

## تبیین مبانی نظریه سرمایه انسانی مؤثر بر اقتصاد آموزش و پرورش

سعیده سادات بنی جمالی<sup>۱</sup>، احمد سرلک<sup>۲\*</sup>، محمدرضا سرمدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۳/۰۸

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۶/۳۱

### چکیده

این تحقیق با هدف تبیین مبانی نظریه سرمایه انسانی مؤثر بر اقتصاد آموزش و پرورش انجام شده است. در این تحقیق کیفی تلاش شده تا مؤلفه های سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش شناسایی، به لحاظ نظری تأثیر آن‌ها بر یکدیگر بررسی شوند. جامعه آماری عبارتند از منابع انتشار یافته در حوزه نظریه سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش. ابزار جمع آوری داده ها فیش برداری بوده است. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها توصیفی-تحلیلی بوده و از مدل کریپندورف پیروی شده است. در این روش مراحل کدگذاری واحد داده، طبقه بندی، استخراج، تقلیل داده، تفسیر، تحلیل و استنباط یکی پس از دیگری اجرا شده است. یافته های تحقیق حاکی از آن است که سرمایه انسانی متشکل از مؤلفه های دانش، مهارت، تخصص، سلامت جسمانی و روانی است که به آن‌ها دارایی گفته می شود. این سرمایه در مواجهه با کار و اشتغال به عنوان یک نیروی مولد به تولید یا ارایه خدمت پرداخته، به خلق ثروت می انجامد. اقتصاد آموزش و پرورش متشکل از مؤلفه های کارآمدی، تأمین مالی، اثربخشی هزینه، عدالت در تأمین بودجه و ارزش اقتصادی آموزش و پرورش است. سرمایه انسانی محصول آموزش و پرورش به شمار می آید که در خلق ثروت و توسعه فردی و اجتماعی اثرگذار است تا آن جا که به ایجاد ارزش افزوده منجر می شود. سرمایه انسانی یک عامل توسعه پایدار نیز به شمار می آید. با این نگاه به آموزش و پرورش هر گونه سرمایه گذاری در آن مفید و کارآمد خواهد بود.

**کلید واژه‌ها:** سرمایه انسانی، اقتصاد آموزش و پرورش، سرمایه گذاری در آموزش و پرورش، توسعه فردی و اجتماعی.

۱. دانشجوی دکتری، رشته فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه آزاد اسلامی اراک، اراک، ایران.

۲. دکتری اقتصاد، استادیار عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی اراک، اراک، ایران.

۳. دکتری علوم تربیتی، استاد تمام، دانشگاه پیام نور تهران، تهران، ایران.

ایمیل نویسنده مسئول: sarlak71813@yahoo.com

## مقدمه

امروزه آموزش و پرورش با مسائلی فراوانی روبرو است. مواجهه بهینه با این مسایل می‌تواند بر کارآمدی و تحقق رسالت این نهاد بیافزاید. اقتصاد آموزش و پرورش یکی از مسایلی است که از گذشته با چالش مواجه بوده به طوری که کیفیت تعلیم و تربیت را تحت‌الشعاع خود قرار داده است. اقتصاد آموزش و پرورش علمی میان رشته‌ای است که در پیوند میان اقتصاد و آموزش به تبیین مسایل میان این دو رشته می‌پردازد. از جمله موضوع‌هایی که در اقتصاد آموزش و پرورش همواره چالش برانگیز بوده، تأمین مالی، سودمندی سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش، مشارکت بخش خصوصی، هزینه‌های آموزش و پرورش و تأثیر بر اشتغال‌زایی بوده است (وودها<sup>۱</sup>، ترجمه امین فر، ۱۳۹۰). از گذشته‌های دور در مدیریت منابع انسانی دو نگاه هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا به آموزش و پرورش وجود داشته است. این دو رویکرد رفتار سازمانی مدیران ارشد و تأمین‌کنندگان منابع مالی در نهاد تعلیم و تربیت را تحت تأثیر قرار می‌داده است (گنجعلی، ۱۳۹۴). در واقع آموزش و پرورش در طول حیات خود همواره متأثر از نظام اندیشه‌ای حاکم بر آن بوده است. باورداشت تصمیم‌گیران در آموزش و پرورش نسبت به هر یک از نظریه‌های اقتصاد آموزش، رفتار و مدیریت آن‌ها را رقم زده است (متوسلی و آهنجیان، ۱۳۹۴).

یکی از نظریه‌های محوری در اقتصاد آموزش «نظریه سرمایه انسانی» بوده است. پیروان این نظریه معتقدند آموزش و تعلیم و تربیت به مصداق سرمایه‌گذاری تلقی می‌شود. این نوع سرمایه‌گذاری در درازمدت به سودآوری و ایجاد ارزش افزوده در جامعه می‌انجامد (معدن دارآرانی، ۱۳۹۶). شاخص‌های سرمایه انسانی عبارتند از: دانش، تخصص و مهارت که هر یک عملکرد، کارایی، اثربخشی و پیامدهای نیروی انسانی در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد (هاوگن<sup>۲</sup> ترجمه پارسائیان، ۱۳۹۵).

نظریه سرمایه انسانی برای کسانی که آموزش و پرورش را غیراقتصادی، پرهزینه و یا غیر سودمندانه می‌پندارند پیامی دگراندیش و مثبت‌گرا دارد. اغلب سازمان‌های موفق که با نگاه سرمایه انسانی به مدیریت منابع انسانی خود پرداخته‌اند در طول زمان از مزیت‌ها، دستاوردها و سودآوری آن بهره‌مند گردیده‌اند (چهارمچالی، ۱۳۹۶). بنابراین به نظر می‌رسد اگر مبانی فلسفی اندیشه‌ای و نظریه‌پردازی نسبت به آموزش و پرورش اصلاح شود، بخش عمده‌ای از مسایل از جمله اقتصاد آموزش و پرورش تسهیل و تحویل می‌گردد. این که چرا در این برهه به طرح دگراندیش نسبت به آموزش و پرورش پرداخته می‌شود باید گفت: در حال حاضر مسایل کلان اقتصادی، اجتماعی، سیاسی در کشور مانع از آن شده است که به حل‌وفصل مسایل این نهاد فرهنگی پرداخته شود، تحریم‌های سیاسی-اقتصادی، تنش‌افزایی منطقه‌ای، محدودیت‌های شدید منابع مالی در دولت، افزایش انتظارات اجتماعی، جملگی انگیزه‌های را فراهم آورده‌اند که برای مدیریت بهینه اقتصاد آموزش و پرورش نوعی خردورزی نرم‌افزاری در این تحقیق تدارک شود. مطالعه فلسفه نظریه سرمایه انسانی و اشاعه‌ی آن می‌تواند نگرش تأمین‌کنندگان منابع مالی و سرمایه‌گذاران در آموزش و پرورش را تغییر و بهبود بخشد. نگارنده معتقد است تجاری در سطح جهانی وجود دارد که اگر در مدیریت منابع انسانی نگاه مبتنی بر سرمایه انسانی حاکم شود بخش عمده‌ای از اقتصاد آموزش و منابع انسانی تا سطح قابل توجهی حل‌وفصل گردد. به عبارت دیگر اگر اندیشه‌ی مشارکت‌کنندگان، مجریان و متولیان آموزش و پرورش به جای هزینه‌گرایی بر سرمایه‌گرایی استوار گردد، به گونه‌ای اقتصاد آموزش و پرورش را مدیریت می‌کنند که درصدد بهره‌برداری از دست آوردهای این سرمایه‌گذاری باشند.

تجارب موجود در این زمینه نشانگر آن است که سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش همواره مزیت‌آفرین، سودآور و توأم با ایجاد ارزش افزوده در جهت توسعه پایدار بوده است (میرچی، ۱۳۹۶). در اینجا به برخی دیگر از این تجارب اشاره می‌شود. نگاه سرمایه‌ای در آموزش و پرورش علاوه بر ارتقای توانمندسازی کارکنان با ایجاد ارزش افزوده در جامعه توأم می‌باشد (باغداریا، ۱۳۹۷). در اسناد تحولی آموزش و پرورش ایران به مؤلفه‌های سرمایه انسانی از جمله دانش و خلاقیت و نوآوری توجه شده است. ولی در مرحله تصمیم‌گیری‌ها تفکر غالب، هزینه‌گرایی بوده است (آقامحمدی، ۱۳۹۷).

در حالی که تأثیر بلندمدت آموزش و پرورش بر رشد اقتصادی به مراتب بیشتر از تأثیر سرمایه فیزیکی بر رشد اقتصادی بوده است (شکری، ۱۳۹۷). امروزه تلاش می‌شود تا از بنیان‌های نظری اقتصاد آموزش بیش از گذشته بهره‌برداری شود (خانعلیزاده، ۱۳۹۵). در کشورهای موفق در تعلیم و تربیت نگرش به سرمایه انسانی موجب گردید تا روش‌های تأمین مالی، تخصیص بهینه منابع مالی در آموزش و پرورش متنوع، پایدار و مؤثر باشد (رسولی، ۱۳۹۷) در طول تاریخ مدیریت منابع انسانی به علت نگاه عقلانیت‌ابزاری به نیروی انسانی و سودآوری آن نگرش منفعت طلبانه کوتاه‌مدت بر نگرش مزیت‌آفرین بلندمدت آن ترجیح داده شده و تعمیم این نگرش، در دیگر جوامع نگاهی هزینه‌گرا به آموزش و پرورش تسری داده است (لوئیس، ۲۰۱۸). خروجی آموزش و پرورش تولید سرمایه انسانی است که در رشد اقتصادی جامعه اثرگذار است (آنتورا، ۲۰۱۹). اصولاً بین آموزش و رشد اقتصادی پایدار رابطه علیت بازخورد وجود دارد (لیائو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۹). شواهد نشان می‌دهد بین درآمد و آموزش ویژه رابطه وجود دارد. بنابراین بین

<sup>1</sup> Woodhull

<sup>2</sup> Anthra

<sup>3</sup> Liao

سرمایه انسانی و دوره‌های تحصیلی و کارآمد فارغ التحصیلان ارتباط منطقی وجود دارد (آتاناسیو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۷). تجربه نشان داده است فارغ التحصیلان دوره متوسطه در آلمان بعنوان نیروی کار مولد در رشد اقتصاد و درآمدزایی منشاء اثر بوده است (سانسور و برن هارد<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷) بنابراین کارکرد آموزش و پرورش مبتنی بر نظریه سرمایه انسانی نشان می‌دهد که آموزش و پرورش در رشد اقتصادی جامعه تأثیر داشته و در توسعه پایدار نیز نقش داشته است (عبداله<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). حتی مشاهده شده است نگاه سرمایه انسانی در آموزش و پرورش این سازمان را به یک کالچ سرمایه‌گذاری تبدیل نموده که منبع سودآوری و توسعه بوده است (دوچینی<sup>۴</sup>، ۲۰۱۷). به همین دلیل آموزش‌های نیازمحور به دلیل تأثیر بیشتر بر رشد اقتصادی موردتوجه بوده است (ایگن برگر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). امروزه در بخش خصوصی هم بر نیروی انسانی در اختیار سرمایه‌گذاری می‌شود (هالند<sup>۶</sup>، ۲۰۱۷). این پیشینه نشان می‌دهد در جوامعی که به فلسفه سرمایه انسانی توجه شده است، در مدیریت منابع انسانی و مدیریت اقتصاد آموزش و پرورش گشایش قابل توجهی هویدا گردیده، در تأمین مالی، تخصیص منابع مالی دولتی و خصوصی تنوع و پایداری حاکم بوده است. درعین حال در پیشینه موجود مطالعه‌ای که به ارایه الگوی نظری مبتنی بر نظریه سرمایه انسانی پرداخته باشد مشاهده نگردید. همین خلاء مطالعاتی موجب شد تا اجرای این پژوهش در دستور کار قرار گیرد. این تحقیق درصدد است از طریق انجام یک سلسله مطالعات اسنادی، مبانی نظریه سرمایه انسانی را تبیین نماید. مؤلفه‌های اقتصاد آموزش و پرورش در ایران که آن را موضوعیت می‌بخشد شناسایی نماید و درنهایت به طراحی الگوی اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر سرمایه انسانی بپردازد. در این فرایند از رویکردهای پژوهش کیفی پیروی شده است. سؤال اساسی این است: مبانی فلسفی نظریه سرمایه انسانی چیست؟ موضوعیت اقتصاد آموزش و پرورش چیست؟ تحلیل اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر سرمایه انسانی کدام است؟

## چهار چوب نظری پژوهش

در جهان صنعت و تجارت مدیریت منابع انسانی یکی از عوامل تعیین‌کننده و سرنوشت‌ساز محسوب می‌شده است. در تاریخ پیشرفت‌های بشری توجه به نیروی کار و منابع انسانی به‌عنوان عامل تولید، بهره‌وری، کارایی و اثربخشی تا دست‌یابی به سودآوری و تولید ثروت همواره چالش‌برانگیز بوده است. صاحبان قدرت، ذینفعان و مدیران ارشد از نیروی کار و منابع انسانی برای ارتقای بهره‌وری و سودآوری بهره‌میرده‌اند. به همین دلیل رفتارهای اقتصادی آن‌ها معطوف به این نگرش بوده است (معدن‌دار آرنی و دیگران، ۱۳۹۶).

پیدایش نظریه‌های جدید منابع انسانی موجب شد تا تحول قابل‌توجهی به منابع انسانی، الزامات و مدیریت آن به وجود آید. در دهه‌های اخیر مفهوم سرمایه انسانی با بار معنایی کیفی مطرح گردیده است. این بینش جدید پارامترهایی در انسان را موردتوجه قرار داد که شامل دانش، تخصص، مهارت، سلامت و سایر ارزش‌های اخلاقی، بینشی، عاطفی و انسانی است که در مجموع کارآمدی نیروی انسانی را به‌گونه‌ای تضمین می‌کند که به خلق ثروت و ارزش افزوده بیانجامد (صبوری، ۱۴۰۰).

مقایسه‌ی نگرش هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا در آموزش و پرورش بی‌ارتباط با مفهوم سرمایه انسانی نبوده، بلکه آن را تعمیق بخشیده است. زیرا در رسالت آموزش و پرورش تشکیل سرمایه انسانی نهفته است (فولادی، ۱۳۹۴).

پیتر دراکر<sup>۷</sup> در باب ضرورت شناخت سازمان‌ها در عصر حاضر می‌گوید: نسل امروز بنا به ضرورت‌های زندگی، سازمان‌ها را باید طوری بیاموزند که اجدادشان مجبور بودند کشاورزی را فراگیرند (اسکات<sup>۸</sup>، ۱۳۸۹). سازمان‌ها از خرده‌نظام‌هایی تشکیل شده‌اند: بخش‌ها و واحدها، محیط درون سازمان، فرهنگ، در این میان آنچه از اهمیت ویژه‌ای برخوردار بوده و نقش بسیار برجسته‌ای در موفقیت یا شکست سازمان‌ها داشته، نیروی انسانی است (صبوری، ۱۴۰۰).

انسان و شئون فردی و اجتماعی او موضوع پژوهش در حوزه علوم انسانی و اجتماعی است. بنابراین یکی از فرایندهای کلان این علوم مبانی انسان‌شناختی آن‌ها است. دانش فلسفه نیز به‌عنوان دانشی که نوعاً درصدد علوم مصرفی شناخته می‌شود تحلیل‌گر مبانی نظری انسان‌شناختی است و البته خود این مبانی نیز از ساحت‌های معرفت‌شناختی و هستی‌شناختی متأثر است (نادری، ۱۳۸۳).

پیمچیدگی‌های دستگاه انسانی، زمینه‌ساز تدوین نظریات مختلف در خصوص آن شده است. نظریاتی که می‌توان آن‌ها را در حوزه مدیریت نیروی انسانی در نظر گرفت و از حیث مبانی انسان‌شناختی مورد مذاقه قرار داد؛ مدیریت نیروی انسانی، سازوکارها و سیستم‌هایی را به‌منظور حصول اطمینان از استفاده کارا و اثربخش از استعداد‌های انسانی برای رسیدن به اهداف سازمان طراحی می‌نماید (جکسون و ماتیس<sup>۹</sup>، ۲۰۱۰). بطوری که

<sup>1</sup> Atansio

<sup>2</sup> Censor & Bernhard

<sup>3</sup> Abdullah

<sup>4</sup> Duchini

<sup>5</sup> Eggenberger

<sup>6</sup> Holland

<sup>7</sup> Peter Drucker

<sup>8</sup> Scott

<sup>9</sup> Jackson & Mathis

هدف کلی آن حصول اطمینان از توانمندی سازمان برای دستیابی به موفقیت است (آرمسترانگ<sup>1</sup>، ۲۰۰۶، ص ۸). در این حوزه می‌توان از پارادایم‌های مختلفی از جمله مدیریت نیروی انسانی، مدیریت منابع انسانی و اداره کارکنان و مدیریت سرمایه انسانی (مارویچ و تیمرز<sup>2</sup>، ۲۰۰۲) نام برد.

در دنیای پیشرفته صنعتی از میان سه عامل ثروت آور شامل: منابع طبیعی، منابع فیزیکی و منابع انسانی، بیشترین توجه، بهره‌دهی و سودآوری را، «منابع انسانی» نصیب خود کرده است. دانشمندان معتقدند که انسان محور توسعه است و توجه به انسان با در نظر گرفتن ابعاد کیفیت زندگی کاری موجب افزایش ظرفیت‌ها و قابلیت‌های انسانی می‌شود (سلطان‌زاده، قلاوندی، فتاحی، ۱۳۹۱).

مدیریت منابع انسانی به‌عنوان یک رشته، متحمل تغییرات چشمگیری شده است (جکسون و ماتیس<sup>3</sup>، ۲۰۱۰) و نظر به تحقیق و کاربرد آن در طول قرن گذشته تکامل قابل ملاحظه‌ای داشته است. نوع نگاه به انسان، محور شکل‌گیری جریان‌های مختلف در حوزه نظریه سازمان و مدیریت بوده است. در رهیافت سنتی کلاسیک مدیریت، پیش‌فرض انسان عقلایی اقتصادی، به‌عنوان کانون این نظریات مطرح بود. در رهیافت روابط انسانی یا نئوکلاسیک انسان موجودی اجتماعی و خودشکوفای است و در رهیافت‌های سیستمی و اقتضایی، انسان موجودی پیچیده تلقی می‌گردد (رضائیان، ۱۳۸۷).

تئوریاتی که به اقتضای این مطالعات بر آن‌ها تمرکز شده تغییرات پارادایمی حوزه مدیریت منابع انسانی است که از جمله مهمترین این پارادایم‌ها عبارتند از: مدیریت نیروی انسانی و انسان مکانیکی، مدیریت منابع انسانی و مدیریت سرمایه انسانی. هر کدام از این پارادایم‌ها از منظر خاصی به انسان نگریده و اگرچه همه آن‌ها بر تفکر «انسان برای سازمان» اتفاق نظر دارند اما مبانی انسان‌شناختی آن‌ها با یکدیگر متفاوت است. برخی از پارادایم‌ها انسان را در رده عوامل دیگر تولید قرار داده، بر این فرض استوارند که افراد را می‌توان مانند دیگر عوامل تولید، مدیریت، کنترل و استثمار کرد (مارویچ و تیمرز، ۲۰۰۲). به‌عبارت‌دیگر این پارادایم‌ها امتیاز خاصی را برای او در نظر نگرفته، امتیاز انسان را در همان برتری‌های مادی و فیزیکی می‌دانند (باقری، نصیری، میریان، ۱۳۹۱).

در مقابل این نظریه، نظریه سرمایه انسانی مطرح گردید که در آن رابطه تنگاتنگ آموزش و اقتصاد تحلیل می‌شود. نقش بارز نهادهای آموزشی به‌عنوان سرمایه‌گذاران تشکیل سرمایه انسانی تبیین می‌گردد. صاحب‌نظران مدل‌های مختلفی از رابطه بین آموزش، تشکیل سرمایه انسانی، تولید ثروت، توزیع عادلانه ثروت و خلق ارزش افزوده ارائه داده‌اند (ساخاروپولوس<sup>4</sup>، ۱۹۹۴، شولتز<sup>5</sup>، ۱۹۸۷، می‌یر<sup>6</sup>، ۱۹۹۵). این نشان می‌دهد که منابع انسانی اگرچه به‌ظاهر ابزار تولید ثروت به شمار می‌آمده، ولی پایداری خلق ثروت در مقابل استهلاک سرمایه فیزیکی در درازمدت مزیت بارز انسان تحصیل کرده است. این جاست که سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش معنای عمیق یافته تری را آشکار می‌سازد. امروزه در منابع انتشار یافته در تعریف توسعه پایدار به نقش تعیین‌کننده سرمایه انسانی که محصول آموزش و پرورش است تأکید شده است. همچنین رابطه تنگاتنگ اقتصاد آموزش و پرورش با رشد اقتصادی و رشد توسعه پایدار پیوند خورده است. این نقش حیاتی اقتصاد آموزش و پرورش که در پیوند با تشکیل سرمایه انسانی قابل تحلیل و تبیین است انگیزه‌ای شد تا اجرای این تحقیق در دستور کار قرار گیرد.

## روش شناسی پژوهش

این تحقیق به لحاظ هدف کاربردی محسوب می‌شود و به لحاظ جمع‌آوری داده‌ها یک مطالعه اسنادی و کیفی به شمار می‌رود. در این راستا اسناد انتشار یافته در حوزه‌های سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش اعم از داخلی و خارجی مورد استفاده قرار گرفته است. در این پژوهش کیفی از مدل کریپندورف برای تجزیه و تحلیل داده‌ها پیروی شده است. در این مدل نظم یافته به ترتیب مراحل کدگذاری واحد داده، طبقه‌بندی، استخراج، تقلیل داده، تفسیر، تحلیل و استنباط یکی پس از دیگری به اجرا درآمده است. در این راستا به منابع انتشار یافته در حوزه نظریه سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش مراجعه شده، داده‌های مورد نیاز شناسایی و کدگذاری گردیده و پس از استخراج، طبقه‌بندی شدند. این طبقه‌بندی بر اساس سؤالات پژوهش صورت گرفت. آنگاه نسبت به تفسیر و تحلیل آنها اقدام گردید. ضمن اینکه داده‌هایی که از وجه اشتراک معنایی برخوردار بودند در قالب سازه‌های نظم یافته طراحی شدند که پاسخ‌های سؤالات پژوهشی باشند. در این روش از سازه‌های نظم یافته بر اساس روابط پایدار میان متون مطالعه شده صورت می‌گیرد (کریپندورف، ۱۳۹۳). در این پژوهش مشاهده گردید بین نظریه سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش رابطه پایدار وجود داشته است (حسن‌نژاد، ۱۳۹۳، خانعلیزاده، ۱۳۹۵، سلیمان‌ی، ۱۳۹۷، شکری، ۱۳۹۷، معدن‌دار آران‌ی، ۱۳۹۶).

<sup>1</sup> Armstrong

<sup>2</sup> Jackson. & Mathis,

<sup>3</sup> Marrewijk & Timmers

<sup>4</sup> pscharopoulos

<sup>3</sup> Schultz

<sup>3</sup> Meier

بدین ترتیب از یک طرف مراحل روش کیفی داده‌پردازی کریپندورف مطمع نظر بود و از طرف دیگر رابطه پایدار بین مفاهیم مطالعه شده بررسی توجه قرار گرفت. به منظور اعتباریابی مدل طراحی شده در این پژوهش از روش دلفی بهره برداری گردید. در این روش از پنج نفر در خبرگان تعلیم و تربیت دعوت شد تا توافق خود را نسبت به اجزا و عناصر و کل مدل اعلام نمایند و اصلاحات پیشنهادی هر یک از آنها در هم‌اندیشی بعدی لحاظ گردید. استمرار این فرایند تا توافق کامل اعضای خبرگان ادامه یافت و بدین ترتیب روایی مدل طراحی شده تأمین گردید.

قابل ذکر است تبیین و تحلیل هر یک از مفاهیم سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش به طور جداگانه صورت گرفته و در نهایت اقتصاد آموزش و پرورش بر اساس نظریه سرمایه انسانی تحلیل گردیده است. بنابراین می‌توان گفت روش تجزیه و تحلیل داده‌ها توصیفی - تحلیلی بوده است. در مراحل اجرای تحقیق ترتیبی اتخاذ گردید تا ضمن رعایت ترتیب و توالی سؤالات پژوهش به آن‌ها پاسخ داده شود. شناسایی مؤلفه‌های تشکیل دهنده ی دو مفهوم سرمایه انسانی و اقتصاد آموزش و پرورش و نیز تحلیل آن‌ها در دستور کار قرار داشته، تا در نهایت اقتصاد آموزش و پرورش بر اساس نظریه سرمایه انسانی تحلیل گردید.

## یافته‌های پژوهش

نظر به اینکه در این پژوهش تعداد سه سرال پژوهشی وجود داشته است در ارائه یافته‌ها به ترتیب به این سؤالات پاسخ داده شده است.

### ۱- نظریه سرمایه انسانی چیست؟

مفهوم سرمایه انسانی یکی از مفاهیم مهم در ساحت انسان‌شناسی محسوب می‌شود که در ذیل آن نظریه‌ی سرمایه انسانی، در ابعاد فردی و اجتماعی و سازمانی تبیین می‌گردد. در مدیریت رفتار سازمانی هر یک از مفاهیم نیروی انسانی، منابع انسانی تعریف جداگانه‌ای دارند که با مفهوم سرمایه انسانی نیز متفاوت است. در مدیریت منابع انسانی نگاه ابزار محور و منفعت طلبانه به نیروی انسانی یا نیروی کار حکم فرما بوده است. در مدیریت منابع انسانی نیز به دلیل این که تحقق اهداف سازمان یافته یا تحقق اهداف مدیریت سازمان مطرح بوده است، به کارگیری این منابع عمدتاً مبتنی بر سود انگاری و هزینه - فایده بوده است. این استدلال در فلسفه وجودی سازمان همواره وجود داشته است که تحقق اهداف سازمانی از طریق کارکنان امکان‌پذیر است. بنابراین جلب تعهد آن‌ها و ارتقای کیفیت عملکرد آن‌ها مسئله‌ی بنیادین «مدیران» بوده است. اصولاً در نظریه‌های متقدم منابع انسانی این ایده حاکم بوده است که «انسان مرکز هزینه است» و این پارادایم هزینه گرا در تعریف نیروی کار، منابع انسانی، روابط سازمانی و بهره‌وری نیروی کار و سایر مفاهیم مدیریت رفتار سازمانی تسری داشته که حکایت از نگاه ابزاری به انسان بوده است.

در دهه‌های اخیر نگاه دیگری به انسان پدیدار گردیده، منبع انسانی به‌عنوان یک سرمایه پنداشته شده و آن عبارت است از ویژگی‌های کیفی شاغلان در سازمان، به‌گونه‌ای که علاوه بر تحقق اهداف سازمانی به ایجاد ارزش افزوده منتهی می‌گردد. عناصر سرمایه انسانی عبارتند از: دانش، مهارت، تخصص، خلاقیت و سلامت فرد. سرمایه انسانی به معنای دارایی سازمانی یا دارایی فردی و دارایی ملی تلقی می‌شود. بنابراین اگر ترتیبی اتخاذ شود که عناصر پنجگانه اشاره شده‌ی آن تقویت شوند، علاوه بر تضمین منافع، به تولید سرمایه و ثروت و ایجاد ارزش افزوده منتهی می‌شود. این چنین است که در تبیین نظریه سرمایه انسانی نگاهی مولد محور به انسان می‌شود. به همین دلیل می‌توان گفت تولید مداری نسبت به سرمایه انسانی نگاه تعمیق یافته به منبع انسانی است که در دوران کنونی به آن پرداخته شده، از آن به‌عنوان یک مزیت یاد می‌شود. در این نظریه عواملی چون آموزش، تجربه، تحصیلات، هوش، انرژی، عادات کاری، روندهای رفتاری، ابتکار عمل، خلاقیت، ارزش افزوده، خدمت سازنده حایز اهمیت بوده، این اعتقاد وجود دارد که در مجموعه روندهای سرمایه انسانی دو مؤلفه‌های دانش و مهارت به‌عنوان دو شاخص مهم برای ارزیابی، سنجش، بهینه‌سازی و بهبود عملکرد در ابعاد فردی، سازمانی، اجتماعی ملی در نظر گرفته شده است.

بر اساس نظریه سرمایه انسانی سه محور دارایی، توانمندی و روندهای سرمایه انسانی مبتنی بر تولید مداری بنیان این نظریه را تشکیل داده، به‌گونه‌ای که اطلاق سرمایه انسانی به شاغل از یک طرف به‌عنوان نیروی مولد و از طرف دیگر به‌عنوان ارزشی درونزا تلقی می‌شود. هر چه عوامل مؤثر بر دانش و مهارت تقویت و ارتقا داده شوند، سودآوری و ارزش‌افزوده‌ی سرمایه انسانی نیز ارتقا می‌یابد. به همین دلیل است که در دوران کنونی سرمایه انسانی مترادف شده است با «دانش‌جاسازی شده در سطوح فردی، سازمانی و ملی برای پیشرفت و توسعه و تولید ثروت و البته ایجاد ارزش افزوده» در نهایت می‌توان گفت روند تاریخی به مفهوم انسان شاغل از نگاه هزینه گرا به نگاه سرمایه گرا ارتقا داده شده است. سرمایه انسانی از قابلیت‌هایی به شرح ذیل برخوردار است.

جدول ۱. الگوی مؤلفه‌های سرمایه انسانی

| دارایی‌ها            | توانمندی‌ها          | روندها          | سلامت فردی                 |
|----------------------|----------------------|-----------------|----------------------------|
| مدارک تحصیلی         | استعدادها            | دانش‌افزایی     | مراقبت‌های جسمانی          |
| دانش                 | قابلیت‌های فراشناختی | مهارت‌آموزی     | بهداشت روانی               |
| مهارت                | مهارت‌های فنی        | حقیقت‌شناسی     | تغذیه سالم                 |
| تجارب زیسته          | مهارت‌های ارتباطی    | توسعه‌ی فردی    | پیشگیری از ابتلا به بیماری |
| گواهی دوره‌های تخصصی | مهارت‌های فناورانه   | خلاقیت و نوآوری |                            |
| هوش                  | مهارت‌های مدیریتی    | توزیع درآمد     |                            |

|               |                             |
|---------------|-----------------------------|
| اخلاق حرفه‌ای | کارآفرینی                   |
| ارزش‌مداری    | خلق ثروت                    |
| نگرش مثبت     | تولید                       |
|               | ارائه خدمت                  |
|               | ایجاد ارزش                  |
|               | بهبود کیفیت زندگی           |
|               | رشد اقتصادی                 |
|               | بهبود رفتار سیاسی - اجتماعی |
|               | بهره‌وری                    |

## ۲. مؤلفه‌های اقتصاد آموزش و پرورش که آن را موضوعیت می‌بخشد کدام است؟

مفهوم اقتصاد آموزش و پرورش یک مفهوم بین‌رشته‌ای است در اقتصاد رویکردهایی مانند تأمین مالی، سودمندی سرمایه‌گذاری، تحلیل هزینه-فایده و ایجاد ارزش مطرح است. هم‌چنین در آموزش و پرورش تربیت نیروی انسانی، آمادگی نسل موجود برای زندگی فردا، تربیت نیروی مولد، تربیت شهروند، تربیت انسان متعهد، مسئولیت‌پذیر و کارآمد، مطرح است. پیوند این دو مفهوم، اقتصاد آموزش و پرورش را تشکیل می‌دهد که دلالت بر مدیریت هزینه برای تولید سرمایه انسانی دارد. این مفهوم در نگاه صاحب‌نظران با دو رویکرد هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا تجزیه و تحلیل شده است. در نگاه هزینه‌گرا این اعتقاد وجود دارد که دستگاه تعلیم و تربیت به ایجاد هزینه می‌انجامد، درحالی‌که در نگاه سرمایه‌گرا این اعتقاد وجود دارد که آموزش و پرورش به تولید سرمایه می‌انجامد. در پرتو همین دو دیدگاه است که اقتصاد آموزش و پرورش تحلیل می‌شود. درعین‌حال مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده اقتصاد آموزش و پرورش برای سنجش و اندازه‌گیری و تحلیل ابعاد مختلف این مفهوم کاربرد پیدا می‌کند. این مفاهیم در اسناد موجود کاربرد فراوان داشته، در آثار انتشار یافته در دسترس همگان قرار داده شده و پژوهشگران در مطالعات خود به‌عنوان ابزار تحلیل اقتصاد آموزش و پرورش از آن بهره‌برداری نموده‌اند. این موارد عبارتند از:

- تحلیل هزینه فایده

عبارت است از نوعی مطالعه هزینه‌ای در آموزش و پرورش که میزان هزینه‌های انجام گرفته را نسبت به فایده به دست آمده مورد بررسی قرار می‌دهد. این تحلیل در حوزه‌های سیاست آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، اجرا و نظارت آموزشی کاربرد دارد. تحلیل هزینه - فایده گستره‌ای از فعالیت‌های درون مدرسه‌ای، زیربخش‌های آموزشی و نیز سطح کلان نظام آموزشی را شامل می‌شود. این تحلیل در هر سطحی که انجام شود به بهبود کارایی می‌انجامد و تصمیم‌گیری‌های آموزشی را تسهیل می‌نماید.

- تأمین مالی

عبارت است از تأمین هزینه‌های آموزش و پرورش در یک دوره معین از طریق بخش‌های دولتی و خصوصی. معمولاً در تأمین مالی سه معیار برای داوری وجود دارد که به ترتیب عبارتند از: کفایت تأمین مالی، کارایی تأمین مالی (هزینه فایده- اثربخشی هزینه)، عدالت در توزیع منابع. در هر دوره زمانی تأمین مالی در آموزش و پرورش از خصوصیات ساختاری و تصمیم‌گیری‌های تأمین مالی معینی پیروی می‌کند که در دریافت و تخصیص منابع اثرگذار است. بسته به این‌که در آن دوره زمانی دستگاه تعلیم و تربیت از چه سیاست‌های کلان پیروی می‌کند، راه‌کارهای تأمین مالی متفاوت می‌باشد.

- اثربخشی هزینه

عبارت است از مطالعه‌ای که در آن کاربرد منابع در گزینه‌های مختلف ارزیابی اقتصادی می‌شود. و هزینه‌های هر یک از روش‌های انتخابی را اندازه‌گیری می‌کند. تحلیل اثربخشی هزینه با تحلیل هزینه - فایده ارتباط نزدیکی دارد. هدف اصلی در این تحلیل این است که معین شود کدام برنامه با کمترین هزینه می‌تواند اهداف ویژه موردنظر را محقق نماید. برای اندازه‌گیری اثربخشی هزینه از سه فرایند ارزیابی اثربخشی، تخمین هزینه و ترکیب در اثربخشی هزینه بهره‌برداری می‌شود. نسبت اثر بخش هزینه عبارت است از تقسیم کارایی حاصل به کل هزینه‌ها.

- تحلیل هزینه‌های فردی

این تحلیل ممکن است از سمت عرضه یا از سمت تقاضا صورت پذیرد. اگر هزینه‌های فردی در آموزش دولتی از طرف عرضه انجام شود برآورد سرانه‌ی دانش‌آموزی به‌عنوان شاخص هزینه‌های نظام آموزشی تحلیل می‌شود. این شاخص با بالا رفتن سطح آموزش افزایش می‌یابد. هزینه‌های سرانه برحسب مخارج هر دانش‌آموز در گستره‌ای از حالت‌های مختلف تخمین و تحلیل می‌شود. مانند دانش‌آموزان شهری و روستایی یا دانش‌آموزان به علاوه هزینه فرصت ازدست‌رفته. این هزینه با مزیت‌های به دست آمده در پایان دوره قابل تحلیل است. تحلیل هزینه‌های فردی از طرف تقاضا یعنی تحلیل کلیه هزینه‌های انجام شده و هزینه فرصت‌های از دست رفته که توسط فراگیر در مدت معین انجام شده است.

- تحلیل هزینه‌های اجتماعی

عبارت است از آن بخش از هزینه‌هایی که برای دانش‌آموزان در یک دوره معین از طریق جامعه تأمین شده است که به آن هزینه‌های عمومی گفته شده است. در برخی منابع آن را هزینه فرصت آموزش و پرورش نامیده‌اند. بنابراین هزینه‌هایی که خود دانش‌آموز تأمین نموده، هزینه‌های



خصوصی نامیده می‌شود و هزینه‌هایی که جامعه به نمایندگی دولت تأمین نموده هزینه‌های عمومی گفته می‌شود. ضمن این‌که در محاسبه‌ی هزینه‌های خصوصی فرصت ازدست‌رفته نیز به‌عنوان هزینه‌های متحمل شده در نظر گرفته می‌شود.

- عدالت در تأمین بودجه

عدالت در تأمین بودجه یکی از رویکردها و معیارهای تأمین مالی در آموزش و پرورش به شمار می‌رود و آن تلاشی است که طی آن تأمین بودجه هر یک از بخش‌های آموزش و پرورش برحسب اولویت‌ها، سیاست‌ها، اهداف کلان، نیازمندی‌ها، جمعیت دانش‌آموزی، موقعیت شهری و روستایی به‌صورت منصفانه تخصیص داده می‌شود. این تأمین بودجه ممکن است از طریق کمک اعطایی دولت، مشارکت بخش خصوصی، هدایایی خیرین و برابری مالی صورت پذیرد.

- ارزش اقتصادی آموزش و پرورش

عبارت است از نسبت میان خالص پرداخت‌های اقتصادی آینده به فرد تحصیل کرده یا جامعه برای مقدار آموزش و پرورش که دریافت کرده است. از نگاه اقتصاد آموزش و پرورش این شاخص را نرخ بازده سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش می‌نامند. نرخ بازده معیاری برای سودمندی آموزش و پرورش است. به‌طور خلاصه می‌توان گفت نرخ بازده عبارت است از نسبت هزینه‌های پرداخت شده به پس‌اندازهای دریافت شده در مدت معین. قابل ذکر است در محاسبه منافع آموزش و پرورش علاوه بر منافع پولی منافع غیرپولی مانند کسب موقعیت اجتماعی، بهبود کیفیت زندگی قابل محاسبه است. در عین حال بسیاری از اقتصاددانان در محاسبه نرخ بازده خصوصی به درآمدهای حاصل از آموزش و پرورش بسنده می‌کنند.

- ارتقای بهره‌وری منابع انسانی

این مفهوم بر بهبود کارایی منابع انسانی دلالت دارد که از طریق آموزش و توسعه صورت می‌گیرد. مطالعات نیم قرن اخیر نشان داده است که آموزش عامل بسیار مهم و مؤثر در تغییر و توسعه به شمار آمده است. توسعه از ابعاد اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی تعریف می‌شود. در مطالعات انجام گرفته آمده است توسعه منابع انسانی به بهره‌وری و کارایی او می‌انجامد. زیرا در این توسعه‌یافتگی دانش، مهارت، تخصص، نگرش و حتی سلامت منابع انسانی ارتقا داده می‌شود. بدیهی است که بهره‌وری انسان آموزش یافته ارتقا یابد.

- تحکیم رابطه‌ی سرمایه انسانی و کار

سرمایه انسانی عبارت است از ذخیره‌ای از دانش، مهارت و اطلاعات، تخصص و تجربه در افراد تحصیل کرده است که به آن دارایی غیرمادی گفته می‌شود. این سرمایه در مواجهه با کار و اشتغال به‌صورت‌های نوآوری، خلاقیت، کارآفرینی به ایجاد کار و تولید ثروت و ارتقای کیفیت در ابعاد مادی و معنوی می‌انجامد. به همین دلیل گفته می‌شود ذخیره سرمایه انسانی به نسبت سرمایه مادی با نرخ بالاتری افزایش یافته است. در تحلیل این یافته می‌توان گفت رابطه بین سرمایه انسانی و کار تحکیم یافته است.

### ۳- نظریه سرمایه انسانی چگونه اقتصاد آموزش و پرورش را تحلیل می‌کند؟

مفهوم اقتصاد آموزش و پرورش متشکل از خوشه‌ی زیر مقوله‌هایی است که تبیین‌کننده این مفهوم بوده در ارزیابی از اقتصاد آموزش و پرورش، ارزیابی عملکرد و پیگیری پیامدها کاربرد فراوان دارند. مهمترین این زیرمقوله‌ها عبارتند از: تحلیل هزینه - فایده (کارایی)، تأمین مالی، اثربخشی هزینه، تحلیل هزینه‌های فردی، اجتماعی، ملی در آموزش و پرورش، عدالت در تأمین بودجه، ارزش اقتصادی آموزش و پرورش ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، تحکیم رابطه‌ی سرمایه انسانی و کار. در راستای پاسخ به دومین سؤال پژوهش انتظار این است که نظریه سرمایه انسانی تحلیل‌کننده‌ی مؤلفه‌های اقتصاد آموزش و پرورش باشد. به طور اجمال می‌توان گفت سرمایه انسانی خود از مجموعه عوامل دانش، مهارت، نگرش و اخلاق، تحصیلات، سلامت جسمانی و روانی تشکیل شده است. هر منبع انسانی در سازمان که واجد ویژگی‌های سرمایه انسانی باشد، به‌طور یقین از کارایی قابل قبول و سازنده‌ای برخوردار است. به‌عنوان مثال دانش و تحصیلات کافی متناسب با احراز شغل می‌تواند عملکرد سرمایه انسانی را در شاخص هزینه - فایده به حداکثر ممکن خود نایل گرداند. در نتیجه به تحقق اهداف سازمانی بیانجامد و متعاقب آن ضمن سودآوری به ارزش‌های اجتماعی سازمان و عرصه‌های فراسازمانی بیافزاید. در چنین حالتی تحلیل این عملکرد معادل اثربخشی هزینه را در بر خواهد داشت.

از دیگر عناصر سرمایه انسانی وجود نگرش مثبت و اخلاق حرفه‌ای است. این ویژگی شاغل را بر آن می‌دارد تا احساس مسئولیت‌پذیری، تعهد و شرافت را در خود نهادینه نموده، خروجی رفتاری آن به‌صورت‌های حسن انجام کار، کاهش دادن هزینه و ضایعات، بهبود عملکرد، بهینه‌سازی تعلیم و تربیت، دستیابی به غایات تربیتی، آماده نمودن نسل در حال تربیت برای زندگی فردا به‌عنوان نیروهای مولد بروز و ظهور نماید. این جاست که سرمایه انسانی در نظام آموزشی توجیه‌کننده‌ی هزینه‌های انجام شده و نیز اقتصاد آموزش و پرورش می‌باشد.

در نظریه سرمایه انسانی آمده است دارنده ویژگی‌های سرمایه انسانی عامل بازدهی فردی و اجتماعی می‌باشد. این عامل تحلیل‌کننده‌ی ارزش اقتصادی آموزش و پرورش است. یعنی هرگونه هزینه در آموزش و پرورش به بازدهی و ایجاد ارزش افزوده می‌انجامد تا آن جا که این ارزش در سطوح فردی، سازمانی و اجتماعی بروز و ظهور دارد. خروجی آموزش و پرورش مجموعه عوامل انسانی هستند که اگر از ویژگی‌های سرمایه انسانی برخوردار شده باشند، رابطه سرمایه‌ی انسانی و کار و حرفه را تحکیم نموده، به تولید ثروت می‌انجامد. به همین دلیل است که در مبانی نظری سرمایه انسانی آمده است این مفهوم بنیان سرمایه اجتماعی، عامل توسعه کارآفرینی و حکم رانی پایدار است. از نگاه دیگر گفته می‌شود سرمایه انسانی عامل دارایی غیر پولی و غیر مادی است که در راستای نقش‌آفرینی به ایجاد اشتغال، کار و ثروت مدد می‌رساند.

آن چه در راستای پاسخ به دومین سؤال پژوهش گفته شد، نشان‌دهنده‌ی تحلیل اقتصاد آموزش و پرورش مبنی بر هزینه - فایده، اثربخشی هزینه، بهره‌وری، سودآوری و تولید ثروت است که از طریق سرمایه انسانی بروز و ظهور می‌یابد.

الگوی مطالعاتی ذیل بر اساس مؤلفه‌های فلسفی، رابطه بین اقتصاد آموزش و پرورش و سرمایه انسانی را ترسیم نموده است.

جدول ۲. الگوی مطالعاتی اقتصاد آموزش و پرورش و سرمایه انسانی

| ابعاد فلسفی                      | مفاهیم  | اقتصاد آموزش و پرورش  | سرمایه انسانی |
|----------------------------------|---|---|---------------|
| هستی‌شناسی (چیستی)               | - تحلیل هزینه - فایده ( کارایی)<br>- تأمین مالی (دولتی و خصوصی)<br>- اثربخشی هزینه<br>- تحلیل هزینه‌های فردی و اجتماعی  | - دانش<br>- مهارت<br>- نگرش و اخلاق<br>- تحصیلات<br>- مراقبت‌های جسمانی و روانی<br>- تعهد و شرافت   |               |
| معرفت‌شناسی و ارزش‌شناسی (چرایی) | - عدالت در تأمین بودجه<br>- ارزش اقتصادی آموزش و پرورش<br>- ارتقای بهره‌وری منابع انسانی<br>- تحکیم رابطه سرمایه انسانی و کار   | - سرمایه انسانی عامل بازدهی ( فردی و اجتماعی)<br>- سرمایه انسانی عامل دارایی (غیر پولی و غیرمادی)<br>- سرمایه انسانی عامل کیفیت<br>- سرمایه انسانی بنیان سرمایه اجتماعی<br>- سرمایه انسانی عامل توسعه<br>- سرمایه انسانی عامل کارآفرینی<br>- سرمایه انسانی عامل حکمرانی پایدار  |               |
| روش‌شناسی (چگونگی)               | - مشارکت آموزش و پرورش در رشد اقتصادی جامعه<br>- تبدیل رابطه درون‌زاد- برون‌زاد به الگوهای ابتکارات درون‌زا<br>- نظام مدرسه‌ای معادل نظام تولید سرمایه انسانی<br>- تولید سرمایه انسانی، مولد ثروت | - تشکیل سرمایه انسانی<br>- آموزش و توسعه اقتصادی<br>- آموزش عامل تغییر<br>- آموزش و توسعه اجتماعی<br>- آموزش و توسعه فردی<br>- آموزش و نوین‌سازی<br>- آموزش و کیفیت زندگی<br>- آموزش و درآمد<br>- آموزش و توزیع درآمد<br>- آموزش و منابع مصرفی<br>- آموزش و بهره‌وری<br>- ارتقای نرخ باسوادی معادل رشد اقتصادی<br>- آموزش و توسعه رفتار سیاسی<br>- آموزش و ملت‌سازی |               |

سرمایه انسانی عبارت است از آن منبع انسانی که دارای مجموعه ویژگی‌های دانش، مهارت، نگرش و اخلاق، سلامت جسمانی و روانی باشد که پس از تحصیلات برای مواجهه با کار و تولید و خلق ثروت آمادگی دارد. در واقع این منبع انسانی با در اختیار داشتن چنین دارایی‌ها به سرمایه انسانی تبدیل شده است. تجربه نشان داده است این سرمایه انسانی دارایی‌های خود را در گذر از مراحل تحصیلی در آموزش و پرورش کسب نموده است می‌توان گفت سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش موجبات کسب این دارایی‌ها در فارغ‌التحصیلان می‌شود. از آن جا که در منطق اقتصاد نسبت هزینه به فایده می‌بایست مثبت باشد، در تحلیل هزینه - فایده آموزش و پرورش نیز مشاهده می‌شود هزینه‌های صورت گرفته اعم از هزینه‌های سمت عرضه و تقاضا نسبت به دارایی‌های به دست آمده که به‌صورت تولید سرمایه انسانی انجامیده کمتر است.

تعریف چنین نسبتی به استناد مطالعات انجام گرفته و گزارش‌های منتشر شده محرز می‌باشد به شرط آن که روند آموزشی - تربیتی مسیر استاندارد و نرمال خود را طی کرده باشد. وقتی سرمایه انسانی با در اختیار داشتن دارایی‌هایی که به آن اشاره رفت وارد بازار کار شود به کارآفرینی، اشتغال، ایجاد ثروت و ارزش افزوده می‌پردازد. منظور از ارزش افزوده بهبود کیفیت زندگی، گزینش سبک زندگی بهینه، ایفای نقش شهروندی،



قانونگرایی، مشارکت جویی، مسئولیت‌پذیری، اخلاق حرفه‌ای و اجتماعی خواهد بود که البته با معیارهای مادی قابل سنجش نبوده، در عین حال افراد واجد چنین شرایطی حتماً در جلوگیری از ضایعات و خسارات بر جامعه نقش دارند و نیز در تعاملات خود با دیگران منشأ آثار سازنده خواهند بود. پس ملاحظه می‌شود خروجی آموزش و پرورش که به‌صورت سرمایه انسانی درمی‌آید، در طول دوران حیات خویش همواره مزیت آفرین در ابعاد مادی و معنوی خواهد بود. با چنین تحلیلی می‌توان نتیجه گرفت که نظریه سرمایه انسانی از آن جهت که معیارهایی برای تحلیل هزینه فایده در اقتصاد آموزش و پرورش است در کانون توجه قرار می‌گیرد و از آن جهت که این سرمایه‌گذاری با سودآوری توأم می‌گردد، تحلیلی مزیت آفرین را عرضه می‌دارد. البته می‌توان فارغ از این تحلیل کلان‌نگر رابطه‌ی نظریه سرمایه انسانی را با اجزای خرد اقتصاد آموزش و پرورش نیز تحلیل نمود که در آن صورت زوایای دیگر این رابطه‌ی سودآور آشکار می‌گردد.

الگوی تأثیر سرمایه انسانی بر اقتصاد آموزش و پرورش

به‌منظور ترسیم مدلی که نشان‌دهنده‌ی تأثیر سرمایه انسانی بر اقتصاد آموزش و پرورش باشد، اقدام به مطالعه پیشینه تحقیق گردید. این پیشینه شامل مقالات انتشار یافته، پایان‌نامه‌ها، رساله‌ها، گزارش‌های رسمی و دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش بوده است. البته کتاب‌هایی که در حوزه اقتصاد آموزش و پرورش یا آموزش و توسعه انتشار یافته بود نیز مورد بررسی قرار گرفت. انجام این مطالعات نظری گزاره‌هایی را فراهم آورد که هر یک گویای تأثیر مؤلفه‌های سرمایه انسانی بر اقتصاد آموزش و پرورش بوده است. حاصل این تلاش در قالب الگوی ذیل انعکاس داده شده است.

جدول ۳. مدل تأثیر سرمایه انسانی

| تأثیر بر اقتصاد آموزش و پرورش  | نظریه سرمایه انسانی  |        |   |         |  |        |  |            |  |
|--|--|--------|---|---------|--|--------|--|------------|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- تحلیل هزینه فایده در آموزش و پرورش را مثبت می‌نماید.</li> <li>- موجب بهبود در تأمین مالی اقتصاد آموزش و پرورش در بخش دولتی می‌شود.</li> <li>- موجب بهبود مشارکت بخش خصوصی در تأمین مالی آموزش و پرورش می‌گردد.</li> <li>- اثربخشی هزینه‌ها را در آموزش و پرورش تسهیل و توجیه می‌کند.</li> <li>- هزینه‌های فردی در آموزش و پرورش را تحلیل و مثبت می‌نماید.</li> <li>- هزینه‌های اجتماعی در آموزش و پرورش را تحلیل و مثبت می‌نماید.</li> <li>- ارزش اقتصادی در آموزش و پرورش را ارتقاء می‌دهد.</li> <li>- بهره‌وری منابع انسانی را در عرصه‌های شغلی و آموزش و پرورش ارتقاء می‌دهد.</li> <li>- رابطه سرمایه فکری و کار را در جامعه و سازمان تحکیم و پایدار می‌نماید.</li> <li>- موجب اشتغال و خلق ثروت در جامعه می‌شود.</li> <li>- سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش را سودآوری می‌نماید.</li> <li>- تقاضا را در آموزش و پرورش هدفمند و کاربردی می‌نماید.</li> <li>- ایجاد ارزش افزوده و در نتیجه ایجاد و نگرش مثبت به آموزش و پرورش می‌گردد.</li> </ul> | <table border="1"> <tbody> <tr> <td>دارایی</td> <td>تحصیلات، دانش، مهارت، تجارب زیسته، تخصص، هوش، اخلاق حرفه‌ای، نگرش مثبت، ارزش‌مداری.</td> </tr> <tr> <td>توانایی</td> <td>استعداد، مهارت فنی، مهارت ارتباطی، مهارت فناورانه، مهارت مدیریتی، قابلیت‌های فراشناختی</td> </tr> <tr> <td>روندها</td> <td>دانش‌افزایی، مهارت‌آموزی، خلاقیت، نوآوری، تولید، بهره‌وری، ارائه خدمت، خلق ثروت، ایجاد ارزش، رشد اقتصادی، کارآفرینی، بهبود کیفیت زندگی، بهبود رفتار سیاسی و اجتماعی، توزیع درآمد، توسعه فردی</td> </tr> <tr> <td>سلامت فردی</td> <td>مراقبت‌های جسمانی، تربیت‌بدنی، بهداشت روانی، تغذیه سالم، پیشگیری از ابتلا به بیماری.</td> </tr> </tbody> </table> | دارایی | تحصیلات، دانش، مهارت، تجارب زیسته، تخصص، هوش، اخلاق حرفه‌ای، نگرش مثبت، ارزش‌مداری. | توانایی | استعداد، مهارت فنی، مهارت ارتباطی، مهارت فناورانه، مهارت مدیریتی، قابلیت‌های فراشناختی | روندها | دانش‌افزایی، مهارت‌آموزی، خلاقیت، نوآوری، تولید، بهره‌وری، ارائه خدمت، خلق ثروت، ایجاد ارزش، رشد اقتصادی، کارآفرینی، بهبود کیفیت زندگی، بهبود رفتار سیاسی و اجتماعی، توزیع درآمد، توسعه فردی | سلامت فردی | مراقبت‌های جسمانی، تربیت‌بدنی، بهداشت روانی، تغذیه سالم، پیشگیری از ابتلا به بیماری. |
| دارایی   | تحصیلات، دانش، مهارت، تجارب زیسته، تخصص، هوش، اخلاق حرفه‌ای، نگرش مثبت، ارزش‌مداری.  |        |   |         |  |        |  |            |  |
| توانایی  | استعداد، مهارت فنی، مهارت ارتباطی، مهارت فناورانه، مهارت مدیریتی، قابلیت‌های فراشناختی   |        |   |         |  |        |  |            |  |
| روندها   | دانش‌افزایی، مهارت‌آموزی، خلاقیت، نوآوری، تولید، بهره‌وری، ارائه خدمت، خلق ثروت، ایجاد ارزش، رشد اقتصادی، کارآفرینی، بهبود کیفیت زندگی، بهبود رفتار سیاسی و اجتماعی، توزیع درآمد، توسعه فردی   |        |   |         |  |        |  |            |  |
| سلامت فردی   | مراقبت‌های جسمانی، تربیت‌بدنی، بهداشت روانی، تغذیه سالم، پیشگیری از ابتلا به بیماری.   |        |   |         |  |        |  |            |  |

## بحث و نتیجه گیری

نظریه سرمایه انسانی

نظریه سرمایه انسانی دیدگاهی سرمایه‌گرا به انسان است که این باور را تداعی می‌کند انسان دارای ویژگی‌های دانش، مهارت، تخصص و دارای سلامت جسمانی و روانی، با عنوان فردی که می‌تواند در جامعه به ایجاد اشتغال، تولید، خدمت و خلق ثروت بپردازد. به‌عنوان یک دارایی ملی و سازمانی تلقی می‌شود. تبدیل منبع انسانی به سرمایه انسانی در بستر آموزش و پرورش صورت می‌گیرد. اگر در آموزش رسمی بستری فراهم باشد که فراگیران را به سرمایه انسانی تبدیل نماید، سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش را سودآور و مزیت آفرین میسازد. این نگاه تولیدمندی نسبت به سرمایه انسانی استدلال عمیق یافته‌ای است که در این نظریه کانون توجه بوده است. در این نظریه آمده است عواملی چون آموزش، تحصیلات، تجربه، هوش، انرژی، عادات کاری، ابتکار عمل و خلاقیت، تولید، خدمت‌سازنده با عنوان عناصر سازندگی در انسان شناخته شده که موجبات بهینه‌سازی عملکرد فردی، سازمانی، اجتماعی و ملی می‌گردد. در این نظریه سه محور توانمندی، روندهای سرمایه انسانی مبتنی بر تولید مداری و دارایی به‌عنوان بنیان‌های نظری در نظر گرفته شده که اطلاق سرمایه انسانی به تحصیل‌کردگان را تحلیل می‌کند. سرمایه انسانی به هنگام اشتغال به‌عنوان نیروی مولد، ارزشی، درون‌زا، سودآور شناخته می‌شوند. به همین دلیل است که از آن با عنوان دانش‌جاسازی شده در سطوح فردی، سازمانی و ملی برای پیشرفت، توسعه و تولید ثروت در جامعه تعبیر می‌شود. در ادامه به مقایسه نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات پیشین پرداخته می‌شود.

در مورد سرمایه انسانی برخی تحقیقات انجام گرفته وجود داشته است که ابعاد و الزامات این مفهوم را تبیین نموده‌اند. سلیمانی (۱۳۹۷) ضمن معرفی عناصر سرمایه انسانی آثار مثبت آن را در کشورهای در حال توسعه گزارش داده است. شکری (۱۳۹۷) مهمترین شاخص‌های سرمایه انسانی را در مواردی چون دانش، مهارت، تخصص، استعداد و توانایی دانسته است. آقامحمدی (۱۳۹۷) نوزده مؤلفه‌ی سرمایه انسانی را شناسایی و آثار مثبت آن‌ها را برشمرده است. آنتورا (۲۰۱۹) تأثیر مثبت سرمایه انسانی را بر جامعه حتی در شرایط کمبود مالی مثبت ارزیابی نموده است. لوئیس (۲۰۱۸) نظریه سرمایه انسانی را تشریح نموده است. این پیشینه نشان می‌دهد که در دهه اخیر توجه به سرمایه انسانی بیش از گذشته نظر صاحب‌نظران، پژوهشگران، مدیریت منابع انسانی را به مفهوم سرمایه انسانی به خود معطوف نموده است.

تحلیل اقتصاد آموزش و پرورش مبتنی بر نظریه سرمایه انسانی

مفهوم اقتصاد آموزش و پرورش را شاخص‌هایی چون کارایی، تأمین مالی، اثربخشی هزینه، تحلیل هزینه‌های فردی، اجتماعی و عدالت در تأمین بودجه تشکیل می‌دهد. از طرف دیگر نظریه سرمایه انسانی بر این دلالت دارد که تحصیل‌کردگان موفق به کسب دارایی‌هایی مانند دانش، تجربه، تخصص، بهداشت جسمانی و روانی نایل می‌شوند که پس از فراغت از تحصیل به‌عنوان مولد به ایجاد اشتغال، خلق ثروت و ایجاد ارزش نایل می‌شوند. بنابراین هر نوع سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش سودآور می‌شود. علاوه بر آن این اعتقاد پذیرفته شده است که سرمایه انسانی در مبادلات اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی و مدنی همواره سازنده و نقس‌آفرین بوده که خود دارایی مبتنی بر ارزش افزوده تلقی می‌شود. به همین دلیل اقتصاد آموزش و پرورش در تولید سرمایه انسانی توجیه پذیر است. لذا صاحب‌نظران بر این باورند که تأمین بودجه در آموزش و پرورش هزینه‌گرا نیست، بلکه سرمایه‌گرا می‌باشد. اینچنین است که تحلیل اقتصاد آموزش و پرورش بر مبنای هزینه‌های فایده‌اثربخش و سودآور پنداشته می‌شود. در این زمینه یافته‌های پژوهشی حکایت از تأیید چنین باورداشتی بوده است. در ادامه مقایسه نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات پیشین صورت گرفته است.

شکری (۱۳۹۷) در تحقیق خود گزارش داده است شاخص‌های سرمایه انسانی در درازمدت موجب رشد اقتصادی می‌شود اقتصاد آموزش و پرورش نیز از آن تأثیر مثبت می‌پذیرد. آقامحمدی (۱۳۹۷) می‌نویسد: تحولات ناشی از تولید سرمایه انسانی از گستره‌ای برخوردار است که توجیه‌کننده‌ی اقتصاد آموزش و پرورش می‌باشد. رسولی (۱۳۹۷) می‌نویسد: مطالعات تطبیقی نشان داده است کشورهایی که در تأمین مالی آموزش و پرورش به مفاد نظریه سرمایه انسانی تأکید داشته‌اند، در ایجاد ارزش افزوده توفیق داشته‌اند. شارما (۲۰۱۹) گزارش داده است سرمایه انسانی در رشد اقتصادی کشورهای پرجمعیت تأثیر مثبت داشته، تحلیل‌کننده‌ی اقتصاد آموزش و پرورش آنها نیز بوده است. لیائو (۲۰۱۹) می‌نویسد سرمایه‌گذاری مالی محلی در آموزش و پرورش نقش مثبت و معنی‌دار قوی در رشد اقتصادی پایدار داشته؛ همچنین تحلیل‌کننده اقتصاد آموزش و پرورش بوده است. این پیشینه نشان می‌دهد که یافته‌های موجود با نتایج معطوف به دومین سؤال پژوهش هم راستا بوده است.

تبیین مؤلفه‌های اقتصاد آموزش و پرورش که آن را موضوعیت می‌بخشد

مفهوم اقتصاد آموزش و پرورش ترکیبی از دو واژه‌ی اقتصاد با ماهیت کمی و آموزش و پرورش با ماهیت کیفی است. این مفهوم به توجیه و تحلیل سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش می‌پردازد. آن چه که تاریخچه اقتصاد آموزش و پرورش نشان می‌دهد و مؤلفه‌هایی که مفهوم اقتصاد آموزش و پرورش را موضوعیت می‌بخشد عبارتند از: تحلیل هزینه فایده، تأمین مالی، اثربخشی هزینه، تحلیل هزینه‌های فردی، تحلیل هزینه‌های اجتماعی، عدالت در تأمین بودجه، ارزش اقتصادی آموزش و پرورش، ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، تخمین رابطه سرمایه انسانی و کار، قابل ذکر است در تحلیل اقتصاد آموزش و پرورش همواره دو نگاه هزینه‌گرا و سرمایه‌گرا حاکم بوده است. در نگاه سرمایه‌گرا خروجی آموزش و پرورش سرمایه انسانی است که از دارایی‌های دانش، مهارت، تخصص برخوردار است که به‌عنوان نیروی مولد که به تولید ثروت می‌انجامد شناخته می‌شود. بنابراین این خروجی سودآور است. این نگاه اقتصاد آموزش و پرورش را متحول می‌سازد. ولی در نگاه هزینه‌گرا خروجی آموزش‌وپرورش

نیروی کار یا منافع انسانی است که هر دو ابزار بازار کار و سازمان به شمار می‌روند و منبع سودآوری صاحبان مشاغل و مدیریت سازمان‌ها پنداشته می‌شوند. این نتیجه در مقایسه با نتایج تحقیقات پیشین بدین شرح ارزیابی می‌شود.

خانعلیزاده (۱۳۹۵) در مقاله خود دارایی‌های مشهود و نامشهود در اقتصاد آموزش و پرورش را مورد توجه قرار داده، مؤلفه‌هایی چون توزیع ثروت، ایجاد ارزش، رونق اقتصادی، بهبود عملکرد را به‌عنوان دارایی نامشهود، همچنین مؤلفه‌هایی چون اثربخشی هزینه، تحلیل هزینه فردی، تحلیل هزینه اجتماعی را به‌عنوان دارایی مشهود در نظر گرفته است. نیسی (۱۳۹۰) اقتصاد آموزش و پرورش را از زوایای مختلف مورد بررسی قرار داده، شاخص‌های آن را در مواردی چون تأمین مالی دولتی، تأمین مالی خصوصی، تحلیل هزینه فایده، اثربخش نمودن هزینه، استقرار عدالت در تأمین بودجه، بهره‌وری تحصیل‌کنندگان گزارش داده است. متوسلی (۱۳۹۴) در تحلیل اقتصاد آموزش و پرورش، کارایی اقتصادی آموزش و پرورش، تأمین مالی، ترجیحات آموزشی و تربیتی، تحلیل هزینه - اثربخشی، آثار غیرپولی نام برده است. معدن دارآرانی (۱۳۹۶) در تبیین کارکردهای اقتصادی آموزش و پرورش به نظریه سرمایه انسانی توجه داشته، با این نگاه شاخص‌های اقتصاد آموزش و پرورش را تحلیل نموده است. در این راستا تأمین مالی، کارایی داخلی، کارایی خارجی، عدالت آموزشی را مورد توجه قرار داده است. این یافته‌ها با نتایج معطوف به سومین سؤال پژوهش هم‌راستا بوده است.

در این تحقیق مشاهده گردید رسالت اصلی آموزش و پرورش تولید سرمایه انسانی است که در آن تحصیل‌کردگان به کسب دارایی متشکل از سرمایه فکری، توانمندی‌ها، روندها و ارزش‌های افزوده نایل می‌شوند. در این راستا به سازمان پژوهش در برنامه‌های درسی پیشنهاد می‌شود در برنامه‌های درسی دوره متوسطه به تبیین و آموزش نظریه سرمایه انسانی پرداخته تا جهت‌گیری آموزشی - تربیتی دانش‌آموزان به این مفهوم تعالی بخش معطوف گردد. این کار موجب می‌شود تا دانش‌آموزان چشم‌انداز سازنده‌ای برای خود را متصور باشند.

۲- در راستای به‌کارگیری عملی شاخص‌های نظریه سرمایه انسانی به دست‌اندرکاران تعلیم و تربیت پیشنهاد می‌شود در گفت‌وگوهای خود و نیز نوشتاری روزمره، اعم از رسمی و غیررسمی به اشاعه تعریف و مفاهیم تشکیل‌دهنده‌ی نظریه سرمایه انسانی اقدام نمایند تا گرایش به این مفهوم نوپدید در درون و برون سازمان آموزش و پرورش هویدا گردد، تحقق چنین امری نگرش‌ها را اصلاح و رفتارها را هدایت می‌نماید.

۳- به صاحب‌قلمان، نویسندگان و اصحاب سخن و معرفت پیشنهاد می‌شود در آثار خود به تأثیرات شگرف نظریه سرمایه انسانی بر اقتصاد، توسعه و اقتصاد آموزش و پرورش بپردازند. این گفت‌وگو موجب می‌شود تا جهت‌گیری‌ها و تصمیم‌گیری‌ها در یک گام تعالی‌یافته سامان داده شود. هر چه مدیران دستگاه‌ها از دانش افزون‌تری نسبت به نظریه سرمایه انسانی وقوف داشته باشند، رفتارهای سازمانی آنها و نیز تصمیم‌گیری‌های کلان آن‌ها بهبود می‌یابد.

۴- در این مطالعه مشاهده گردید اقتصاد آموزش و پرورش از یک طرف از مؤلفه‌های چهارگانه ی دارایی، توانایی، روندها و سلامت فردی سرمایه انسانی تأثیر می‌پذیرد و از طرف دیگر خود بر فرایند تأمین هزینه - فایده در آموزش و پرورش تأثیر می‌گذارد. چنان‌که دست‌اندرکاران بر الگوی معتبر اقتصاد آموزش و پرورش تأکید و تمرکز داشته باشند خواهند توانست بر کاهش مشکلات و بهبود کیفیت‌ها فایز شوند در این زمینه پیشنهاد می‌شود از مفاد الگوی طراحی شده در این مقاله بهره‌برداری شود تا به مزیت‌های آن دست یافته شود. برپایه همایش، انتشار نشر به ویژه، برگزاری نشست‌های تخصصی در گفت‌وگوهای سازی و حرکت به سوی نهادینه کردن مفاد سرمایه انسانی اثرگذار خواهد بود.

## منابع

- آقامحمدی، جواد. (۱۳۹۷). شناسایی مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده سرمایه انسانی در سازمان‌های آموزشی. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.
- اسکات، ریچارد. (۱۳۸۹). سازمان‌ها، سیستم‌های عقلایی، طبیعی و باز. ترجمه حسن میرزایی. تهران: انتشارات سمت.
- باغدارنیا، مجتبی؛ نعمت‌اللهی، امیرعلی. (۱۳۹۷). بررسی ابعاد تفکر سرمایه‌های بر توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: انتشارات سیویلیکا.
- باقری، حسین؛ نصیری، علی؛ میریان، سید احمد. (۱۳۹۱). بررسی معناشناسی و تفسیر آیه خلیفه اللهی. فصل‌نامه علمی پژوهشی مطالعات تفسیری. (۳) ۶۹-۸۶-۱۱
- چهارمحالی، حسن. (۱۳۹۶). توانمندسازی سرمایه انسانی، مروری بر رویکردها و مدل‌های نوین. تهران: انتشارات نیاز دانش.
- حسن‌نژاد، حسین. (۱۳۹۳). سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش و تأثیر آن بر رشد اقتصادی کشورهای در حال توسعه برگزیده. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته اقتصاد. مشهد: دانشگاه فردوسی.
- خانعلیزاده، فهیمه؛ داودی، رسول. (۱۳۹۵). بنیانهایی نظری اقتصاد آموزش و پرورش. سومین کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین علوم و تکنولوژی. تهران: انتشارات سیویلیکا.
- رضائیان، علی. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: انتشارات سمت.

- سلطان‌زاده، وحید؛ قلاوندی، حسن؛ فتاحی، مسلم. (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی اعضای هیأت علمی دانشگاه شیراز. *دوفصل‌نامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*. ۴ (۳). پیاپی ۱۲-۱۴۹-۱۴۹.
- سلیمانی، نسرین. (۱۳۹۷). مرور و تحلیل نظریه سرمایه انسانی در مقابل نظریه‌های مخالف در حوزه اقتصاد آموزش و پرورش. رساله دکتری مدیریت آموزشی. تبریز: دانشگاه آزاد اسلامی واحد تبریز.
- شکری، مصطفی. (۱۳۹۷). سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش و تأثیر آن بر رشد اقتصادی. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- صبوری، حامد (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مطلوب فرایند خط مشی‌گذاری در نظام آموزش و پرورش ایران، رساله دکتری در رشته مدیریت دولتی، تهران، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز.
- کرپیندورف، کلوس. (۱۳۹۳). مبانی روش‌شناسی تحلیل محتوا. ترجمه هوشنگ نایی. تهران: نشر نی.
- گنجعلی، اسداله، ابراهیمی، کریم؛ سرآبادانی تفرشی، حسین. (۱۳۹۴). بررسی انتقادی مبانی انسان‌شناسی پارادایم‌های مدیریت منابع انسانی بر اساس نظریه انسان‌شناسی پارادایم رشد. *فصل‌نامه اندیشه مدیریت راهبردی*. (۱) ۹
- ۱۷۴-۱۴۷
- میرچی، آزاده. (۱۳۹۶). نظریه‌های اقتصادی و تأثیر آن بر اقتصاد نظام آموزشی. دومین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پژوهش. محمودآباد: دانشکده فنی و حرفه‌ای.
- فولادی، معصومه. (۱۳۹۴). سرمایه انسانی. تهران: نشر اقتصاد فردا.
- رسولی، حمید. (۱۳۹۷). تأمین مالی آموزش و پرورش چند کشور منتخب و ایران. اولین همایش ملی اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- متوسلی، محمود؛ آهنجیان، محمدرضا. (۱۳۹۴). اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: انتشارات سمت.
- معدن دارآرانی، عباس؛ سرکارآرانی، محمدرضا. (۱۳۹۶). آموزش و توسعه مباحث نوین در اقتصاد آموزش. تهران: نشر نی.
- نفیسی، عبدالحسین. (۱۳۸۲). دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش. جلد ۱. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- وودهال، ام. (۱۳۹۰). مروری بر اقتصاد آموزش و پرورش. ترجمه مرتضی امینفر. دانشنامه اقتصاد آموزش و پرورش. تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت صص ۱۳-۳۸.
- هاوگن، رابرت. (۲۰۰۷). تئوری‌های نوین سرمایه‌گذاری. دوجلدی. ترجمه علی پارسائیان. (۱۳۹۵). تهران: انتشارات ترمه.
- Abdullah, Abduljabbar. (2013). Education and Economic growth in Malaysia: in Malaysia the issues of education data. International conference on economics and business research .
- ۶۵-۷۲ (۷)
- Armstrong, M. (2006). A handbook of human resource management new Delhi: Alitya Books.
- Attanasio, orazio. (2017). Human capital growth and poverty: evidence from Ethiopia and peru. Review of economic dynamics.
- Afzal, M.&H.Ur Rehman&M.Shahid Farooq &K.Sarwar.(2011).Education and Economic Growth in Pakistan:A Cointegration and Causality Analysis. International journal of Educational Research,50:321-335.
- Aluaro,MP.&S.Miguel.(2004).Comparing Macro economic Returns on Human and public Capital:An Empirical Analysis of the Portuguese Case. Journal of policy modeling.1:314-335.
- Duchini,Emma.(2017).college remedial Education. Worthy investment. Journal Economics of Education Review.(10)6-16.
- Eggenberger, Christian. (2018). Occupational specificity: A new measurement based on training curricula and its effect on labor market outcomes. Journal of labour economics. (51). 97-107.
- Ganegodage,K.R.&A.N.Rambaldi.(2011).The impact of Education Investment on Sri Lanka Economic. Growth Economics of Education Review.30:1491-1502.

- Hands, D.W. (2008). What economics is not: An economist's response to Rosenberg philosophy of science. 51(3). 495-503.
- Meier, Gerald. (1995). Human Resources: Leading Issues in Economics Development Fifth ed.
- Marrewijk, Marcel van.; Timmers source, Joanna. (2002). Human capital management: New Possibilities in people management. journal of Business Ethics. vol(44). No 213.
- Lewis, Alexander c. (2018). Institutional theory and Human Resource management. Journal. H.R.M. Review. (10) 60-70.
- Liao, Liping. (2019). The impact of educational investment on sustainable economic Growth in Guangdong China: A Cointegration and causality analysis. China: Jinan University.
- Untura, G.A. (2019). Estimation of human capital influence on economic growth in Russian regions under conditions of financial shortage. *prostranstvennaya Ekonomika*. 15(1). 107-131.
- Jackson, John.H. & Mathis, Robert.L. (2010). Human resource management. USA: Cengage Learning .
- Psacharopoulos, G. (1994). "Returns of Education: A Further international Update and Implications". The journal of Human Resources, VOL. 20, NO. 4.
- Schultz, T. (1987). "Population Growth, Public Education Expenditures and school Outputs", 1950-1980: Interpretation of the Association Across Countries and Over time in: Population Growth and Economic Development' Background papers National Research, Washington D.C.
- Sansour, Terasa; Dorte, Bernhard. (2017). Special needs education and inclusion in Germany and Sweden. *European journal of disability research* (12). 178-182 .
- Zhang, Ch. & L. Zhuang. (2011). The Composition of Human Capital and Economic Growth: Evidence from China Using Dynamic Panel Data Analysis. *China Economic Review*. 22: 165-171.
- Wilden, R., & Gudergan, S. (2017). Service-dominant orientation, dynamic capabilities and firm performance. *Journal of Service Theory and Practice*. Vol. 27(4), pp. 808-832.