتاده‌اند. صرف توجه به آیه کریمه «ولن تجعل الله للكافرين على المؤمنين سبيلا» (و خداوند هرگز کافران را بر مؤمنان سلطه نمی‌دهد)، کافی است تا نشان دهد مسلمانان معتقدانه به اسلام عمل نکرده‌اند و پیام قرآن را که باید تمامی توان‌شان را برای حفظ عوامل معنوی و تحقق ایدئال‌های اسلامی به کار بگیرند، نادیده گرفته‌اند. از دید قرآن، ایمان واقعی دینی نقشی اساسی در تحقق اعتلای همه‌جانبه

جامعه اسلامی دارد اما ایمان واقعی به اسلام، نیازمند آن است که انسان خود را توانا و خودکفا کند و متکی بر دشمنان نباشد. در حالی که اسلام بیش از هر دین دیگری بر کسب دانش تأکید دارد، در کمتر جایی بیش از دارالاسلام، توان علمی مورد غفلت قرار گرفته است. امروزه علم و فناوری، نقش مهمی در خودکفایی و اعتلای یک جامعه دارند اما این امر نیازمند تربیت متخصصان رده‌بالا در هر رشته مهم علم و فناوری است. به علاوه، این متخصصان باید متمرکز بر رفع نیازهای جامعه خویش، در چهارچوب ایدئال‌های اسلامی باشند. اگر علم و فناوری بخواهد در خدمت ایدئال‌های اسلامی باشد، باید در چهارچوب جهان‌بینی اسلامی تدوین شود (گلشنی، 1395: 15-14). در جهان‌بینی علم‌گرایانه رایج، نه تنها پرسش‌های نهایی دغدغه‌انگیز انسان بدون پاسخ می‌مانند، بلکه حتی اعتبار این پرسش‌ها نیز انکار می‌شوند؛ بنابراین معنای حیات، اهمیت خود را از دست داده است و انسان‌ها تحت تأثیر قدرت خیره‌کننده فناوری، بیشتر دنبال رفاه مادی هستند و بُعد معنوی خود را نادیده می‌گیرند (گلشنی، 1395: 30).

اسلام بر بُعد انسانی نیز تأکید ویژه‌ای دارد. زاهدی (1388) معتقد است برای تحقق توسعه پایدار باید تغییراتی در شیوه زندگی افراد به وجود آید. به نظر می‌رسد ایجاد تغییرات اساسی و زیربنایی در شیوه زندگی جامعه، بدون مشارکت فعال و آگاهانه تک‌تک افراد جامعه ممکن نیست. هریک از افراد، لازم است با کسب آگاهی‌های لازم، ابتدا در مورد لزوم تغییر رفتارهای موجود، مجاب شوند و سپس این نگرش را به دیگران تسری دهند تا در نهایت، تغییرات مناسبی در وضع موجود پدید آید (زاهدی، 1388: 11). پیشرفت، تغییری چندبعدی است که تمام ابعاد زندگی اجتماعی انسان‌ها را به وسیله چهارچوبی نظری و برنامه عملی متحول می‌سازد. در واقع، توسعه، تنها پیشرفت اقتصادی انسان‌ها نیست و علاوه بر آن، اصلاح شیوه ارائه خدمات برای بهبود اوضاع جاری را نیز می‌توان از جمله اهداف پیشرفت دانست؛ به گونه‌ای که قدرت همه افراد جامعه در انتخاب و تصمیم‌گیری در رابطه با زندگی خود، افزایش پیدا کند (سیرز، 1969: 60-59).

هدف و پرسش پژوهش

در الگوی اسلامی پیشرفت، به هر دو بُعد مادی و معنوی زندگی انسان توجه می‌شود. این نیاز وجود دارد که این نوع نگاه به زندگی انسان و پیشرفت او، در سازمان‌ها نیز مطرح شود؛ از این رو، این

1. Seers

توسعه قابلیت‌های انسانی سازمانی در پرتو جهان‌بینی اسلامی

پرسش مطرح می‌شود که توسعه قابلیت منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی چگونه است و چه شاخص‌هایی می‌تواند داشته باشد؟ تحقیق حاضر می‌کوشد با بررسی شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در سازمان‌ها و شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در اسلام، چنین شاخص‌هایی را در سازمان‌های اسلامی مطرح کند.

پیشینه پژوهش

در این پژوهش، کوشش بر این است که با بررسی شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در سازمان‌ها و شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در اسلام، بتوان شاخص‌هایی را در سازمان‌های اسلامی تبیین کرد. بدین منظور نیاز است به بررسی پژوهش‌هایی پرداخت که شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در سازمان‌ها و شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در اسلام را مطرح کرده‌اند که در ادامه، به بررسی این موضوع‌ها پرداخته می‌شود.

1. شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی سازمان

تفاوت مفهوم سازمان در مدیریت اسلامی و مدیریت رایج، بستگی به هدف و نوع روابط انسانی در سازمان دارد. در مدیریت اسلامی، هدف سازمان ایجاد فرصت، امکان رشد، کمال و تعالی انسان است، اما هدف در سازمان‌های متداول، کارایی، اثربخشی، بهره‌وری و توسعه پایدار سازمانی است که انسان وسیله‌ای برای تحقق اهداف سازمان است. طبق گفته الهی‌قمشه‌ای، شرافت سازمان در دوستی و روابط انسانی افراد آن سازمان است (بهارستان، 1383: 12).

بلک وود (2010)، در پژوهش خود، تعامل با کارکنان را یکی از عوامل توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان می‌داند. وی موارد دیگری همچون استفاده از تجارب کارکنان و توسعه کارکنان را از جمله عوامل توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌ها می‌داند. او بیان می‌دارد توجه به قابلیت‌های انسانی در سازمان‌ها، رشد اقتصادی آن‌ها را در پی خواهد داشت و بدین ترتیب، منافع اجتماعی و اقتصادی در سازمان‌ها حاصل می‌شود (بلک وود، 2010: 10). بدین جهت، می‌توان دریافت که او به قابلیت منابع انسانی از بُعد اقتصادی آن نگرسته است.

در گزارش مربوط به وزارت نیروی کار کشور نیوزیلند (1999)، سه شاخص مهارت، دانش و نگرش را از جمله شاخص‌های قابلیت انسانی برشمرده‌اند. طی تحقیقی، در برخی از سازمان‌های

نیوزیلند و بررسی قابلیت منابع انسانی در آن سازمان‌ها، فهرستی از قابلیت‌های منابع انسانی در سازمان‌های نیوزیلند به شرح جدول زیر تهیه شده است (ویزارد و بورچارت¹، 2007: 5-8):

• زندگی در امنیت فیزیکی و سلامتی؛

• قابلیت دارا بودن دانش تخصصی، ادراک و دقت و داشتن مهارت لازم؛

• لذت از زندگی و داشتن زندگی مستقل و راحت؛

• قابلیت شرکت در فعالیت‌های ارزشمند و مؤثر؛

• لذت بردن از زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی؛

• قابلیت شرکت در تصمیم‌گیری؛

• احترام به خود و برخورداری از عدالت.

برایسون و آنیل² (2010)، در بیش از 30 سازمان، در رابطه با قابلیت‌های توسعه منابع انسانی 200 مصاحبه انجام دادند و به دنبال آن، شاخص‌ها، موانع و محرک‌های قابلیت‌های توسعه منابع انسانی را مطرح کردند. آن‌ها بیان داشتند آگاهی به اصول دانش، چندمهارتی و سطح مهارت، فرهنگ، تفویض اختیار، میزان مشارکت در تصمیم‌گیری، آموزش مناسب و خودتنظیمی³ کارکنان در سازمان‌ها، همکاری قابل توجهی از کارکنان را در جهت پیشبرد اهداف سازمان به همراه دارد. طی بررسی‌های انجام‌شده در منابع مطرح‌شده در پژوهش حاضر، شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌ها، به‌طور خلاصه به شرح جدول زیر است:

جدول شماره 1. شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی سازمان

شاخص	مرجع
تعامل با کارکنان تجارب کارکنان	بلک وود (2010)
مهارت دانش نگرش	گزارش مربوط به وزارت نیروی کار کشور نیوزیلند (1999)

1. Vizard, P & Burchardt, T.
2. Bryson, Jane & Paul O'Neil
3. self-regulation

شاخص	مرجع
زندگی در امنیت و سلامتی کسب دانش تخصصی، ادراک، دقت و مهارت لذت از زندگی و داشتن زندگی راحت شرکت در فعالیتهای ارزشمند و مؤثر لذت از زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی مشارکت در تصمیم‌گیری احترام به خود برخورداری از عدالت	ویزارد و بورچارت (2007)
آگاهی به اصول دانش چندمهارتی و سطح مهارت مناسب تفویض اختیار فرهنگ مشارکت در تصمیم‌گیری آموزش مناسب خودتنظیمی کارکنان در سازمان	برایسون و انیل (2010)

2. شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی - اسلامی

آقانظری (1386) بیان می‌دارد توسعه سرمایه انسانی - اسلامی تنها به تحصیل، کسب مهارت و آموزش نیروی کار محدود نمی‌شود، بلکه بر شکوفاسازی فضیلت‌ها و استعداد‌های گوناگون مادی و معنوی انسان‌ها نیز تأکید می‌کند (آقانظری، 1386: 67). قربانی (1395) بیان می‌دارد انسان‌شناسی، مقدمه خوبی برای الگوی هرگونه پیشرفت مادی و معنوی بشر در جهان است؛ از این رو، در جهان‌بینی اسلامی، انسان‌شناسی دارای مؤلفه‌های بسیار مهمی است که مبدأ و مقصد و چگونگی سیر تکامل انسان را به روشنی تبیین می‌کند؛ یعنی انسان، دارای منشأ و سیر تکاملی الهی برای وصول به قرب الهی است؛ در نتیجه، هرگونه الگویی برای پیشرفت، باید در پرتو آموزه خلافت‌اللهی انسان تبیین شود تا به تحقق کمالات انسان به خصوص از بُعد معنوی کمک کند (قربانی، 1395: 441).

معیارهای پیشرفت انسانی در اسلام، با شاخص توسعه متعارف که در جهت سنجش بعد مادی

انسان است، تفاوت ماهوی دارد. پیشرفت انسانی در اسلام، فراگردی است که منافع مادی و معنوی، دنیوی و اخروی انسان را تأمین می‌کند و هدف اصلی آن نیز نیل به سعادت واقعی و قرب الی‌الله است؛ از این رو، معیارهای دین‌داری، علم و معرفت، تأمین معاش و کرامت و آزادگی را پیشنهاد می‌دهد (خلیلیان و دیگران، 1392: 97).

محمودی و دیگران (1393)، دوازده ترم فرعی و پنج تم اصلی توسعه قابلیت‌های انسانی برگرفته از متن نامه 53 نهج‌البلاغه را مطابق با جدول شماره 2، ارائه کرده‌اند.

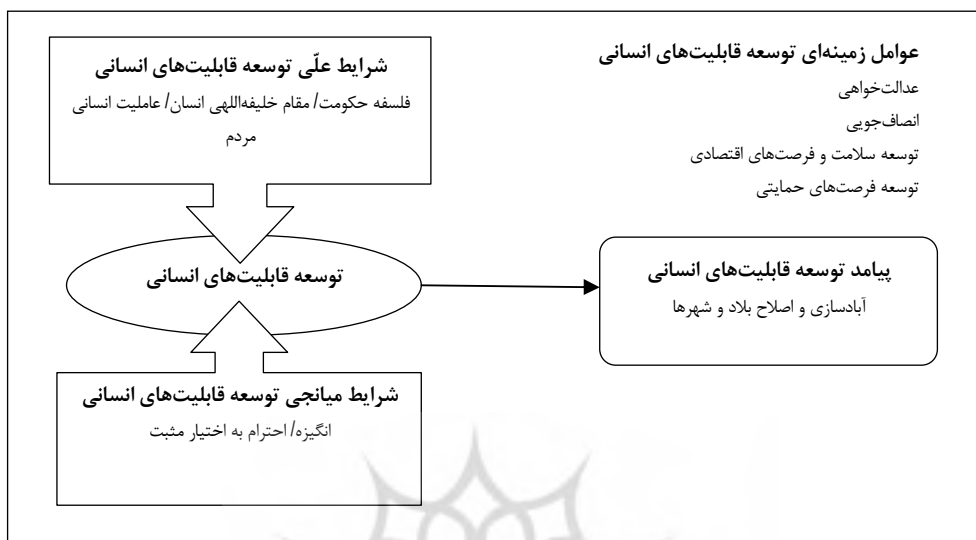
جدول شماره 2. تم‌های اصلی و فرعی قابلیت‌های انسانی برگرفته از متن نامه 53 نهج‌البلاغه

تم اصلی	تم فرعی
شرایط علی توسعه قابلیت‌های انسانی	فلسفه حکومت
	عاملیت انسانی مردم
	مقام خلیفه‌اللهی انسان
پدیده محوری توسعه قابلیت‌های انسانی	اصلاح امور مردم به مثابه حق صریح آنان
	تعدد ذی‌نفعان
شرایط میانجی توسعه قابلیت‌های انسانی	انگیزه
	احترام به اختیار مثبت
شرایط زمینه‌ای توسعه قابلیت‌های انسانی	عدالت‌خواهی
	انصاف‌جویی
	توسعه سلامت و فرصت‌های اقتصادی
پیامد نهایی توسعه قابلیت‌های انسانی	توسعه فرصت‌های حمایتی
	آبادسازی و اصلاح بلاد و شهرها

منبع: محمودی و دیگران، 1393: 180.

محمودی و دیگران (1393) تلاش کردند تا شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی را در چهارچوبی جامع و منسجم، مرتبط با بُرد نافذ شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی برآمده از متن نامه 53 نهج‌البلاغه، ارائه کنند که در شکل شماره 1 ملاحظه می‌شود. پژوهش آن‌ها مشتمل بر دوازده تم فرعی و پنج تم اصلی بود. در نهایت، با استفاده از تم‌های اصلی و فرعی، چهارچوبی برای توسعه رویکرد قابلیت‌های انسانی ارائه کردند.

شکل شماره 1. چهارچوب مرتبط با توسعه قابلیت‌های انسانی برآمده از متن نامه 53 نهج البلاغه



منبع: محمودی و دیگران، 1393: 181.

از نظر خلیلیان و دیگران (1392) برای ارائه شاخص‌های پیشرفت انسانی، نیازمند توجه به معیارها و مبانی پیشرفت انسانی - اسلامی هستیم؛ از این رو، با استفاده از روش تحلیلی - استنباطی، درصدد استخراج معیارهای پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام، از قرآن و روایات و تبیین مبانی حاکم بر آن شدند. آن‌ها چهار معیار در شاخص پیشرفت انسانی مورد نظر اسلام مطرح کردند (جدول شماره 3). از نظر آن‌ها، معیارهای معرفی شده برای پیشرفت انسانی مبتنی بر مبانی فکری اسلام، از جمله نگاه متعالی اسلام به انسان و تکامل قرار دارد. ارائه این معیارها می‌تواند سبب معرفی شاخص‌های متمایز برای پیشرفت انسانی شود.

جدول شماره 3. معیارهای پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام و شاخص‌های آن

شاخص‌ها	معیارها
بینش و عقیده	دین‌داری
پابندی به تکالیف	
سواد و سطح تحصیلات	علم و معرفت
مطالعه و تحقیق مفید	
اطلاعات دینی	
خلاقیت و نوآوری	

سال پنجم، شماره دهم، پاییز و زمستان 1396

شاخص‌ها	معیارها
حد کفاف	تأمین معاش
بهداشت و سلامت	
تکافل اجتماعی	
تدبیر معیشت	
رعایت مکارم اخلاقی	کرامت و آزادی
اطمینان خاطر و آرامش روحی	
ولایت‌پذیری	

منبع: خلیلیان و دیگران، 1392: 98.

پورعزت و سعدآبادی (1391)، عوامل پیشرفت و تعالی انسانی - اجتماعی برگرفته از بیانات امام علی (ع) را در قالب الگوی سه‌شاخگی، به سه شاخه رفتاری، ساختاری و زمینه‌ای دسته‌بندی کرده‌اند (جدول شماره 4).

جدول شماره 4. تطبیق عوامل پیشرفت و تعالی انسانی - اجتماعی برگرفته از دیدگاه امام علی (ع) با الگوی سه‌شاخگی با استناد به منابع

نوع عامل	شاخص	نوع شاخص	استناد به منابع
توسعه قابلیت‌های انسانی	تعادل بین فعالیت‌های گوناگون	ایجابی	نهج‌البلاغه، حکمت 366، ترجمه جعفری: 560
	پیروی نکردن از نفس	سلبی	نهج‌البلاغه، نامه 53، ترجمه جعفری: 444
	حُسن خلق در آموزش	ایجابی	نهج‌البلاغه، نامه 27، ترجمه جعفری: 396
	تعلیم و تربیت فردی	ایجابی	نهج‌البلاغه، حکمت 134، ترجمه جعفری: 516 و نهج‌البلاغه، خطبه 34، ترجمه جعفری: 57
	احسان	ایجابی	غررالحکم، 1381: 786
	تقوا	ایجابی	نهج‌البلاغه، خطبه 16، ترجمه جعفری: 29
	امر به معروف	ایجابی	غررالحکم، 1381: 199
	نهی از منکر	سلبی	غررالحکم، 1381: 199
	پرهیز از خودپسندی	سلبی	نهج‌البلاغه، نامه 53، ترجمه جعفری: 461

نوع عامل	شاخص	نوع شاخص	استناد به منابع	
عوامل ساختاری	معرفت	ایجابی	نهج البلاغه، حکمت 134، ترجمه جعفری: 516	
	توکل به خدا و اخلاص در کارها	ایجابی	نهج البلاغه، خطبه 146، ترجمه جعفری: 208؛ خطبه 195: 314	
	کاربست سامانه آموزشی مناسب	ایجابی	نهج البلاغه، نامه 27، ترجمه جعفری: 396	
	توسعه فرانسلی	ایجابی	نهج البلاغه، نامه 31؛ نهج البلاغه، خطبه 4، ترجمه جعفری: 21	
	سامانه تشویق سازمانی	ایجابی	نهج البلاغه، نامه 27، ترجمه جعفری: 396	
	توجه سازمانی به تعلیم و تربیت	ایجابی	نهج البلاغه، حکمت 134، ترجمه جعفری: 516 و نهج البلاغه، خطبه 34، ترجمه جعفری: 57	
	تشویق فرهنگ امر به معروف در محیط سازمانی	ایجابی	غررالحکم، 1381: 199	
	تشویق فرهنگ نهی از منکر در محیط سازمانی	سلبی	غررالحکم، 1381: 199	
	عوامل زمینه‌ای	در نظر گرفتن انسان به مثابه محور پیشرفت	ایجابی	نهج البلاغه، خطبه 2
		توجه به انسان به مثابه سرمایه انسانی	ایجابی	نهج البلاغه، خطبه 2
تعلیم و تربیت دائمی		ایجابی	نهج البلاغه، حکمت 134، ترجمه جعفری: 516 و نهج البلاغه، خطبه 34، ترجمه جعفری: 57	
فرهنگ امر به معروف		ایجابی	غررالحکم، 1381: 199	
فرهنگ نهی از منکر		سلبی	غررالحکم، 1381: 199	
حاکمیت نظام تشویق		ایجابی	نهج البلاغه، نامه 27، ترجمه جعفری: 396	
حاکمیت اسلام در تمامی عرصه‌ها		ایجابی	نهج البلاغه، خطبه 1، ترجمه جعفری: 8	

منبع: پورعزت و سعدآبادی، 1391: 30-31.

خلیلیان (1386) بیان می‌دارد برای تبیین شاخص‌های توسعه اقتصادی انسان‌محور از نظر اسلام، ترسیم وضعیت اقتصادی مطلوب جامعه اسلامی در سه زمینه تولید، توزیع و مصرف لازم است. وی

براساس آموزه‌های قرآن و روایت‌های معصومین (ع)، پنج شاخص توسعه انسان‌محور را به‌منظور سنجش توسعه اقتصادی در یک جامعه اسلامی مطرح می‌کند. این پنج شاخص عبارتند از:

1. میزان توسعه‌یافتگی نیروهای انسانی؛
2. میزان تناسب سطح مصرف و رفاه جامعه با معیشت عموم مردم؛
3. میزان پایداری افراد جامعه به حفظ منافع ملی؛
4. میزان تعهد، مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی افراد جامعه؛
5. میزان کامیابی در رفع فقر و تأمین رفاه نسبی (خلیلیان، 1386).

همایون، ا. در و سعیده، ف. آتینی (1382) شاخص توسعه انسانی اخلاقی را پیشنهاد کردند و ضمن آن، مقوله‌های ارزشی و دینی را در قالب‌های توانمندی جنسیتی، تخریب زیست‌محیطی، آزادی‌های مدنی و سیاسی، ارزش‌های خانوادگی و نفوذ مذهبی، به شاخص توسعه انسانی اضافه کردند. آن‌ها با وجود پیشنهاد دو شاخص نرخ طلاق و میانگین سن ازدواج اول، میزان باروری را شاخصی برای سنجش ارزش‌های خانوادگی می‌دانند و میزان نفوذ مذهبی در جامعه را با شاخص دین می‌سنجند.

با بررسی پژوهش‌های انجام‌شده مشخص شد توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های اسلامی نیازمند بررسی و تبیین شاخص‌هایی است؛ از این‌رو، در این پژوهش و به‌منظور بررسی این مهم، شاخص‌های توسعه قابلیت منابع انسانی سازمانی و شاخص‌های توسعه قابلیت منابع انسانی - اسلامی جمع‌آوری شده و در نهایت، شاخص‌های توسعه قابلیت منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی، به‌منظور عاملی برای ایجاد توسعه در سازمان‌های اسلامی ارائه خواهد شد.

روش تحقیق

در تحلیل محتوای کیفی می‌توان هر نوع محتوای ارتباطی را که طبقه‌بندی شده است، مورد تحلیل قرار داد (مؤمنی‌راد و دیگران، 1392: 195)؛ در نتیجه، در این نوشتار برای تبیین شاخص‌های توسعه قابلیت منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی و به‌منظور بازپردازی عاملی به‌منظور ایجاد توسعه در سازمان‌های اسلامی، از روش کیفی تحلیل محتوا استفاده شده است.

چهارچوب مفهومی

1. رویکرد قابلیت

رویکرد قابلیت¹ رفاه را به منزله استاندارد در زندگی تفسیر می‌کند و آن را در عملکرد، ارزیابی می‌کند (کوکلیز²، 2005: 5). این رویکرد بشریت را در مرکز توجه خود قرار می‌دهد و بر توانایی موجودیت‌های انسانی در افزایش و ارزشمند کردن انتخاب‌های حقیقی آن‌ها تمرکز می‌کند. این رویکرد، از دیدگاه‌هایی که تنها به نقش ابزاری انسان توجه می‌کنند، فاصله می‌گیرد و توسعه انسانی را از منظرهای معطوف به نقش فاعلی و توانایی انسان‌ها برای کسب زندگی دلخواه و افزایش دامنه انتخاب‌های آن‌ها می‌نگرد (محمودی، 1393: 183). در تعریفی رایج، رویکرد قابلیت با مفهوم رفاه و آزادی تفسیر می‌شود و به منزله مجموعه‌ای از عملکردهای بالقوه قابل دستیابی فرد، تعریف می‌شود (کوکلیز، 2005: 5-6).

کوکلیز (2005) رویکرد قابلیت را با سه مفهوم اصلی در نظر می‌گیرد که عبارتند از: کارکردها، قابلیت‌ها و عاملیت. در اینجا قابلیت این‌گونه تعریف می‌شود: «منعکس‌کننده کارکردهای گوناگونی است که هر فرد به‌طور بالقوه، توانایی نائل شدن به آن را دارد و بر آزادی فرد برای انتخاب بین روش‌های گوناگون زندگی دلالت دارد». تعریفی که از قابلیت در «برنامه توسعه انسانی سازمان ملل متحد» مطرح شده، عبارت است از توانایی‌ها، مهارت‌ها، نگرش‌ها، ارزش‌ها، روابط، رفتارها، انگیزه‌ها، منابع و شرایطی که برای افراد، این امکان را فراهم می‌سازد تا به تحقق کارکردها بپردازند و به اهداف توسعه‌ای خود دست یابند (محمودی و دیگران، 1393: 171).

رویکرد قابلیت که توسط آمارتیا سن مطرح شد، چهارچوبی برای ارزیابی رفاه فردی است و به همین ترتیب، می‌تواند مبانی نظری مناسبی برای نابرابری، فقر و ارزیابی خط‌مشی ارائه دهد (کوکلیز، 2005: 9). از دیدگاه مارتا نوسبام، رویکرد قابلیت به قابلیت‌های فردی، مهارت‌های بنیادی و دانش اطلاق می‌شود (لنزی³، 2007: 426). قابلیت اشاره دارد به آنچه افراد، قادر به انجام آن هستند. در گزارش مربوط به وزارت نیروی کار کشور نیوزیلند، قابلیت هرگونه توانایی انجام کاری تعریف شده که می‌تواند سلامت فرد، خانواده یا جامعه را تحت تأثیر قرار دهد (گزارش مربوط به وزارت نیروی کار کشور نیوزیلند⁴، 1999: 4 و 20).

1. Capability Approach

2. Kuklyls

3. Lanzi, D.

4. Department of Labour

2. توسعه قابلیت‌های انسانی سازمانی

آمارتیا سن در 1990 در کتابی با عنوان «توسعه به‌مثابه آزادی»، جایگاه انسان را به‌منزله عامل توسعه ارتقا بخشید. وی در این کتاب با تأکید بر قابلیت‌های انسانی، محور توسعه را تبدیل قابلیت‌های انسانی به کارکرد و مهارت‌های انسانی معرفی کرده است (ر.ک: محمودی، 1393: 169). در مبحث «توسعه به‌مثابه آزادی»، آزادی هم به‌منزله هدف اولیه و هم به‌منزله ابزار اصلی توسعه مدنظر قرار می‌گیرد؛ یعنی علاوه‌بر اینکه آزادی از نقش ابزاری برخوردار است، در غنی‌کردن زندگی انسان نیز نقش مهمی ایفا می‌کند. بر این اساس، توسعه عبارت است از فراگرد توسعه انتخاب انسان‌ها در فضای اجتماعی قابلیت‌زا، با هدف دستیابی به زندگی بهتر (غفاری و امیدی، 1388: 26 و 31).

مطابق نظر برایسون و آنیل (2008) قابلیت‌های انسانی عبارتند از: «قابلیت افراد در جهت انجام امور، به‌منظور ارتقای رفاه خود». بدیهی است این رفاه با مشارکت در بازار کار یا توسعه قابلیت‌های انسانی حاصل می‌شود (برایسون و آنیل، 2008: 5). قابلیت انسانی توانایی افراد برای انجام کارهاست و اشاره به قابلیت و فرصت انجام کارها دارد (ویزارد و بورچارت، 2007: 4). امروزه دیگر توسعه اقتصادی، شاخص منحصر به فرد موفقیت در سازمان‌ها نبوده بلکه به دلیل اینکه توسعه جریانی مداوم، همه‌جانبه و هدف‌دار است، بر توسعه قابلیت‌های انسانی و قرارگرفتن انسان در فراگرد توسعه تأکید می‌شود (محمودی و دیگران، 1393: 168). در واقع می‌توان گفت انسان، محور مباحث توسعه در سازمان است.

تمرکز پژوهش حاضر بر توسعه قابلیت منابع انسانی در سازمان‌ها در راستای تغییر افراد است تا بدین‌صورت بتوان سازمان را با محیط در حال تغییر سازگار کرد (بلک وود¹، 2010: 188). خلیلیان (1386) شرط رسیدن به توسعه مطلوب از نظر اسلام را دستیابی بشر به حیات معقول یا حیات طیبه می‌داند؛ حیاتی که در آن نیازهای مادی انسان به گونه‌ای تأمین شود که زمینه رشد و تعالی معنوی‌اش و رسیدن به مقام والایی که خداوند متعال، بشر را برای آن آفریده است، فراهم شود؛ بنابراین از نظر اسلام، انسان هدف و محور توسعه است (خلیلیان، 1386: 61). در جدول زیر، تنوع نگرش به انسان در نظریه‌های توسعه به‌طور خلاصه آمده است.

1. Blackwood

توسعه قابلیت‌های انسانی سازمانی در پرتو جهان‌بینی اسلامی

جدول شماره 5. تنوع نگرش به انسان در نظریه‌های توسعه

دوره تاریخی	جایگاه انسان	نظریه پرداز مشهور	بحث مورد تأکید
آرای اقتصادی اولیه	تأکید بر انسان به منزله نیروی کار	آدام اسمیت	انسان به مثابه ابزار توسعه
	تأکید بر انسان به منزله نیروی انسانی	کارل مارکس، جوزف شومپتر	انسان به مثابه ابزار ارزشمند توسعه و تولید
1950-1980	شناسایی و اهمیت یافتن سرمایه انسانی	تئودور شولتز	انسان به مثابه سرمایه توسعه
از 1980 به بعد	توسعه انسانی به منزله هدف توسعه	محبوب الحق	انسان به مثابه هدف توسعه
	باورمندی به ضرورت افزایش قابلیت‌های انسانی به مثابه راه رسیدن به توسعه	آمارتیا سن، مارتا نوزبام	توسعه به مثابه آزادی و به منزله هدف انسان

منبع: محمودی و دیگران، 1393، 170.

نقش مدیر تعالی بخش، ایجاد بستر مناسب در محیط‌های سازمانی به منظور سوق دادن افراد به بالاترین درجه خودیابی است. چنین مدیری ارزش منابع انسانی را به سمت بهینه‌سازی سوق داده و قادر است سرمایه‌های انسانی را به سمت ایجاد ارزش هدایت کند (عباسی، 1388: 162). بدین جهت، مدیر تعالی بخش در سازمان، در سوق دادن منابع انسانی به سمت توسعه دارای نقش بسزایی است. زارعی و دیگران (1392) طی پژوهشی بیان داشتند آنچه موجب ارزشمندی زندگی می‌شود، مجموعه کارکردهای یک انسان است. در واقع قابلیت‌ها یا آزادی‌های یک انسان، این امکان را برای وی فراهم می‌کند که زندگی مورد علاقه‌اش را انتخاب کند. بدین جهت آن‌ها با توجه به اهمیت قابلیت‌های انسانی، فهرستی به شرح زیر ارائه کرده‌اند:

جدول شماره 6. فهرست قابلیت‌های انسانی به روایت صاحب‌نظران

لیست قابلیت‌ها	مرجع
قابلیت‌های عمومی مرکزی نوسبام که برای زندگی یک انسان لازم است، شامل 10 طبقه است: (1) زندگی؛ (2) سلامت جسمانی؛ (3) بی‌عیبی جسمی؛ (4) حواس پنج‌گانه، تصور و تفکر؛ (5) احساسات؛ (6) وابستگی؛ (7) منطق عملی؛ (8) انواع دیگر؛ (9) بازی و (10) کنترل محیط خصوصی.	رابینز ¹ ، 2005
سه قابلیت که توسط شلیت ذکر شده است: (1) خوب‌بودن با دیگران؛ (2) زندگی به شکل مطیع قانون و (3) فهم قانون.	والکر و دیگران ² ، 2009
در رویکرد قابلیت سن، به این موارد اشاره شده است: رفاه، فقر، عاملیت و تنوع انسانی	اشراقی، 1388
با توجه به اظهارات سن، قابلیت‌ها را در سه گروه تقسیم کرده‌اند: (1) قابلیت‌های فردی؛ (2) قابلیت‌های اجتماعی و (3) قابلیت‌های محیطی.	رابینز ³ ، 2003
(1) سلامتی و طول عمر؛ (2) ایمنی (امنیت)؛ (3) آموزش و پرورش؛ (4) کنترل سطح زندگی؛ (5) فعالیت‌های باارزش و تولیدی (مولد)؛ (6) کیفیت (چگونگی) تعامل اجتماعی؛ (7) توانایی زندگی در محیط؛ (8) فرهنگ و سرگرمی و (9) برخورداری از حقوق ابتدایی.	کانویا و دیگران ³ ، 2010

منبع: زارعی و دیگران، 1392: 82.

بدین جهت می‌توان دریافت رویکرد قابلیت به‌ویژه در سازمان‌ها، با دید ابزاری به انسان نمی‌نگرد؛ بلکه توسعه انسانی را با تأکید بر نقش فاعلی آن و توانایی انسان برای رسیدن به زندگی دلخواه و افزایش دامنه انتخاب خود، مورد توجه قرار می‌دهد.

یافته‌های پژوهش

شاخص‌های توسعه قابلیت‌های منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی

ارزش‌های مدیریت اسلامی براساس ارتباط انسان با خداست؛ اما ارزش‌های مدیریت رایج براساس ارتباطات سیاسی و اقتصادی است؛ ازاین‌رو در مدیریت اسلامی، روابط انسانی بر مبنای فلسفه اخلاق صورت می‌گیرد که ثابت است اما در مدیریت رایج، روابط انسانی بر مبنای رفتار اخلاقی صورت می‌گیرد که موضوعی اقتضایی است. طبق نمودار شماره 2، روابط انسانی در سازمان با

1. Robeyns
2. Walker, et. al.
3. Canoya, et. al.

شناسایی آغاز شده و باید به رشد و توسعه پایدار سازمان برسد (بهارستان، 1383: 33).

نمودار شماره 2. مقایسه روابط انسانی در مدیریت اسلامی و مدیریت رایج



براساس آنچه گفته شد، در این پژوهش شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی سازمانی و شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی - اسلامی معرفی شدند؛ بدین ترتیب تلاش می‌شود با بررسی و تلفیق این دو نوع شاخص، شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در سازمان‌های اسلامی معرفی شوند. همان‌طور که در این پژوهش مطرح شد، در مدیریت اسلامی، روابط انسانی براساس روابط اخلاقی صورت می‌گیرد و در واقع، می‌توان گفت توجه به قابلیت‌های توسعه منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی، بیشتر از بُعد معنوی آن است و اعتقاد بر این است که این نوع نگاه به منابع انسانی، هم پیشرفت سازمان و هم پیشرفت کارکنان را در آن سازمان در پی خواهد داشت.

طی بررسی‌های انجام‌شده در این پژوهش و با تلفیق شاخص‌هایی که با هم، هم‌پوشانی داشتند، شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در سازمان‌های اسلامی (به صورت تلفیقی از دو شاخص توسعه قابلیت انسانی سازمانی و اسلامی) در جدول شماره 7 معرفی می‌شوند:

جدول شماره 7. چکیده شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان و در اسلام

شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در سازمان	شاخص‌های توسعه قابلیت انسانی در سازمان‌های اسلامی
<p>مهارت</p> <p>دانش</p> <p>چندمهارتی و سطح مهارت مناسب</p> <p>کسب دانش تخصصی، ادراک، دقت و مهارت</p> <p>آگاهی به اصول دانش</p> <p>تجارب کارکنان</p> <p>خودتنظیمی کارکنان</p>	<p>علم و معرفت:</p> <p>سواد و سطح تحصیلات</p> <p>مطالعه و تحقیق مفید</p> <p>اطلاعات دینی</p> <p>خلاقیت و نوآوری</p>
<p>برخورداري از عدالت</p>	<p>عدالت‌خواهی</p> <p>انصاف‌جویی</p>
<p>تفویض اختیار</p>	<p>احترام به اختیار مثبت</p> <p>تعهد</p> <p>مسئولیت‌پذیری</p>
<p>زندگی در امنیت و سلامتی</p> <p>لذت از زندگی و داشتن زندگی راحت</p> <p>لذت از زندگی فردی، اجتماعی و خانوادگی</p>	<p>تأمین رفاه نسبی</p> <p>تأمین معاش:</p> <p>تدبیر معیشت</p> <p>حد کفاف</p> <p>بهداشت و سلامت</p> <p>تکافل اجتماعی</p> <p>توسعه سلامت و فرصت‌های اقتصادی</p> <p>آبادسازی و اصلاح بلاد و شهرها</p>
<p>فرهنگ</p>	<p>تشویق فرهنگ امریه‌معروف در محیط سازمانی</p> <p>تشویق فرهنگ نهی‌ازمنکر در محیط سازمانی</p>
<p>آموزش مناسب</p>	<p>حُسن خلق در آموزش</p> <p>تعلیم و تربیت فردی</p> <p>کاربست سامانه آموزشی مناسب</p> <p>توجه سازمانی به تعلیم و تربیت</p> <p>تعلیم و تربیت دائمی</p>

توسعه قابلیت‌های انسانی سازمانی در پرتو جهان‌بینی اسلامی

شاخص های توسعه قابلیت انسانی در سازمان	شاخص های توسعه قابلیت انسانی در سازمان های اسلامی
احترام به خود	پیروی نکردن از نفس تقوا دین داری: بینش و عقیده پایبندی به تکالیف کرامت و آزادگی: رعایت مکارم اخلاقی اطمینان خاطر و آرامش روحی ولایت پذیری
نگرش	پرهیز از خودپسندی معرفت توکل به خدا و اخلاص در کارها احسان حاکمیت اسلام در تمامی عرصه ها
تعامل با کارکنان مشارکت در تصمیم گیری	تعدد ذی نفعان اصلاح امور مردم به مثابه حق صریح آنان حاکمیت نظام تشویق سامانه تشویق سازمانی توسعه فرانسلی توجه به انسان به مثابه سرمایه انسانی در نظر گرفتن انسان به مثابه محور پیشرفت
شرکت در فعالیت های ارزشمند و مؤثر	تعادل بین فعالیت های گوناگون توسعه فرصت های حمایتی انگیزه

بحث و نتیجه گیری

الگوی اسلامی پیشرفت که از آموزه های اسلامی الهام می گیرد، به هر دو بُعد مادی و معنوی زندگی

انسان توجه دارد. از سویی لازم است این نوع نگاه در سازمان‌ها و در فراگردهای مدیریت منابع انسانی نیز مهم انگاشته شود و توجه ویژه‌ای به آن شود. اسلام به انسان با دید خلیفه‌الله نگاه می‌کند و بدین منظور، مبدأ، مسیر تکاملی زندگی انسان و مقصد آن را به‌روشنی بیان کرده است و تسخیر دیگر موجودات عالم و به‌کارگیری آن‌ها برای بالفعل ساختن قابلیت‌های انسان، نمونه‌ای از آن‌هاست. اسلام با تجهیز به جهان‌بینی توحیدی، از انسان‌شناسی حقیقی در کنار خداشناسی توحیدی سخن می‌گوید که با توجه به این نگرش، می‌توان گفت هستی انسان، در پرتو توجه به خدا معنا می‌یابد. در واقع، در پرتو این جهان‌بینی اسلامی است که وظیفه تشکیل حکومت الهی و آبادسازی زمین، بر عهده وی قرار داده شده است که از مهم‌ترین ابزارهای این آبادسازی، استفاده از دانش و معرفت تجربی است. بدین منظور، می‌توان گفت انسان به‌مثابه یکی از مبانی بنیادین انسان‌شناسی توحیدی، در تعیین جایگاه، کارکرد و مسئولیت وی در سازمان‌های اسلامی می‌تواند نقش مهمی داشته باشد و می‌توان با توجه به این اصل مهم، تصویر نوینی از قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های اسلامی در الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، ترسیم کرد.

به دلیل نقش مهم توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌ها و به‌ویژه در سازمان‌های اسلامی، در این پژوهش، تلاش شد تا شاخص‌های قابلیت توسعه منابع انسانی در سازمان‌های اسلامی، به جهت پیشبرد کشور در جهت اسلامی‌سازی ارائه شود. بدین جهت، طی مطالعه و بررسی‌های انجام‌شده در حوزه توسعه قابلیت‌های منابع انسانی در سازمان، برخی شاخص‌های مطرح‌شده در این زمینه جمع‌آوری شد. در ادامه، با بررسی و ارائه برخی از شاخص‌های مهم توسعه قابلیت‌های منابع انسانی در اسلام، تلاش شد شاخص‌های مطرح‌شده در دو حوزه، به‌صورت یک دسته‌بندی یکپارچه و منسجم، با عنوان شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان‌های اسلامی ارائه شود. بدین جهت، در جدول شماره 7، عصاره‌ای از شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی در سازمان و در اسلام تبیین گردید؛ به‌گونه‌ای که این شاخص‌ها، تلفیقی از دو شاخص توسعه قابلیت انسانی سازمانی و شاخص توسعه قابلیت انسانی - اسلامی هستند.

فهرست منابع

- آقانظری، حسن (1386)، «توسعه سرمایه انسانی براساس آموزه‌های اسلام و تأثیر آن بر توسعه انسانی»، فصلنامه اقتصاد اسلامی، سال هفتم، شماره 26.
- بهارستان، جلیل (1383)، «مطالعه تطبیقی مدیریت اسلامی و مدیریت رایج»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره 8.
- پورعزت، علی اصغر و علی اصغر سعدآبادی (1391)، «ویژگی‌های پیشرفت و تعالی در پرتو رهنمودهای امام علی (ع)، دوفصلنامه مدیریت اسلامی، سال 20، شماره 1.
- خلیلیان اشکذری، محمدجمال (1386)، «شاخص‌های توسعه انسان‌محور در جامعه مطلوب و آرمانی اسلام»، فصلنامه اقتصاد اسلامی، سال هفتم، شماره 28.
- خلیلیان، محمدجمال؛ جوشقانی نائینی، سید حمید؛ عسکری، قاسم؛ بیدار، محمد (1392)، «مبانی و معیارهای پیشرفت انسانی از دیدگاه اسلام»، معرفت اقتصاد اسلامی، سال چهارم، شماره دوم.
- زارعی، بهروز؛ ثقفی، فاطمه؛ زرین، لیلا (1392)، «سنجش میزان تأثیر رویکرد قابلیت بر توسعه دولت الکترونیک»، مدیریت فناوری اطلاعات، دوره 5، شماره 2.
- زاهدی، شمس‌السادات (1388)، توسعه پایدار، تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- عباسی، اشرف (1388)، «فرایند توسعه قابلیت‌های منابع انسانی با رویکرد استراتژیک از طریق اعمال تغییرات مطلوب در نظام رهبری»، آموزش و فرهنگ سازمان، سال سوم، شماره 8.
- غفاری، غلامرضا؛ امیدی، رضا (1388)، کیفیت زندگی: شاخص توسعه اجتماعی، تهران: شیرازه.
- قربانی، قدرت‌الله (1395)، خلافت‌اللهی انسان و الگوی اسلامی پیشرفت، پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت، تهران.
- گلشنی، مهدی (1395)، «توسعه پایدار در پرتو جهان‌بینی اسلامی»، سلسله تک‌نگاشت‌های الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
- محمودی، وحید؛ نیری، شهرزاد؛ پورعزت، علی اصغر (1393)، «بازپردازی شاخص‌های توسعه قابلیت‌های انسانی در پرتو فرمان امام علی (ع) به مالک اشتر»، مدیریت بازرگانی، شماره 1.
- مطهری، مرتضی (1390)، انسان و ایمان: مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی (1)، تهران: انتشارات صدرا.
- مؤمنی‌راد، اکبر؛ خدیجه علی‌آبادی؛ هاشم فردانش؛ ناصر مزینی (1392)، «تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش: ماهیت، مراحل و اعتبار»، فصلنامه اندازه‌گیری تربیتی، شماره 14، سال 4.

ا، در، همایون و آتینی، ف، سعیده (1382)، «شاخص توسعه انسانی - اخلاقی کشورهای سازمان کنفرانس اسلامی»، مترجم: ناصر جهانیان، فصلنامه تخصصی اقتصاد اسلامی، شماره 10.

Blackwood, L. (2010), "Unions, Workers and Developing Human Capability: A Social Psychological Perspective", In *Beyond Skill* (pp. 176-195), Palgrave Macmillan, London.

Bryson, J. , & O'Neil, P. (2010), "Exploring social arrangements for developing human capability", In *Beyond Skill* (pp. 11-31), Palgrave Macmillan, London.

Bryson, Jane and Paul O'Neil. (2008), "Developing Human Capability: Employment institutions", *organizations and individuals*, Overview of findings on developing human capability.

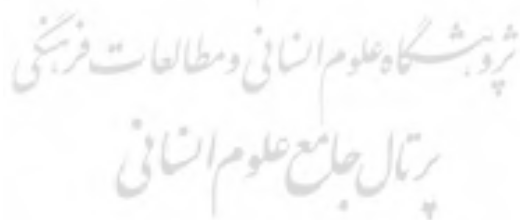
Department of Labor (1999), *Human Capability: A Framework for Analysis, Report by Department of Labor*, Wellington: NZ Government.

Kuklys, W. (2005), *Amartya Sen's capability approach*, Springer.

Lanzi, D. (2007), "Capabilities, human capital and education", *The Journal of Socio-Economics*, 36 (3): 424-435.

Seers, Dudley. (1969), "The Meaning of Development", *International Development Review*, 11. December, 59-65.

Vizard, P & Burchardt, T. (2007), *developing a capability list: Final Recommendations of the Equalities Review Steering Group on Measurement*, Case Paper 121, London: Centre for Analysis of Social Exclusion: London School of Economics.



ریکویزی

رسد

پروہشگاہ علوم انسانی و مطالعات فرہنگی

پتال جامع علوم انسانی

ایر