



نوع مقاله: علمی پژوهشی

خانی، سعید و دانش‌مهر، حسین (۱۳۹۹). تفاوت‌های استانی سرمایه‌ی انسانی جمعیت در بستر تحولات جمعیتی ایران. *جامعه‌شناسی نهادهای اجتماعی*، ۷(۱۶)، ۳۱۵-۲۸۵.

تفاوت‌های استانی سرمایه‌ی انسانی جمعیت در بستر تحولات جمعیتی ایران

سعید خانی^۱ و حسین دانش‌مهر^۲

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۱/۱

چکیده

در استان‌های مختلف ایران، تحولات ساختار سنی جمعیت تقریباً به‌طور مشابه به ظهور جمعیتی منجر شده است که در سن فعالیت اقتصادی قرار دارند؛ پدیده‌های جمعیتی آینده را رقم می‌زنند و برای مشارکت در فرایند توسعه، مستلزم تقویت سرمایه‌ی انسانی هستند. پژوهش حاضر، با رویکرد توصیفی-تحلیلی، و تحلیل ثانویه داده‌های مربوط به ۱۰ استان مختلف کشور انجام گرفت؛ تا نشان دهد که وضعیت شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی چگونه است. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که علاوه بر توسعه‌نیافتگی برخی از استان‌ها (همچون سیستان و بلوچستان، کردستان و لرستان)، از نظر شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی در ابعاد آموزش، سلامت، نیروی کار و اشتغال، و محیط توانمندساز، پراکندگی‌های استانی چشمگیری هم وجود دارد و شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی در برخی از استان‌های توسعه‌یافته (همچون؛ اصفهان، سمنان، آذربایجان شرقی، و مازندران) انباشته‌تر است. این نتایج لزوم توجه به تقویت سرمایه‌ی انسانی جمعیت بالقوه فعال در استان‌ها و مناطق کم‌برخوردار و مرزی از یک طرف، و درگیر کردن آنان در فرایند توسعه با هدف ماندگاری جمعیت جوان و ارتقای شاخص‌های توسعه تا حد استان‌های توسعه‌یافته و نیز افزایش کیفیت جمعیت برای تداوم فرایندهای جمعیتی در آینده را از طرف دیگر برجسته می‌سازد.

کلیدواژه‌ها: تحولات جمعیتی؛ پویایی ساختار سنی؛ جمعیت ایران؛ سرمایه‌ی انسانی؛ تفاوت‌های استانی.

۱- استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه کردستان (نویسنده مسئول)، s.khani@uok.ac.ir

۲- استادیار جامعه‌شناسی، دانشگاه کردستان، hdaneshmehr@yahoo.com

۱- مقدمه و بیان مسئله

فرایند گذار جمعیت‌شناختی^۱ با تغییرات و تأثیرات عمیق و پایداری برای جامعه همراه است. این فرایند، ترسیم‌کننده و تبیین‌کننده‌ی گذار از یک تعادل جمعیتی به تعادل دیگری است. گذار از میزان‌های بالای ولادت و مرگ به میزان‌های پایین که در هر دو حالت رشد جمعیت بسیار کم و تقریباً نزدیک به صفر است. حد فاصل این دو تعادل، دوران گذار جمعیتی است. در این دوران است که تعادل طبیعی بین میزان‌های بالای ولادت و مرگ به هم می‌خورد و تا تحقق تعادل ارادی بین میزان‌های پایین ولادت و مرگ، جمعیت‌ها افزایش بی‌سابقه‌ای را در حجم خود و تغییرات بی‌سابقه‌ای را در ترکیب سنی خود تجربه می‌کنند (بونگارتس^۲، ۲۰۰۹: ۲۹۸۵). در این فرایند، کاهش مداوم باروری، به تغییرات پایداری در ساختارهای سنی جمعیت منجر می‌گردد و "این تغییرات در ابتدا، بر وزن نسبی افراد خردسال در جامعه اثر می‌گذارند و به افزایش اهمیت نسبی جمعیت واقع در سن کار منجر می‌گردند، که مولد نخستین سود جمعیتی^۳ است" (ره‌ر^۴، ۲۰۱۳: ۲۹). به‌علاوه، کاهش باروری و قرار گرفتن آن در سطحی پایین همراه با سال‌های طولانی‌تر امید به زندگی در طول گذار جمعیتی، "با سرمایه‌گذاری‌های بیشتر روی سرمایه انسانی همراه شده و موجب یک زندگی کاری توأم با تحصیلات بیشتر، سالم‌تر و مولدتر است" (همان، ۲۰۱۳: ۲۹).

ایران مانند بسیاری از کشورهای جهان، در یک فرایند تاریخی، گذار جمعیتی را تجربه کرده و هم‌اکنون بسیاری از پیامدها و تغییرات حاصل از گذار را در ابعاد مختلف جمعیتی، اجتماعی و اقتصادی پیش‌رو دارد. در ایران، بیش از حدود سه دهه است که به‌دنبال تغییرات مرگ‌ومیر، تحولات باروری نیز به جریان افتاده است و اکنون شاخص باروری کل در سطح یا زیر سطح جایگزینی (حدود ۱/۸ تا ۲ فرزند) قرار دارد (حسینی‌چاوشی و دیگران، ۱۳۹۶: ۳۵). یکی از پیامدهای اصلی گذار جمعیتی، به‌وجود آمدن تغییرات بنیادی در ساختار سنی جمعیت یعنی؛ آغاز دوره‌ای است که در آن، در پی کاهش نسبتاً سریع سطح باروری و ثبات نسبی سطح مرگ‌ومیر، نسبت خردسالان (۱۴- ۰ ساله‌ها) در جمعیت تقلیل پیدا می‌کند. همچنین، ترکیب

1- Demographic Transition

2- Bongaarts

۳- این موضوع را ره‌ر بدان دلیل نخستین سود جمعیتی (the First Demographic Dividend) می‌داند که صرف افزایش جمعیت خردسالان و بعدها جمعیت میانسال، ذاتاً سود به‌حساب نمی‌آید؛ بلکه یک سود اولیه است که بالفعل نمودن آن به میزان و نحوه‌ی بهره‌برداری کامل از مزایای این پدیده بستگی دارد که در آینده معلوم شده و یقیناً مسئله بسیار بااهمیتی به‌ویژه برای کشورهای اخیراً تجربه‌کننده‌ی گذار محسوب می‌شود (ره‌ر، ۲۰۱۳: ۳۱).

4- Reher

سنی جمعیت از جوانی دور می‌شود، و سهم جمعیت بالقوه فعال (۶۴- ۱۵ ساله‌ها) از کل جمعیت در مقیاسی وسیع و بی‌سابقه در طول تاریخ آن جمعیت بزرگ می‌شود. در نتیجه، برای مدتی کوتاه (شامل چند دهه) شرایط بسیار مساعد جمعیتی برای رشد بالقوه اقتصادی فراهم می‌شود که جمعیت‌شناسان آن را "پنجره‌ی جمعیتی"^۱ و اقتصاددانان "موهبت جمعیتی" معرفی می‌کنند (بلوم و ویلیامسون^۲، ۱۹۹۸: ۴۲۱).

در ایران، به تبعیت از افت سریع باروری در طول سه دهه‌ی گذشته، وابستگی سنی^۳ هم به سبب کاهش سریع در نسبت جمعیت زیر ۱۵ سال و ثبات نسبی جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر پایین آمده است و در سرشماری سال ۱۳۸۵ به کمتر از ۵۰ نفر غیرفعال اقتصادی در ازای ۱۰۰ نفر در سنین فعالیت اقتصادی رسیده است. به سخن دیگر، در آستانه سال ۱۳۸۵ هجری شمسی جمعیت ایران وارد پنجره جمعیتی شده است (سرای، ۱۳۸۸: ۳۸). بخش جمعیت سازمان ملل متحد^۴ (۲۰۰۸)، دریچه یا پنجره‌ی جمعیتی و به‌گمان اقتصاددانان، "موهبت جمعیتی" را دوره‌ای تعریف می‌کند که در آن، نسبت کودکان و نوجوانان زیر ۱۵ ساله کمتر از ۳۰ درصد می‌شود، در حالی که نسبت جمعیت ۶۵ ساله و بالاتر هنوز زیر ۱۵ درصد است.

مطابق با نتایج سرشماری سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۵، نزدیک به ۷۰ درصد از جمعیت ایران در این سال‌ها به طور بالقوه فعال اقتصادی، یعنی در سنین ۶۴- ۱۵ سال قرار داشته و بقیه در سنین غیر فعالیت بوده‌اند. این وضعیت به غیر از چند استان (استان‌های سیستان و بلوچستان، خراسان جنوبی و هرمزگان) بر بسیاری از استان‌های کشور حاکم بوده است. به‌طور خلاصه، نتایج جدول شماره‌ی ۱ حاکی از آن است که ایران و استان‌های آن در بستر تحولات جمعیتی سه دهه‌ی اخیر، در حال تجربه‌ی تغییراتی بنیادی در ساختار سنی خود هستند، به طوری که سهم جمعیت بالقوه فعال اقتصادی از کل جمعیت بی‌اندازه بزرگ شده و از طرف دیگر، سهم جمعیت خارج از سن فعالیت به حداقل رسیده است. این وضعیت باعث شده است که نسبت وابستگی سنی در دو دوره‌ی ۱۳۸۵ و ۱۳۹۵ در کشور و تمام استان‌ها (به‌استثنای چند استان مذکور) به زیر ۵۰ و حتی در برخی موارد به کمتر از ۴۰ در ازای هر ۱۰۰ نفر غیرفعال اقتصادی برسد.

1- Demographic Window of Opportunity

2- Bloom & Williamson

۳- وابستگی سنی یا نسبت وابستگی (Dependency Ratio) یکی از شاخص‌هایی است که برای ارزیابی میزان وابستگی اقتصادی در یک جمعیت به کار برده می‌شود و عبارت از؛ نسبت افراد غیرفعال از نظر اقتصادی (مجموع افراد کمتر از ۱۵ سال و افراد ۶۵ سال به بالا) به افراد بالقوه فعال اقتصادی (افراد ۶۴- ۱۵ ساله) است (سرینی‌واسان، ۱۳۸۴: ۵۴-۵۳).

4- United Nations Population Division

جدول ۱: سهم جمعیت ایران در گروه‌های عمده‌ی سنی و نسبت وابستگی سنی در سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۵ و تغییرات نسبی آن

تغییرات نسبی (%)	سال ۱۳۹۵ (%)	سال ۱۳۸۵ (%)	گروه‌های سنی عمده
-۴/۶	۲۴/۰	۲۵/۱	۱۴-۰ سال
-۱/۰	۶۹/۰	۶۹/۷	۶۴-۱۵ سال
+۱۴/۸	۶/۱	۵/۲	+ ۶۵
+۰/۳	۴۳/۶	۴۳/۵	نسبت وابستگی سنی

منبع: پردازش بر اساس داده‌های مرکز آمار ایران، نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۸۵ و ۱۳۹۵ کل کشور.

حال که به‌واسطه‌ی این گذار و سایر تحولات جمعیتی، منابع انسانی ارزشمندی برای کشور فراهم آمده و "با توجه به اینکه عامل انسانی در تحلیل‌های جدیدتر توسعه‌ی منزلتی برجسته یافته است" (حیدری، ۱۳۹۷: ۱۷) و نیز، با توجه به اینکه مطالعه‌ی اجمالی فرایند توسعه‌یافتگی کشورها نشان‌دهنده‌ی این واقعیت است که ارتقای موقعیت و جایگاه انسان و سیاست‌گذاری برای توانمندسازی او، از پیش‌شرط‌های توسعه‌ی اقتصادی و صنعتی شناخته می‌شود، مطالعه در خصوص شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی این پنجره‌ی بالقوه فرصت جمعیتی، موضوعی مهم به‌شمار می‌رود و هدف اصلی این مطالعه است. در واقع، در دنیای پُر از رقابت امروزی در وهله‌ی اول، تبدیل منابع انسانی به سرمایه‌ی انسانی و در مراحل بعدی، چگونگی حفظ، نگهداری، انباشت و بهره‌برداری از سرمایه‌ی انسانی امری بسیار لازم و اساسی به خصوص برای کشورهای در حال توسعه به‌شمار می‌رود. لازم به ذکر است که در حوزه‌های نظری و عملی، کامیابی کشورهای توسعه‌یافته‌ای مانند؛ سوئیس، فنلاند، هلند و ... و دولت‌های توسعه‌گرای شرق آسیا همچون؛ سنگاپور، مالزی، کره جنوبی، تایوان و هنگ‌کنگ- که بدان‌ها "پرواز غازها" اطلاق شده است (اکامپو و وُس، ۱۳۹۳: ۴۸)- در سیاست‌گذاری‌های توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی، با برخورداری از ظرفیت‌های نهادی و بوروکراتیک و در پرتو بصیرت و آگاهی سیاست‌گذاران و اهتمام و اجتماع نخبگان نسبت به در پیش‌گرفتن رویکردی انسان‌محورانه و همچنین در سایه‌ی درک شرایط متحول و پویای بین‌المللی امکان‌پذیر شده است. بنابراین، با نهادینه شدن سه نگرش اهمیت دادن به کیفیت نیروی انسانی، استفاده از ظرفیت بالای آن‌ها در فرایند تولید و بهره‌وری، و به‌حساب آمدن آن‌ها همچون سرمایه‌های بالقوه انسانی و ملی نزد سیاست‌گذاران کشور است که می‌توان از این فرصت و موهبت جمعیتی استفاده نمود. ضمن اینکه پاسخگو نبودن به انتظارات

نیروی انسانی رشديابنده‌ی امروزی در عرصه‌ی کار و زندگی، نه‌تنها باعث از بین رفتن فرصت تبدیل منابع انسانی به سرمایه‌ی انسانی می‌شود؛ بلکه می‌تواند تهدیدها و چالش‌هایی اساسی برای منافع و امنیت ملی همچون "افزایش شدید میزان‌های بیکاری، اشتغال ناقص، شورش‌های اجتماعی میلیون‌ها جوان بیکار، افول سرمایه‌ی انسانی و اجتماعی و ... را به‌دنبال داشته باشد" (حیدری، ۱۳۹۷: ۲۰؛ صادقی و فرجادی، ۱۳۸۸: ۳۳۴).

مطالعه‌ی حاضر، از چند جهت ضرورت دارد؛ نخست، "در جوامع شناخت‌بنیان‌تر امروزی، سرمایه‌ی انسانی پایه‌ی اصلی ثروت ملت‌ها و مبنای توسعه‌یافتگی محسوب می‌شود و دیگر انواع سرمایه در قیاس با آن، عوامل تبعی تولید و توسعه و پیشرفت به‌شمار می‌آیند" (حیدری، ۱۳۹۷: ۲۱). بنابراین، توجه به سرمایه‌ی عظیم جمعیتی و سیاست‌گذاری توسعه در راستای تبدیل آن به سرمایه‌ی انسانی به‌ویژه در کشور ایران؛ که هنوز به‌طور جدی در کانون توجه نهادهای مختلف سیاست‌گذاری قرار نگرفته است، اهمیتی بسیار والا دارد. در این راستا، اندیشمندانی چون عجم‌اوغلو و رایبسون (۱۳۹۳: ۱۹) در اثر ارزشمند خود "چرا ملت‌ها شکست می‌خورند"، "توانمندسازی و بهره‌برداری از نیروی مردم را راهکار مهمی برای دستیابی به جامعه‌ی مدنی فعال، قدرتمند و مشارکت‌گرا و نیل به مردم‌سالاری می‌دانند". دوم، این فرصت در تاریخ جمعیتی هر ملت، به‌طور معمول فقط یک بار اتفاق می‌افتد و معمولاً در حدود چهار دهه دوام می‌آورد. از این رو، در صورت عدم بهره‌برداری (کیفیت، نگهداشت و انباشت)، نه‌تنها نخستین سود جمعیتی عاید کشور نمی‌گردد؛ بلکه راه را برای سود جمعیتی دوم^۱ نیز می‌بندد. بنابراین، جمعیت توانمندتر و با کیفیت‌تر در گرو جوانی و میانسالی توانمندتر و با کیفیت‌تر است. سوم، متعاقب تحولات ساختار سنی جمعیت، در مناطق و استان‌های مختلف ایران تقریباً به‌طور مشابه پنجره فرصت جمعیتی ظهور کرده است؛ اما جدای از توسعه‌نیافتگی برخی از استان‌ها، به نظر می‌رسد که از نظر شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی نیز، پراکندگی‌های منطقه‌ای و تفاوت‌های استانی چشمگیری هم وجود دارد که از طرفی، مغایر با رهیافت‌های نهادگرایی توسعه و توجه به ظرفیت‌های بومی است و از طرف دیگر، پیامدهایی چون مهاجرت جوانان و عدم تعادل‌های جمعیتی را به‌همراه می‌آورد.

۱- به اعتقاد لی و ماسون (۲۰۰۶: ۵)، سود جمعیتی دوم زمانی امکان‌پذیر است که جمعیت بزرگسال در سنین کار و مواجهه‌شده با دوره‌ی طولانی‌تر بازنشستگی، انگیزه‌ی بسیار بالایی برای انباشت دارایی‌های خود دارد- مگر اینکه اطمینان داشته باشد که نیازهایش توسط خانواده‌ها یا دولت‌ها تأمین می‌گردد. و این دارایی‌های اضافی چه در داخل و چه در خارج از کشور سرمایه‌گذاری شوند، درآمد ملی را افزایش می‌دهند. نکته اینجاست که مواجهه با این سود، مستلزم بهره‌برداری از سود جمعیتی اول و توانمندتر کردن جوانان است.

با نظر به موارد فوق، مسئله اصلی پژوهش، چگونگی وضعیت شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی جمعیت در استان‌های متنوع برحسب وضعیت جغرافیایی است. بر همین مبنا، جهت دستیابی به اهداف تحقیق این سؤالات مطرح می‌شود که بر اساس رویکردهای متأخر توسعه (نهادگرایان، توسعه‌ی پایدار، پساتوسعه‌گرایان و طرفداران توسعه‌ی بومی و درون‌زا)، ابعاد و پایه‌های اساسی سرمایه‌ی انسانی کدامند؟ و بر اساس داده‌های موجود، وضعیت سرمایه‌ی انسانی استان‌های مورد مطالعه در شاخص‌های مورد مطالعه آموزش، سلامت، نیروی کار و محیط توانمندساز چگونه است؟

۲- پیشینه‌ی پژوهش

۲-۱- پژوهش‌های تجربی

در باره‌ی تحولات جمعیت و تغییرات ساختار سنی و ارتباط آن با رشد و توسعه‌ی اقتصادی، بررسی‌های مختلفی به‌ویژه در آسیای شرقی صورت گرفته است. بررسی‌های جمعیت‌شناسان اقتصادی مکتب هاروارد از جمله بلوم و ویلیامسون (۱۹۹۸) در آسیای شرقی، بلوم و کانینگ^۱ (۲۰۰۴) در مقایسه تجارب اقتصادی- جمعیتی آسیای شرقی و آمریکای لاتین، بلوم و دیگران^۲ (۲۰۰۳) در آسیای شرقی یا بررسی‌های اوگاوا و دیگران^۳ (۲۰۰۵) در ژاپن و ونگبونسین و دیگران^۴ (۲۰۰۵) در تایلند از جمله این مطالعات است. در ادامه، برخی از مطالعات خارجی مرتبط با موضوع مرور می‌شود:

کی‌سی و دیگران^۴ (۲۰۱۸)، در مطالعه‌ی خود ضمن اذعان به اینکه هند در دهه‌ی آینده پُرجمعیت‌ترین کشور دنیاست؛ اما بر حسب سرمایه‌ی انسانی و به دنبال آن، سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی، عقب‌تر از چین خواهد بود. این باور برخی از اقتصاددانان؛ که جمعیت جوان‌تر هند، مزیتی بر چین در حال سالخورده شدن است، را مشروط به سرمایه‌گذاری‌های آینده آن کشور روی آموزش، بهداشت و در نتیجه، سرمایه‌ی انسانی جمعیت می‌دانند. آن‌ها همچنین با در پیش گرفتن یک مدل چندبعدی فراتر از ساختار سنی و جنسی برای پیش‌بینی جمعیت و سرمایه‌ی انسانی در ایالات مختلف، نشان دادند که اگر سرعت فعلی گسترش تحصیلات در کشور

1- Canning

2- Ogawa, Kondo & Matsukura

3- Wongboonsin, Guest & Prachuabmoh

4- KC, Wurzer, Springer & Lutz

و مناطق مختلف حفظ شود به سرعت به سطح توسعه‌ی کشورهای توسعه‌یافته آسیا دست خواهد یافت.

گائو و شاو^۱ (۲۰۱۶) با توضیح این نکته که مدل توسعه‌ی اقتصادی پایدار به‌ویژه در مناطق اقلیت و محروم، اخیراً توجه زیادی را به خود جلب کرده است و با تدوین یک مدل بر مبنای چارچوب همگرایی اقتصادی و داده‌های سری زمانی مربوط به هشت استان اقلیت کشور چین به تحلیل تجربی ارتباط بین تغییر ساختار جمعیت، سود جمعیتی و رشد اقتصادی پرداختند. نتایج این مطالعه، حاکی از رابطه‌ی مثبت معنادار بین سرمایه‌گذاری، سرمایه‌ی انسانی، میزان رشد نیروی کار و رشد سرانه‌ی تولید ناخالص داخلی از یک طرف، و رابطه‌ی منفی معنادار بین نسبت وابستگی خردسالان و رشد سرانه تولید ناخالص داخلی بوده است. در پایان، آن‌ها نتیجه می‌گیرند که برای به حداکثر رساندن سود جمعیتی، سرعت بخشیدن به فعالیت‌های آموزشی و انتقال ساختار صنعتی به این مناطق و همچنین تحول کامل نهادی در آن‌ها لازم و از اهمیت شایانی برخوردار است.

ماسون و دیگران^۲ (۲۰۱۶) با اشاره به تغییرات تماشایی در حال وقوع در ساختارهای سنی هر دو گروه از کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه در نتیجه‌ی گذار جمعیتی، ظهور روندهای بسیار پایین باروری، افزایش طول عمر و روند جمعیت به سمت سالخوردگی و نیز با اشاره به فرصت‌های پیش‌روی سرمایه‌ی انسانی برای رشد اقتصادی از یک طرف، و چالش‌های سالخوردگی و کاهش نیروی کار از طرف دیگر، با در پیش گرفتن یک مدل پیچیده‌ی اقتصادی و شبیه‌سازی توسعه یک اقتصاد فرضی همچون؛ نیجریه در جریان گذار از باروری و فقر بالا به باروری پایین و استانداردهای بالاتر زندگی، نشان دادند که کاهش باروری همراه با افزایش سرمایه‌ی انسانی، موجب رشد قابل توجه اقتصادی می‌گردد. بر اساس نتایج مطالعه‌ی آن‌ها، بخشی از این رشد قابل توجه حاصل سود جمعیتی اول، و بخش عمده‌ی آن ناشی از سود جمعیتی دوم و به خصوص به خاطر سرمایه‌ی انسانی بیشتر است.

وان در ون و اسمیتس^۳ (۲۰۱۱) در مطالعه‌ی خود به بررسی تأثیر پنجره‌ی فرصت جمعیتی بر رشد اقتصادی در سطح منطقه‌ای در ۳۶۷ منطقه منتخب از ۳۹ کشور در حال توسعه پرداختند. نتایج این مطالعه حاکی از تأثیر مثبت و قوی میزان جمعیت واقع در سن کار و همچنین میزان افزایش آن جمعیت بر رشد اقتصادی بوده است.

1- Gao & Shao

2- Mason, Lee & Xue Jiang

3- van der Ven & Smits

یکی از آثاری که به لحاظ طبقه‌بندی مرسوم جزء پژوهش‌های خارجی است؛ اما دستاوردهای فراوانی برای پژوهش‌های داخلی در زمینه‌ی دانش جمعیت‌شناسی اقتصادی و نیز برای سیاست‌گذاران دارد، کتاب اخیراً ترجمه شده‌ی بلوم و دیگران (۱۳۹۸) است. در این کتاب، در فصل اول ضمن طرح و نقد دیدگاه‌های مرتبط با رشد جمعیت و تأثیر آن بر رشد اقتصادی، بر یک جنبه‌ی بسیار اساسی حوزه‌ی پویایی جمعیت یعنی؛ ساختار سنی به‌ویژه در کشورهای در حال توسعه و نقش بالقوه‌ای اشاره شده است که در فرایند توسعه‌ی کشورها می‌تواند داشته باشد. به‌علاوه، در این کتاب در فصلی با عنوان گذار جمعیت‌شناختی و منفعت جمعیت‌شناختی، ضمن برشمردن نمونه‌هایی از کشورهای موفق شرق آسیا یا ایرلند در اروپا و نیز با به تصویر کشیدن دیگر مناطق جهان در بهره‌برداری از فرصت‌های نیروی انسانی حاصل از گذار جمعیتی در راستای توسعه، سود و منفعت جمعیت‌شناختی حاصل از این تغییرات در سه بُعد مهم عرضه‌ی نیروی کار، افزایش پس‌اندازها، و افزایش و انباشت سرمایه‌ی انسانی مورد اشاره و بحث قرار گرفت و به این نکته‌ی مهم هم اشاره شده است که موفقیت مکانیسم‌های سه‌گانه‌ی اشاره شده‌ی بالا، کاملاً به برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های مطلوب منوط است. همچنین در این کتاب، با اشاره به این‌که ایران فرایند گذار را دیرتر از کشورهای شرق آسیا طی کرده‌است؛ اما به هر حال در سال‌های اخیر، همراه با کشورهای دیگر در معرض بهره‌مندی از سود جمعیت‌شناختی ناشی از حجم زیاد جوانان در سنین کار و فعالیت اقتصادی قرار گرفته است. در نهایت، به نقش و اهمیت سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌ها برای استفاده از فرصت‌های جمعیتی حاصل از گذار در قالب برنامه‌های سلامت و بهداشت جمعیت، سیاست‌های جمعیتی و خانواده و مناسبات جنسیتی، سیاست‌گذاری‌های مربوط به بازار کار، امور مالی و سرمایه‌ی انسانی، و سیاست‌گذاری‌های مربوط به جمعیت‌های سالخورده در آینده پرداخته شده است.

در داخل کشور، محققانی چون کوششی (۱۳۸۷)، صادقی و فرجادی (۱۳۸۸)، سرابی (۱۳۹۰)، صادقی (۱۳۹۱) و کوششی و صادقی (۱۳۹۶) به طرح، بسط و مستندسازی مفاهیم و موضوعاتی از قبیل؛ تحولات ساختار سنی، گشتاور جمعیتی، پنجره‌ی فرصت جمعیتی، و پنجره‌ی جمعیتی و پیامدها و الزامات سیاستی آن برای رشد و توسعه‌ی اقتصادی ایران پرداخته‌اند. برای مثال، در یکی از جدیدترین این مطالعات، کوششی و صادقی (۱۳۹۶) با تکیه بر مطالعات دیگر عنوان می‌دارند که پنجره‌ی جمعیتی و اثرات ترکیبی و رفتاری آن از طریق مکانیزم‌های افزایش بی‌سابقه‌ی عرضه‌ی نیروی کار همراه با زمینه‌های حضور و مشارکت زنان در نیروی کار، کاهش نسبت‌های وابستگی سنی (بار تکفل)، افزایش تولید و درآمد در مقایسه با مصرف (چرخه‌ی زندگی اقتصادی)، افزایش قدرت پس‌اندازها و سرمایه‌گذاری در جامعه، و بهبود و توسعه‌ی سرمایه‌ی

انسانی و کیفیت زندگی (افزایش سرمایه‌گذاری‌ها در بهداشت، آموزش، بهره‌وری سرمایه‌ی انسانی، فعالیت‌های زیربنایی و توسعه‌ی پایدار) به رشد و توسعه‌ی اقتصادی منجر می‌شوند. منتها آن‌ها در ادامه به نکته‌ی بسیار مهمی اشاره می‌کنند و آن اینکه، صرف ورود به فاز پنجره‌ی جمعیتی نمی‌تواند رشد و توسعه‌ی اقتصادی را در کشور رقم بزند؛ بلکه یک سری عوامل بینابین از قبیل؛ تحصیلات، سیاست‌ها و برنامه‌های اقتصادی، توانمندسازی جوانان، اشتغال زایی، امنیت شغلی، افزایش مهارت‌های شغلی، نظام‌های مناسب مالی و حکمرانی خوب در تبدیل سود جمعیتی به سود اقتصادی دخیل‌اند. در این میان آنچه بیش از همه اهمیت پیدا می‌کند، نقش سیاست‌ها و برنامه‌های اقتصادی و اجتماعی دولت برای بهره‌برداری از سود جمعیتی است. تنها در صورت موفقیت سیاست‌ها و برنامه‌های دولت به‌ویژه در حوزه‌ی اشتغال و سرمایه‌گذاری است که سود جمعیتی می‌تواند به سود اقتصادی تبدیل شود و رشد اقتصادی و توسعه‌ی پایدار ملی را تسریع و شتاب بخشد.

در خصوص مطالعات انجام‌گرفته، ذکر دو نکته ضروری به نظر می‌رسد؛ اول، بیشتر آن‌ها اثرات جمعیت و نیروی انسانی بر رشد و توسعه را در سطح ملی دیده‌اند، این در حالی است که رشد و توسعه‌ی اقتصادی بیشتر یک پدیده‌ی منطقه‌ای و محلی است و در این زمینه تفاوت‌های گسترده‌ای نیز وجود دارد. هم‌چنان که، نظریه‌های جدیدتر توسعه نیز به این تفاوت‌ها و محلی‌گرایی توسعه به‌ویژه توسعه‌ی پایدار توجه ویژه‌ای دارند. دوم، به‌ویژه در مطالعات انجام‌گرفته در ایران، کمتر به ویژگی‌های نیروی انسانی یعنی؛ شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی جمعیت در بستر تحولات ساختار سنی از بُعد منطقه‌ای توجه شده است. در مطالعه‌ی حاضر، سعی گردیده است تا حد امکان این موارد مطمح نظر قرار گیرند.

۲-۲- ملاحظات نظری

مکاتب سنتی و کلاسیک توسعه علاوه بر تقلیل‌گرایی روی یک یا چند عامل مثلاً اثر رشد جمعیتی صرف بر رشد اقتصادی، نگاهی ساختارگرایانه در تغییر و تحولات به پدیده‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی دارند. آنچه که در این مکاتب مسلط بر ادبیات توسعه (عمدتاً تا دهه ۱۹۸۰)، وجه مسلط به شمار می‌آمد، این است که واحد تحلیل‌ها فراتر از فرد و به عبارتی دولت-ملت‌ها هستند. مشخص است که در چنین زمینه‌ای سرمایه‌ی انسانی به حاشیه رانده می‌شود؛ اما مکاتب جدید توسعه، روی خوش‌تری به وجه نرم توسعه در قالب سرمایه‌ی انسانی و ابعاد جدیدتر جمعیت همچون ساختار سنی نشان می‌دهند. این مکاتب کنشگران را محور توسعه تلقی می‌کنند و معتقدند که در الگوهای کلاسیک و سنتی توسعه بایستی بازنگری جدی صورت گیرد و افراد و

نهادهای مترتب با آن‌ها، به عنوان واحدهای تحلیل مورد توجه قرار گیرند. از این رو، با توجه به بحث سرمایه‌ی انسانی در پژوهش حاضر، به این نظریه‌ها و گزاره‌های آن‌ها پرداخته می‌شود. مطابق با نظریه‌ی منفعت جمعیت‌شناختی حاصل از تغییرات ساختار سنی بلوم و دیگران (۱۳۹۸)، تنها عامل جمعیتی اثرگذار بر رشد اقتصادی، رشد جمعیت نیست؛ بلکه باید بر یک جنبه‌ی بسیار اساسی حوزه‌ی پویایی جمعیت، یعنی ساختار سنی و نقش بالقوه‌ای توجه داشت که در فرایند توسعه‌ی کشورها می‌تواند داشته باشد. به گمان آن‌ها، منفعت جمعیت‌شناختی حاصل از تغییرات ساختار سنی در سه بُعد مهم عرضه‌ی نیروی کار، افزایش پس‌اندازها، و انباشت سرمایه‌ی انسانی نمود پیدا می‌کند و البته، موفقیت مکانیسم‌های سه‌گانه‌ی بالا کاملاً وابسته به برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های مطلوب در زمینه‌های سلامت و بهداشت جمعیت، سیاست‌های جمعیتی و خانواده، سیاست‌گذاری‌های مربوط به بازار کار، امور مالی و سرمایه‌ی انسانی، و سیاست‌گذاری‌های مربوط به جمعیت‌های سالخورده در آینده است.

در نظریه‌ی پساتوسعه‌گرایی^۱ این ادعا مطرح می‌شود که زمان آن فرا رسیده است تا در مورد جایگزین‌های خود توسعه و نیز راه‌های متفاوت جهت رسیدن به توسعه در جهان سوم بیاندیشیم. به‌جای تعقیب رشد اقتصادی، صنعتی‌شدن و نوسازی، پساتوسعه معتقد است که ایده‌آل‌های توسعه‌ی فریبنده بوده و ما را وا می‌دارد تا به ورای عصر توسعه^۲ در دهه‌های پس از جنگ جهانی دوم بنگریم. جایگزین‌های محلی برای شیوه‌های غربی نگرش نسبت به سیاست، اقتصاد و علم، نه تنها ممکن‌اند؛ بلکه هم اینک در عمل و در عالم واقع وجود دارند (ازکیا و دیگران، ۱۳۹۲: ۳۰۲). نظریه‌پردازان پساتوسعه بر این باورند که بهبود وضع بشر، هدف واقعی توسعه نیست؛ بلکه کنترل انسان و سلطه دو هدف اصلی توسعه‌اند. بر این اساس کشاندن افراد هرچه بیشتری به بخش رسمی برای تثبیت و تحکیم و اقتدار دولت - ملت بر قلمرو خودش ضروری است (راپلی^۳، ۲۰۰۴: ۳۵۲).

به گمان اسکوبار^۴ (۱۹۹۵: ۲۴) ویژگی‌های اساسی پساتوسعه به شرح زیرند:

- عدم علاقه به انواع مختلف توسعه؛ بلکه علاقه به یافتن جایگزین‌هایی برای توسعه، از این رو، رد کل پارادایم توسعه، - علاقه و توجه به دانش و فرهنگ محلی، - داشتن موضع انتقادی نسبت به گفتمان‌های علمی موجود، و - دفاع و حمایت و کمک به گسترش جنبش‌های تکثرگرایانه‌ی

1- Post Development Theory
 2- Era of development
 3- Rapely
 4- Escobar

محلی.

محققان نظریه‌ی پساتوسعه‌گرایی بر این باورند که هدف فرایند توسعه‌ی بهبود و ارتقای معیارها و استانداردهای زندگی انسان است. آن‌ها با در پیش گرفتن جلوه‌هایی از پسامدرنیسم، مدرنیسم انتقادی، توسعه‌ی بدیل، توسعه‌ی پایدار و توسعه‌ی انسانی و مردمی، نظریه‌ی مدرنیستی توسعه را منعکس‌کننده‌ی الگوی هژمونی غرب و هدایت‌کننده‌ی پروژه‌ی غربی‌سازی دنیا می‌دانند (راهنما و باوتری^۱، ۱۹۹۷: ۶۴-۵). اساس کار در این گفتمان، ترویج کثرت‌گرایی در ایده‌های مربوط به توسعه، نگاه به توسعه از جنبه‌ی همگانی و مردمی (بیرونی) آن، جستجوی راه‌های جایگزین برای توسعه بر اساس فرهنگ و دانش محلی، دفاع از محلی‌گرایی و ترویج آن، تأکید بر انسان‌گرایی و جلوه‌های بومی و در پیش گرفتن رهیافتی انسانی، مردمی و از پایین به بالا است. در این رویکرد، دولت سازمان‌های مردم‌نهاد (سمن‌ها)^۲ را توانمندسازی می‌کند تا آن‌ها عهده‌دار پیش بردن توسعه‌ی مردمی در حوزه‌های محلی و منطقه‌ای شوند. در این میان، رفع تبعیض‌ها و کاهش نابرابری‌ها و همچنین کاهش افراد فقیر و توانمندسازی آن‌ها از جمله اهداف اساسی است (سیفانگ و اسمیت^۳، ۲۰۰۷: ۵۸۵). با تأکیدی که این نظریه‌پردازان بر همه‌گیر شدن توسعه‌ی مردمی دارند، وجه مشترک آن‌ها را در پنج اصل می‌توان خلاصه کرد: ۱- نیازهای اساسی انتخاب‌شده بر مبنای نیاز مردم؛ ۲- تمرکززدایی بیان‌شده بر اساس گفتمان مردمی مدل توسعه‌ی بومی و انتقال وظایف به مردم؛ ۳- تأکید بر اهمیت نقش سازمان‌های مردم‌نهاد؛ ۴- مشارکت و توانمندسازی مردمی (سرمایه‌ی انسانی)؛ و ۵- اهمیت نقش جامعه‌ی مدنی (احمدی و بیدالله‌خانی، ۱۳۹۲: ۵۷-۴۸).

تغییر رویکرد در توسعه و توجه به انسان و محیط زیست آن، تعریف جدیدی از توسعه ارائه می‌دهد که به توسعه‌ی پایدار^۴ معروف است. توسعه‌ی پایدار فرایندی است که طی آن مردم یک کشور نیازهای خود را برآورده می‌کنند، بر ظرفیت‌ها و توانمندی‌های خویش می‌افزایند و سطح زندگی خود را ارتقاء می‌بخشند، بدون آن‌که سرمایه‌ها و منابعی را که به نسل‌های آینده نیز تعلق دارد هدر دهند و توانایی آن‌ها را در برآورده کردن نیازهایشان به مخاطره اندازند (حیدری، ۱۳۹۷: ۹۹). همان‌گونه که "ولفگانگ زاکس" گفته است، از این پس، "توسعه‌ی بدون پایداری و پایداری بدون توسعه وجود نخواهد داشت" و این بیانگر پیوند نوینی است. توسعه از طریق این پیوند،

1- Rahnema & Bawtree

2- Non-Governmental Organizations (NGO)

3- Seyfang & Smith

4- Sustainable Development

شادابی و سرزندگی دوباره یافته است. براساس اعلامیه‌ی ریو؛ در توسعه‌ی پایدار، انسان مرکز توجه است و انسان‌ها، هماهنگ با طبیعت، سزاوار حیاتی توأم با سلامت و سازندگی هستند (سازمان ملل، ۲۰۰۹: ۴). "توسعه‌ی پایدار"، انسان محور است و با توجه به گستردگی مباحث و قابلیت‌های بسیار آن، به سرعت به مهم‌ترین مناظره‌ی کنونی و نیز یکی از مهم‌ترین چالش‌های قرن بیست‌ویکم تبدیل شده است. در توسعه‌ی پایدار، انسان، محور توسعه و مستحق بهداشت، زندگی سازنده و در هماهنگی با طبیعت معرفی می‌شود و این مفهوم، دقیقاً، در نخستین اصل "اعلامیه ریو" انعکاس پیدا کرده است (نصیری، ۱۳۷۹: ۱۳۵). مفروضات زیربنایی این رویکرد عبارت از؛ توجه به یکپارچگی اقتصادی- محیطی، تعهد بین نسل‌ها، عدالت اجتماعی، حفاظت محیطی، مشارکت و کیفیت زندگی می‌باشند (ژاکوبز، ۱۹۹۵: ۱۴۷۱).

در نهایت، در نظریه‌ی توسعه‌ی انسانی^۱، انسان در مرکز توجه سیاست‌گذاران توسعه است و توسعه باید برای مردم و با مردم محقق شود. نگاه انسان‌محور و رویکرد توسعه، مانند آزادی، که با دربرداشتن دیدگاه‌های توسعه‌ی انسانی نگاه جدیدی به مباحث توسعه ارائه می‌دهد، اساس و پایه این دیدگاه است (سن، ۱۳۹۴: ۱۷). با طرح این رویکرد، انسان برای اولین بار در محور نظریه‌ی توسعه قرار گرفته است. اهمیت نقش انسان در رشد و توسعه‌ی جوامع و وزن و جایگاهی که باید در این گذار به او داده شود، از موضوع‌های برجسته در ادبیات توسعه بوده است. بنابراین، در توسعه‌ی انسانی، معیارهایی چون طول عمر یا امید به زندگی، دانش و میزان باسوادی و درآمد پایه از اجزای اساسی توسعه‌ی انسانی قلمداد می‌شود. از این رو، در این نوع توسعه بر نقش کلیدی سرمایه‌ی انسانی و ضرورت تشکیل و انباشت آن تأکید بیشتری می‌شود. در توسعه‌ی انسانی، حتی فراتر از نگاه ابزاری به انسان، ایجاد فرصت‌های برابر برای همه‌ی افراد جامعه، رفاه مردم، حمایت از زنان و توزیع عادلانه‌تر دستاوردهای توسعه به کمک دولت در اولویت قرار می‌گیرد (موثقی، ۱۳۹۲: ۲۱). این نظریه پیوند نزدیکی با توسعه سرمایه انسانی دارد. به‌عنوان مثال، با پرورش و توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی در حوزه‌ی آموزش، سلامت، اشتغال و فضای کسب‌وکار، انباشت و توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی شکل می‌گیرد. در واقع، توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی و افزایش قدرت خلاقیت، ابتکار و بهره‌وری شهروندان زمینه‌ساز تحقق و شکل‌گیری توسعه‌ی انسانی است و با افزایش توسعه‌ی انسانی، نرخ بالاتری از تشکیل سرمایه‌ی انسانی وجود خواهد داشت. در یک کلام، فرایند توسعه‌ی انسانی بنیان قوی فرایند مستمر توسعه‌ی اقتصادی ملت‌ها در یک دوره‌ی

1- Jacobs

2- Human Development Theory

طولانی زمانی است. بر این اساس، منطقی است که انتظار می‌رود سیاست‌گذاری‌های عمومی همه‌ی دولت‌ها به سمت توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی و نیز توسعه‌ی انسانی متمرکز شود.

بدین ترتیب، بر اساس مواردی که تا کنون مطرح شده است، یادآور این نکته می‌شویم که در ایران، از بیش از ده سال پیش و احتمالاً تا حوالی سال‌های ۱۴۳۰-۱۴۲۵ شمسی در نتیجه‌ی تحولات تاریخی جمعیت موسوم به گذار، پنجره‌ی جمعیتی روی جامعه گشایش یافته و منابع و نیروی انسانی فراوانی به مثابه فرصتی بالقوه در سن کار و فعالیت قرار گرفته است. در این شرایط، مطابق با نظریه‌های منفعت جمعیت‌شناختی حاصل از تغییرات ساختار سنی و نظریه‌های متأخر توسعه که وجه اشتراک اصلی آن‌ها تأکید بر توسعه‌ی انسانی و توانمندسازی او برای رقم زدن مطلوب آینده جامعه است، سیاست‌گذاری عمومی در راستای توسعه و تبدیل این منابع به سرمایه‌ی انسانی و نگهداری و بهره‌برداری از آن، یکی از مهم‌ترین وظایف و دغدغه‌های دولت و سیاست‌گذاران به‌شمار می‌رود. نظریه‌ی منفعت جمعیت‌شناختی تمرکز خود را بر درک تغییرات ساختار سنی و بهره‌برداری از آن برای توسعه می‌گذارد. گفتمان پساتوسعه با طرح مفهوم توسعه‌ی مردمی و مؤلفه‌های آن، به‌ویژه مفاهیم توانمندسازی و مشارکت، بر اندیشه و انگاره‌ی شهروندی توانمند تأکید دارد و نقش عامل انسانی و سرمایه‌ی انسانی را در نظریه‌های توسعه افزایش می‌دهد. نظریه‌های توسعه‌ی پایدار و توسعه‌ی انسانی نیز، تأکید خود را بر برآورده کردن نیازهای نسل فعلی و آینده قرار می‌دهند و از منظر آن‌ها، نیازهای مرتبط با مؤلفه‌های پایه‌ای سرمایه‌ی انسانی (بهره‌مندی از آموزش، سلامت، اشتغال و فضای کسب‌وکار مناسب) از اساسی‌ترین نیازهای انسان‌ها در جوامع امروزی است که در پرتو توسعه‌ی پایدار قابلیت تحقق دارد. به‌علاوه، اهداف دیگر توسعه‌ی پایدارمانند؛ بهبود کیفیت زندگی، افزایش مستمر سطح رفاه و بالا بردن استانداردهای زندگی در صورتی محقق می‌شود که اعضای جامعه، به برآورده کردن نیازهای خود قادر باشند و دامنه‌ی وسیعی از انتخاب‌ها و فرصت‌ها برای بالفعل کردن استعدادهای بالقوه‌اشان وجود داشته باشد. آنچه که مشخصاً برای دولت و سیاست‌گذاران از اهمیت برخوردار است آن است که ضمن درک شرایط و فرصت‌های موجود، اهم سیاست‌گذاری‌ها بایستی به ارتقای شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی در حوزه‌ی آموزش، سلامت، اشتغال و محیط توانمندساز نیروی انسانی با در نظر گرفتن تفاوت‌های منطقه‌ای و تلاش در جهت تقلیل نابرابری‌های احتمالی متمرکز گردد.

۳- روش تحقیق

این مطالعه به‌لحاظ روشی، توصیفی-تحلیلی و از نظر منابع و اطلاعات، اسنادی و بر داده‌های ثانویه، یعنی داده‌های سرشماری عمومی نفوس و مسکن، سالنامه‌های آماری و سایر اطلاعات راهبردی از مراکز آماری کشور در سال‌های ۱۳۸۵، و ۱۳۹۵-۱۳۹۶ متکی است. در این پژوهش، داده‌ها و نتایج مربوط به ۱۰ استان از استان‌های متنوع کشور از نظر منطقه‌ای و جغرافیایی همراه با کلیت جمعیت ایران مقایسه و تحلیل شده است. انتخاب استان‌ها به صورت هدفمند است و به صورت نظری و اسمی بر اساس ملاک‌هایی مانند؛ پراکندگی جغرافیایی در سطح کشور، سطح توسعه‌یافتگی اقتصادی، دوری و نزدیکی به مرکز، تفاوت‌های جمعیتی از نظر حجم و پوشش جمعیت کشور (به‌طوری‌که این ۱۰ استان بر اساس سرشماری سال ۱۳۹۵ حدود ۳۵/۴ درصد از کل جمعیت کشور را به خود اختصاص می‌دهند)، و تفاوت‌های فرهنگی از جمله قومیتی و زبانی انجام گرفت. بر این اساس، استان‌های مورد نظر به ترتیب حروف الفبا عبارتند از؛ آذربایجان شرقی، اصفهان، خوزستان، سمنان، سیستان و بلوچستان، کردستان، گلستان، گیلان، لرستان و مازندران. پس از احصا و محاسبه‌ی شاخص‌های مختلف سرمایه‌ی انسانی در اکسل^۱، به توصیف، مقایسه و تحلیل وضعیت این شاخص‌ها و نیز رتبه‌بندی استان‌های منتخب در سطح کشور پرداخته شد.

مفهوم اصلی مورد بررسی در این پژوهش، سرمایه‌ی انسانی است. تعاریف متعددی از این مفهوم ارائه شده است؛ شولتز^۲، سرمایه‌ی انسانی را عبارت از دانش و مهارت‌هایی می‌داند که افراد از طریق تحصیلات و آموزش کسب می‌کنند و به شکلی از سرمایه تبدیل می‌شود که محصول سرمایه‌گذاری آگاهانه بوده و عوایدی را به‌دنبال دارد (شولتز، ۱۹۶۱). بکر و دیگران^۳ (۱۹۹۰)، سرمایه‌ی انسانی را در قالب مدل باروری تعریف کرده و استدلال می‌کنند که بین اندازه‌ی خانواده و تصمیم روی سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی رابطه وجود دارد. بنابراین، جوامع دارای خانواده‌های کوچک‌تر روی سرمایه‌ی انسانی سرمایه‌گذاری کرده و از رشد اقتصادی بیشتری بهره‌مند می‌شوند. دیوید و لویز^۴ (۲۰۰۱) نیز، سرمایه‌ی انسانی را به‌عنوان قابلیت‌های اکتسابی تعریف می‌کنند که از خصوصیات بادوامی برخوردار بوده و دارای اثرات مثبتی بر عملکرد افراد در فعالیت‌های باارزش اجتماعی می‌باشند. در جمع‌بندی، می‌توان به نقل از حیدری (۱۳۹۷: ۱۱۰) گفت که "این سرمایه شامل؛ توانمندی‌ها، مهارت‌ها، استعدادها، دانش، خلاقیت، سلامت، کیفیت

1- Excel

2- Schultz

3- Becker Murphy & Tamura

4- David & Lopez

اشتغال، عادت‌ها و ویژگی‌های شخصیتی و اجتماعی و سایر ویژگی‌های ملموس و ناملموس موجود در شهروندان یک کشور است که به آن‌ها امکان می‌دهد تا با ایجاد ارزش افزوده و کارایی از آن بهره‌مند شوند و در فرایند تولید ملی به کارش گیرند."

در این تحقیق، سنجش مفهوم سرمایه‌ی انسانی به تبعیت از شاخص سرمایه‌ی انسانی انجام گرفته است. شاخص سرمایه‌ی انسانی^۱ سنجشی معتبری است که مجمع جهانی اقتصاد به منظور اندازه‌گیری و ارزیابی میزان برخورداری کمی و کیفی کشورها از این سرمایه و رتبه‌بندی آن‌ها مورد استفاده قرار داده است. این مفهوم و ارکان و شاخص‌های آن در جدول شماره ۲، آورده شده‌اند.

به‌علت عدم شاخص‌سازی در بسیاری از مؤلفه‌های جدول ۲ و فقدان داده‌ها و یا آسان نبودن دسترسی به آن‌ها در کشور ما به‌ویژه در سطح استانی و منطقه‌ای، در پژوهش حاضر برای رکن آموزش، شاخص‌های باسوادی جمعیت ۶ ساله و بیشتر بر حسب جنسیت، و درصد جمعیت باسواد ۲۵ سال و بالاتر با تحصیلات متوسطه‌ی اول و دوم، برای رکن سلامت، شاخص‌های سرانه تخت و پزشک به ازای هر صد هزار نفر، امید به زندگی، و تعداد بیمه‌شدگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، برای رکن نیروی کار و اشتغال، شاخص‌های مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر، بیکاری جمعیت فعال و جوانان ۲۴-۱۵ ساله بر حسب جنسیت، سهم اشتغال در بخش‌های مختلف، و تعداد آموزش‌دیدگان مراکز ثابت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، و برای رکن محیط توانمندساز، شاخص‌های تعداد خانوارهای دارای دسترسی به فناوری اطلاعات، تعداد خطوط پرسرعت اینترنت، کل بزرگراه‌ها به کیلومتر، رتبه ارزش افزوده کارگاه‌های خدمات انبارداری، تعداد کارگاه‌های بزرگ صنعتی به ازای هر صد هزار نفر جمعیت، و رتبه‌ی بهبود فضای کسب و کار در استان‌های مورد بررسی استخراج و نتایج مورد مقایسه قرار گرفته است.

جدول ۲: ابعاد اصلی و فرعی، و شاخص‌های تشکیل‌دهنده‌ی سرمایه‌ی انسانی بر اساس

شاخص مجمع جهانی اقتصاد

مفهوم	ابعاد اصلی	ابعاد فرعی	شاخص‌ها
تأمین اجتماعی	بیکاری	دسترسی به آموزش	درصد ثبت‌نام در دوره‌های مختلف تحصیلی
			نابرابری جنسیتی آموزشی
		کیفیت آموزش	دسترسی به اینترنت در مدارس

کیفیت نظام آموزشی، مدارس ابتدایی، آموزش ریاضیات و علوم، و مدیریت مدارس					
بهره‌مندی آموزشی	درصد افراد بالای ۲۵ سال با تحصیلات ابتدایی، متوسطه، و عالی				
بقا و پایداری	مرگ‌ومیر نوزادان امید به زندگی نابرابری جنسیتی در بقا و پایداری	سلامت و تندرستی			
سلامتی	اختلالات رشد در کودکان زیر پنج سال سال‌های توأم با ناتوانی مرگ‌ومیرهای زیر ۶۰ سال در اثر بیماری‌های غیرواگیر چاقی (درصد بزرگسالان بر اساس شاخص توده‌ی بدنی) خدمات و هزینه‌های بیماری‌های واگیر و غیرواگیر				
تندرستی	استرس (اضطراب)، و افسردگی				
خدمات	آب آشامیدنی، بهداشت و پاکیزگی کیفیت مراقبت‌های پزشکی و درمانی دسترسی به مراقبت‌های سلامت				
مشارکت	درصد مشارکت نیروی کار ۶۴-۱۵ سال، و ۶۵ ساله و بالاتر نابرابری جنسیتی در مشارکت اقتصادی		نیروی کار و اشتغال		
استعداد	درصد بیکاری کل، و بیکاری جوانان توانمندی دولت در جذب استعداد، و نگهداشت استعداد دسترسی به کارکنان ماهر، و دستمزد متناسب با بهره‌وری شاخص پیچیدگی اقتصادی، توانایی بالا در جذب فناوری.				
آموزش نیروی انسانی	آموزش در بدو استخدام خدمات آموزشی				
زیرساخت	کاربران تلفن همراه و اینترنت به ازای هر صد نفر کیفیت حمل‌ونقل داخلی				
تشریک مساعی	وضعیت توسعه‌ی خوشه‌ای همکاری دانشگاه و محیط کسب‌وکار در تحقیق و توسعه			محیط توانمندساز	
چارچوب قانونی	شاخص انجام کسب‌وکار شبکه‌ی ایمنی اجتماعی				
تحرك اجتماعی	حقوق مالکیت و حمایت از مالکیت فکری شاخص تحرك اجتماعی				

۴- یافته‌های پژوهش

در جدول شماره‌ی ۲، ابعاد و پایه‌های اصلی سرمایه‌ی انسانی ارائه شد و می‌توان آن را پاسخی به سؤال نظری اول تحقیق قلمداد کرد؛ اما پاسخ به سؤال اصلی تحقیق، یعنی چگونگی وضعیت شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی در استان‌های مورد مطالعه، از این پس و در جداول شماره‌ی ۳ تا ۷ ارائه و تحلیل می‌شود.

در جدول شماره‌ی ۳، نتایج مربوط به برخی از شاخص‌های آموزش در استان‌های مورد بررسی و کل کشور آمده است.

جدول ۳: وضعیت استان‌های مورد بررسی در برخی از شاخص‌های آموزش

رتبه در سطح کشور	رتبه در سطح استان	باسوادی مردان و زنان ۶ ساله و بیشتر (%)					استان
		۱۳۹۵	مردان	زنان	اختلاف نسبی (%) با مینا قرار دادن مردان	۲۵ سال و بالاتر با تحصیلات متوسطه اول و دوم (%، ۱۳۹۵)	
۹	۸۴/۷	۲۲/۰	۶/۴-	۷۹/۹	۸۹/۳	۲۳	آذربایجان شرقی
۲۱	۸۹/۹	۲۱/۲	۹/۱-	۸۷/۱	۹۲/۷	۵	اصفهان
۷	۸۶/۳	۲۳/۱	۴/۴-	۸۲/۵	۹۰/۰	۱۶	خوزستان
۲۲	۹۱/۵	۲۰/۹	۱۴/۷-	۸۹/۵	۹۳/۴	۳	سمنان
۲۶	۷۶/۰	۲۰/۲	۱۷/۱-	۷۰/۸	۸۱/۲	۳۱	سیستان و بلوچستان
۱۹	۸۴/۵	۲۱/۶	۱۱/۰-	۷۵/۰	۸۷/۸	۲۴	کردستان
۴	۸۶/۱	۲۳/۹	۸/۹-	۸۱/۶	۹۰/۶	۱۷	گلستان
۱	۸۷/۳	۲۴/۸	۱۰/۹-	۸۳/۶	۹۱/۰	۱۳	گیلان
۱۸	۸۳/۰	۲۱/۶	۷/۶-	۷۸/۶	۸۷/۲	۲۸	لرستان
۳	۸۸/۷	۲۴/۱	۸/۱-	۸۵/۴	۹۱/۹	۱۰	مازندران
-	۸۷/۶	۲۱/۹	۱۱/۸-	۸۴/۲	۹۱/۰	-	کل کشور

منبع: پردازش داده‌های - مرکز آمار ایران، سالنامه‌ی آماری کشور، ۱۳۹۶؛ - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، ۱۳۹۷؛ و - مرکز آمار ایران، گزیده و نتایج تفصیلی سرشماری عمومی نفوس و مسکن کل کشور و استان‌ها، ۱۳۹۵.

طبق نتایج، نسبت باسوادی کل جمعیت در استان‌های توسعه‌یافته‌ای چون؛ سمنان و اصفهان بالاتر، و در استان‌های کمتر توسعه‌یافته‌ی لرستان، کردستان و سیستان و بلوچستان پایین‌تر از

میانگین کشوری است. بقیه‌ی استان‌ها نیز در جایگاه‌های میانی قرار دارند. نکته‌ی مهم حاصل از نتایج باسوادی بر حسب جنسیت آن است که در تمام کشور و استان‌های مورد بررسی، شکاف جنسیتی به ضرر زنان قابل مشاهده است. برای مثال، در کل کشور در مقابل هر ۱۰۰ نفر مرد باسواد، ۸۸ نفر زن باسواد وجود دارد. این شکاف با شدت و ضعف در استان‌های مورد بررسی دیده می‌شود. جالب آنکه بعد از سیستان و بلوچستان، در استان‌هایی مانند؛ سمنان، گیلان و حتی اصفهان قابل توجه است. بنابراین، نابرابری جنسیت در کل ایران و در بیشتر استان‌ها مسئله مهم حاکم بر نیروی انسانی و تحلیل‌برنده بخشی از سرمایه‌ی انسانی است.

شاخص بعدی یعنی؛ درصد جمعیت باسواد ۲۵ سال و بالاتر دارای تحصیلات متوسطه از حوالی ۲۰ درصد و کمتر تا نزدیک به ۲۵ درصد در کل استان‌های کشور متغیر است و میانگین آن در کل کشور حدود ۲۲ درصد است. با توجه به تعمیم آموزش در کشور به خصوص از سال‌های ۱۳۷۵ به بعد، پراکندگی زیادی از این نظر در بین استان‌ها دیده نمی‌شود؛ اگرچه استان‌های شمالی گیلان، مازندران و گلستان در جایگاه‌های برتر در مقایسه با استان‌های کمتر توسعه‌یافته و حتی بسیار بهتر از استان‌های سمنان و اصفهان هستند.

در جدول شماره‌ی ۴، نتایج مربوط به شاخص‌های سلامت نیروی انسانی در استان‌های مورد بررسی و کل کشور آمده است. بر اساس شاخص‌های سرانه‌ی تخت بیمارستانی و پزشک در ازای هر یکصد هزار نفر جمعیت، استان‌هایی چون؛ سمنان، آذربایجان شرقی و گیلان وضعیت بسیار بهتری در مقایسه با سایر استان‌ها به‌ویژه کردستان، لرستان و سیستان و بلوچستان دارند. شاخص امید به زندگی در کل کشور، به‌صورت میانگین ۷۴ سال بوده است. در این شاخص، استان‌هایی مانند؛ مازندران، اصفهان و سمنان جایگاه بسیار بهتری در مقایسه با دیگر استان‌ها به‌ویژه استان‌های گلستان، کردستان و سیستان و بلوچستان داشته‌اند. از نظر شاخص "تعداد بیمه‌شدگان تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی" نیز، استان‌های اصفهان، خوزستان و آذربایجان شرقی بهتر از سایر استان‌ها به‌ویژه سیستان و بلوچستان، کردستان و سمنان بوده‌اند. نتایج جدول ۴ نیز، در مجموع گویای وجود خلاءهای مهم در ارکان سلامت نیروی انسانی برخی از مناطق جغرافیایی کشور است.

در جداول شماره‌ی ۵ و ۶، نتایج مربوط به شاخص‌های نیروی کار و اشتغال نیروی انسانی در استان‌های مورد بررسی و کل کشور آمده است. نسبت مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۰ ساله و بیشتر در کل کشور ۴۰/۳ درصد، و در استان‌هایی مانند؛ گیلان، کردستان و آذربایجان شرقی بالاتر از رقم کل کشور، و در استان‌های دیگر همچون؛ گلستان، لرستان و سیستان و بلوچستان پایین‌تر است؛ اما این شاخص، شاخصی خام است و تصویری غیرواقعی از وضعیت فعالیت نیروی

کار را به نمایش می‌گذارد. یکی از شاخص‌های مهم، نسبت بیکاری جمعیت فعال است. نتایج این شاخص در بین استان‌های مورد بررسی حاکی است که اولاً استان‌های کردستان، خوزستان و گلستان بالاترین نسبت بیکاری جمعیت فعال، و استان‌های سمنان، مازندران و اصفهان پایین‌ترین نسبت‌های بیکاری را دارند. دوماً و نکته‌ی مهم آنکه، در همه‌ی کشور و استان‌های مورد بررسی، نسبت بیکاری جمعیت فعال زنان بسیار بالا و تقریباً دو برابر رقم متناظر برای مردان است. همچنین، نسبت بیکاری زنان در استان‌های کمتر توسعه‌یافته‌ای چون کردستان و لرستان بسیار بالاتر از سایر استان‌هاست. این نتایج نیز، نابرابری جنسیت در شاخص‌های کار و فعالیت نیروی انسانی به‌ویژه در استان‌های محروم و مرزی را نشان می‌دهد.

جدول ۴: وضعیت استان‌های مورد بررسی در شاخص‌های سلامت

استان	سرانه تخت به ازای هر صد هزار نفر، ۱۳۹۵	رتبه در سطح کشور	صد هزار نفر، ۱۳۹۵	سرانه پزشک به ازای هر	رتبه در سطح کشور	امید زندگی کل، ۱۳۹۵	رتبه در سطح کشور	تعداد بیمه‌شدگان اصلی و تبعی تحت پوشش سازمان تأمین اجتماعی، ۱۳۹۴	رتبه در سطح کشور
آذربایجان شرقی	۲۰۸/۹	۹	۷۴/۲	۹	۷۴/۲	۱۰	۱۷۸۲۳۵۱	۶	
اصفهان	۱۹۸/۹	۱۱	۶۴/۴	۱۸	۷۵/۰	۴	۲۸۱۰۳۱۷	۲	
خوزستان	۱۸۱/۳	۱۹	۶۰/۰	۲۰	۷۲/۶	۲۲	۲۳۷۰۰۸۲	۴	
سمنان	۲۸۹/۰	۲	۹۷/۸	۱	۷۴/۶	۷	۴۰۹۲۱۲	۲۷	
سیستان و بلوچستان	۱۲۱/۲	۳۰	۵۷/۴	۲۱	۶۷/۴	۳۱	۶۰۳۱۸۳	۲۲	
کردستان	۱۷۵/۷	۲۱	۶۲/۹	۱۹	۷۲/۳	۲۵	۵۵۳۶۸۷	۲۳	
گلستان	۱۷۰/۳	۲۲	۷۷/۷	۶	۷۲/۵	۲۳	۶۷۵۸۵۰	۱۶	
گیلان	۲۰۵/۶	۱۰	۷۴/۶	۸	۷۴/۳	۹	۹۴۶۳۵۴	۱۱	
لرستان	۱۶۱/۸	۲۵	۵۷/۳	۲۲	۷۲/۸	۲۰	۶۱۹۹۶۹	۲۱	
مازندران	۱۸۸/۴	۱۴	۶۶/۴	۱۳	۷۵/۲	۳	۱۶۲۲۵۱۷	۷	
کل کشور	۲۰۱/۷	-	۶۰/۵	-	۷۴/۰	-	۳۵۹۹۶۰۱۴	-	

منبع: پردازش داده‌های - مرکز آمار ایران، ۱۳۹۶؛ و - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، ۱۳۹۷.

جدول ۵: وضعیت استان‌های مورد بررسی در شاخص‌های نیروی کار و اشتغال

استان	ساله و بیشتر (٪)، ۱۳۹۶	مشارکت اقتصادی جمعیت ۱۰	رتبه در سطح کشور	بیکاری جمعیت فعال (٪)، ۱۳۹۵			بیکاری جوانان ۲۴-۱۵ ساله (٪)، ۱۳۹۵				
				کل	مردان	زنان	رتبه در سطح کشور	کل	مردان	زنان	
آذ. شرقی	۴۲/۱	۸	۱۳/۵	۱۱/۶	۲۵/۹	۹	۲۳/۸	۲۳/۳	۲۵/۷	۲۸	+۹/۳
اصفهان	۴۱/۴	۱۱	۱۲/۷	۱۱/۰	۲۲/۲	۱۴	۲۹/۲	۲۳/۸	۵۱/۲	۱۴	+۵۳/۵
خوزستان	۳۹/۳	۱۹	۱۴/۳	۱۲/۶	۲۱/۷	۵	۳۲/۰	۲۹/۰	۴۶/۰	۱۱	+۳۷/۰
سمنان	۳۹/۴	۱۸	۱۰/۱	۸/۳	۱۸/۹	۳۰	۲۴/۴	۱۹/۹	۴۰/۸	۲۷	+۵۱/۲
س. و ب. چستان	۳۰/۷	۳۱	۱۲/۹	۱۱/۰	۱۹/۵	۱۲	۳۱/۸	۳۲/۹	۲۶/۸	۱۲	-۲۲/۸
کردستان	۴۲/۶	۶	۱۶/۳	۱۴/۲	۲۸/۰	۳	۴۱/۲	۳۷/۷	۵۶/۰	۲	+۳۲/۷
گلستان	۳۸/۲	۲۳	۱۴/۱	۱۲/۷	۲۰/۷	۶	۳۴/۱	۲۷/۶	۵۴/۲	۶	+۴۹/۱
گیلان	۴۲/۷	۵	۱۲/۷	۹/۸	۲۵/۲	۱۳	۳۴/۱	۲۸/۵	۵۲/۴	۷	+۴۵/۶
لرستان	۳۵/۵	۲۹	۱۲/۰	۱۰/۴	۲۷/۱	۱۱	۲۸/۷	۲۳/۸	۶۲/۱	۱۶	+۶۱/۷
مازندران	۴۱/۴	۱۲	۱۲/۱	۹/۷	۲۴/۴	۱۹	۳۲/۶	۲۳/۳	۵۹/۰	۹	+۶۰/۵
کل کشور	۴۰/۳	-	۱۲/۶	۱۰/۵	۲۲/۶	-	۲۹/۲	۲۵/۴	۴۴/۲	-	+۴۲/۵

منبع: پردازش داده‌های - مرکز آمار ایران، ۱۳۹۶؛ - نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، ۱۳۹۶؛ - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، ۱۳۹۷؛ و - مرکز آمار ایران، نتایج تفصیلی سرشماری کل کشور و استان‌ها، ۱۳۹۵.

شاخص بیکاری جمعیت جوانان ۲۴-۱۵ ساله نیز گویای تفاوت در مناطق و استان‌های مختلف کشور است؛ به طوری که مشاهده می‌شود کردستان، گلستان و گیلان دارای بالاترین نسبت بیکاری جمعیت جوان، و آذربایجان شرقی، سمنان و اصفهان پایین‌ترین نسبت این شاخص را در بین استان‌های مورد بررسی دارند. نکته‌ی مهم دیگر آنکه، شکاف و نابرابری جنسیتی بسیار بالایی در این زمینه هم قابل مشاهده است. برای مثال، در استانی مانند لرستان با اختلاف نسبی حدود ۶۲ درصد، در مقابل هر ۱۰۰ نفر مرد جوان بیکار، حدود ۱۶۲ نفر زن بیکار وجود دارد. جالب آنکه تنها در استان توسعه نیافته سیستان و بلوچستان این شاخص به ضرر مردان جوان است و در بقیه استان‌ها، به ویژه در لرستان، مازندران، سمنان و اصفهان شکاف جنسیتی به ضرر زنان جوان است.

در جدول شماره‌ی ۶، شاخص‌های دیگری در زمینه‌ی اشتغال و آموزش نیروی انسانی آمده است. نتایج بخش اول جدول حاکی از آن است که در استان‌های گلستان، گیلان، کردستان و لرستان سهم اشتغال در بخش کشاورزی به‌طور قابل‌توجهی بالاتر از سهم کشور و دیگر استان‌های مورد بررسی است. سهم اشتغال نیروی کار در بخش صنعت، در استان‌های اصفهان، آذربایجان شرقی و سمنان بسیار بالاتر از استان‌هایی چون؛ گیلان، کردستان و گلستان است. از طرف دیگر، ضمن آنکه به‌طور متوسط بیش از ۵۰ درصد نیروی کار کشور در بخش خدمات شاغل است، درصد اشتغال نیروی کار استان‌های سیستان و بلوچستان، مازندران، خوزستان و حتی کردستان به‌عنوان استان‌های کمتر توسعه‌یافته در این بخش بیشتر است. آموزش‌دیدگان مراکز ثابت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای نیز به‌عنوان شاخصی برای آموزش نیروی انسانی در بخش دوم جدول ۶ آمده است، و با نتایج رتبه‌بندی آن در سطح استان‌های کشور، وضعیت در استان‌هایی مانند؛ اصفهان، خوزستان و آذربایجان شرقی بهتر از سایر استان‌های مورد بررسی به‌ویژه کردستان، سمنان و لرستان منطبق است.

جدول ۶: ادامه‌ی وضعیت استان‌های مورد بررسی در شاخص‌های نیروی کار و اشتغال

رتبه در سطح کشور	تعداد آموزش‌دیدگان مراکز ثابت سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای، ۱۳۹۶	سهم اشتغال در بخش‌های مختلف ۱۳۹۶، (%)			استان
		خدمات	صنعت	کشاورزی	
۶	۴۰۴۰۳	۴۰/۸	۳۹/۵	۱۹/۷	آذربایجان شرقی
۲	۸۴۱۵۷	۴۵/۹	۴۳/۸	۱۰/۳	اصفهان
۵	۴۹۹۷۵	۵۱/۸	۲۸/۱	۲۰/۱	خوزستان
۱۹	۲۱۲۸۹	۴۹/۸	۳۳/۹	۱۶/۳	سمنان
۱۵	۲۶۴۲۹	۵۲/۲	۳۲/۰	۱۵/۸	سیستان و بلوچستان
۲۳	۱۸۲۸۲	۵۰/۵	۲۴/۴	۲۵/۱	کردستان
۱۲	۲۹۰۲۶	۴۵/۹	۲۶/۰	۲۸/۱	گلستان
۹	۳۳۹۲۲	۴۸/۹	۲۳/۷	۲۷/۴	گیلان
۱۷	۲۲۵۴۳	۴۶/۷	۲۹/۵	۲۳/۸	لرستان
۷	۳۷۲۶۱	۵۲/۲	۲۸/۵	۱۹/۳	مازندران
-	۹۶۴۹۳۷	۵۰/۴	۳۲/۰	۱۷/۶	کل کشور

منبع: پردازش داده‌های- نتایج طرح آمارگیری نیروی کار، ۱۳۹۶؛ و - مرکز آمار ایران، سالنامه آماری کشور، ۱۳۹۶.

در جدول شماره ۷، نتایج مربوط به شاخص‌های محیط توانمندساز نیروی انسانی در استان‌های مورد بررسی و کل کشور آمده است. به‌طور خلاصه، نتایج این جدول نیز تفاوت‌های منطقه‌ای در شاخص‌های مورد بررسی را بازنمایی می‌کند. با توجه به رتبه استان‌ها در تعداد خانوارهای دارای دسترسی به فناوری اطلاعات و تعداد خطوط پرسرعت اینترنت، وضعیت در استان‌هایی چون؛ اصفهان، آذربایجان شرقی، خوزستان و مازندران مطلوب‌تر از استان‌های کردستان، لرستان، سیستان و بلوچستان و به‌طور جالب‌توجه، سمنان است.

در شاخص زیرساخت و حمل‌ونقل جاده‌ای، یعنی کل بزرگراه استان بر حسب کیلومتر، استان‌های اصفهان، خوزستان و مازندران به‌ترتیب رتبه‌های اول، چهارم و ششم، و از آن‌سو استان‌های کردستان، سیستان و بلوچستان و گلستان تقریباً نزدیک به رتبه‌های آخری کشور هستند. رتبه‌ی استان‌های مورد بررسی در ارزش افزوده کارگاه‌های خدمات انبارداری هم به‌عنوان شاخصی برای سنجش زیرساخت‌های حمل‌ونقل و انبارداری، حاکی از آن است که استان‌های آذربایجان شرقی، مازندران و اصفهان در مقایسه با استان‌های دیگر به‌ویژه کردستان، لرستان و سیستان و بلوچستان جایگاه بسیار بهتری دارند.

یکی دیگر از شاخص‌ها که نماگری مهم برای توسعه‌ی صنعتی و اشتغال در بخش صنعت هر منطقه‌ای می‌باشد، تعداد کارگاه‌های بزرگ صنعتی به ازای هر یکصد هزار نفر جمعیت است. مطابق با این شاخص، سمنان، اصفهان و آذربایجان شرقی به‌ترتیب رتبه‌های اول، ششم و دهم کشور را در اختیار دارند. از آن‌سو، استان‌های کمتر توسعه‌یافته سیستان و بلوچستان، کردستان، خوزستان و لرستان حائز رتبه‌های ۳۱، ۲۷، ۲۶ و ۲۴ در بین استان‌های کشور هستند. و دست‌آخر در جدول شماره ۷، رتبه سطح کشور استان‌های مورد بررسی در شاخص بهبود فضای کسب‌وکار در سال ۱۳۹۵ آمده است. فضای کسب‌وکار (محیط کسب‌وکار) عبارت است از؛ مجموعه عواملی که در اداره یا عملکرد بنگاه‌های کسب‌وکار مؤثر هستند؛ اما تقریباً خارج از کنترل مدیران بنگاه‌ها قرار دارند (وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، ۱۳۹۷). به استناد گزارش ۲۰۱۶ بانک جهانی، رتبه‌ی ایران در بین ۱۹۰ کشور جهان در شاخص "سهولت کسب‌وکار" (شاخص پایش فضای کسب‌وکار)، ۱۱۸ است. مرکز پژوهش‌های مجلس شورای اسلامی ایران بر اساس ارزیابی ۲۳۳ تشکل اقتصادی سراسر کشور از ۲۳ مؤلفه‌ی مؤثر بر بهبود فضای کسب‌وکار در زمستان ۱۳۹۵ رتبه‌ی استان‌های کشور را اعلام نمود (همان). بر اساس این رتبه‌بندی، استان‌های خوزستان، لرستان و آذربایجان شرقی برتر از استان‌های دیگر به‌ویژه استان‌های سمنان، سیستان و بلوچستان، مازندران و حتی اصفهان بوده‌اند.

جدول ۷: وضعیت استان‌های مورد بررسی در شاخص‌های محیط توانمندساز

رتبه بهبود فضای کسب و کار، ۱۳۹۵	رتبه در سطح کشور	تعداد کارگاه‌های بزرگ صنعتی به‌ازای صد هزار نفر جمعیت، ۱۳۹۴	رتبه ارزش افزوده کارگاه‌های خدمات انبارداری، ۱۳۹۳	رتبه در سطح کشور	کل بزرگراه (کیلومتر)، ۱۳۹۴	رتبه در سطح کشور	تعداد خطوط پرسرعت اینترنت، ۱۳۹۴	رتبه در سطح کشور	تعداد خانوارهای دارای دسترسی به فناوری اطلاعات، ۱۳۹۴	استان
۱۴	۱۰	۲۰/۸	۳	۱۸	۳۳۲	۶	۴۱۲۷۵۴	۶	۱۲۳۳۵۳۷	آذ. شرقی
۲۴	۶	۳۰/۵	۵	۱	۱۶۹۵	۲	۷۳۱۹۹۶	۳	۱۶۵۰۰۱۳	اصفهان
۵	۲۷	۷/۴	۱۵	۴	۱۰۳۶	۷	۴۰۷۳۶۷	۵	۱۳۲۰۵۹۷	خوزستان
۲۸	۱	۸۸/۳	۱۶	۹	۶۶۰	۲۵	۱۰۶۵۰۳	۲۸	۲۰۸۴۸۹	سمنان
۲۶	۳۱	۴/۵	۲۰	۲۲	۲۲۸	۲۴	۱۰۶۸۹۵	۱۲	۶۸۸۶۰۲	س. و بلوچستان
۱۸	۲۶	۷/۷	۲۸	۲۵	۱۷۸	۱۷	۱۳۷۴۹۱	۱۹	۴۵۶۸۱۱	کردستان
۱۹	۱۵	۱۷/۰	۱۴	۲۱	۲۷۴	۱۵	۱۵۳۹۹۶	۱۵	۵۷۰۴۴۶	گلستان
۱۶	۱۱	۲۰/۴	۱۳	۱۶	۳۶۳	۹	۲۴۸۰۸۳	۱۰	۸۶۹۱۹۱	گیلان
۹	۲۴	۸/۵	۲۱	۱۵	۳۶۴	۲۳	۱۰۷۶۹۴	۱۶	۵۲۹۴۲۹	لرستان
۲۵	۱۳	۱۸/۹	۴	۶	۷۵۰	۵	۴۹۳۰۷۰	۷	۱۰۵۶۶۶۰	مازندران
-	-	۱۶/۵	-	-	۱۵۴۶۳	-	۸۸۲۵۱۰۵	-	۲۴۲۹۹۷۶۰	کل کشور

منبع: پردازش داده‌های - مرکز آمار ایران، سالنامه‌ی آماری کشور، ۱۳۹۶؛ - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی، ۱۳۹۷؛ و - محمدزاده و خانی، ۱۳۹۷: ۷-۱۳۶.

در مجموع و در پاسخ به سؤال اصلی مقاله، می‌توان گفت که بخش اعظم نتایج مندرج در جداول شماره‌ی ۳ تا ۷ نشان می‌دهند که وضعیت نیروی انسانی استان‌های مورد بررسی در شاخص‌هایی که کم‌وبیش معرف سرمایه‌ی انسانی هستند، از تفاوت‌های قابل توجهی برخوردارند. این وضعیت، بازگوکننده‌ی تفاوت‌های استانی و منطقه‌ای در شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی، یعنی انباشت و تراکم آن در استان‌های مرکزی و یا بیشتر توسعه‌یافته، و ضعیف و پایین بودن آن در استان‌های مرزی، متمایز از بافت فرهنگی و یا کمتر توسعه‌یافته کشور است. به عبارت دیگر، در حالی که ایران و استان‌های آن به طور همگرا در یک بازه‌ی زمانی تقریباً ۲۰ ساله از سال ۱۳۶۵ تا ۱۳۸۵ به خاطر جریان گذار جمعیتی، وارد فاز تغییرات ساختار سنی و رهاوردهای آن از جمله؛

پنجره‌ی جمعیتی و انباشت نیروی انسانی شده‌اند، اما در شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی از وضعیت مشابهی برخوردار نبوده است و از تفاوت‌های قابل‌ملاحظه در سرمایه‌ی انسانی جمعیت برخوردارند. این مسئله مطابق با گزاره‌های نظریه‌های جدیدتر توسعه، درک شرایط و فرصت‌های موجود و انجام سیاست‌گذاری‌ها به منظور ارتقای شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی با در نظر گرفتن تفاوت‌های منطقه‌ای و تلاش در جهت تقلیل نابرابری‌های احتمالی را پُررنگ‌تر می‌نماید.

۵- بحث و نتیجه‌گیری

جامعه‌ی ایران و مناطق مختلف آن به خاطر تحولات اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و به‌ویژه جمعیتی چند دهه‌ی اخیر با گشایشی عظیم و بی‌سابقه در منابع و نیروی انسانی مواجه شده‌اند. این ظرفیت بالقوه، می‌تواند دستاوردهای بسیار مثبتی برای رشد و توسعه‌ی اقتصادی و تبدیل ایران به یکی از قدرت‌های برتر اقتصادی دنیا داشته باشد. باید توجه داشت این گزاره، کلیدی آن گونه که مطالعات سال‌های اخیر هم بدان اذعان کرده و تجربه ناموفق برخی از کشورهای آمریکای لاتین هم نشان می‌دهد، نتیجه‌ای محتوم نیست؛ بلکه نیازمند در پیش گرفتن سیاست‌گذاری‌های توسعه‌ی انسانی همچون تجارب موفق مشاهده شده در کشورهای شرق آسیاست. هم تجارب عملی (مطالعات صورت‌گرفته در چین، ژاپن، تایلند و ... نشان داده‌اند) و هم رهیافت‌های نظری متأخر ضمن تأکید بر آن راهبرد، دستیابی به توسعه با مرکزیت انسان را در توجه به توانایی‌ها و توانمند کردن او می‌دانند. برای مثال، پساتوسعه‌گرایان با طرح مفهوم توسعه‌ی مردمی و مؤلفه‌های آن، به‌ویژه مفاهیم توانمندسازی و مشارکت، بر اندیشه و انگاره‌ی شهروندی توانمند تأکید دارند و نقش عامل و سرمایه‌ی انسانی را در نظریه‌های توسعه افزایش می‌دهند. طرفداران توسعه‌ی پایدار، نیازهای مرتبط با مؤلفه‌های پایه‌ای سرمایه انسانی را از اساسی‌ترین نیازهای انسان‌ها در جوامع امروزی می‌دانند که در پرتو توسعه‌ی پایدار قابلیت تحقق دارد. و هواخواهان توسعه‌ی انسانی، انسان را در مرکز توجه سیاست‌گذاران توسعه قرار می‌دهند و معتقدند که توسعه باید برای مردم و با مردم محقق شود، و فراتر از نگاه ابزاری به انسان، ایجاد فرصت‌های برابر برای همه‌ی افراد جامعه، رفاه مردم، حمایت از زنان و توزیع عادلانه‌تر دستاوردهای توسعه به کمک دولت را در اولویت قرار می‌دهند.

با توجه به واقعیات جمعیتی ایران و بر اساس داده‌های موجود، نتایج این پژوهش نشان داد که نیروی انسانی استان‌های واقع در پهنه‌های جغرافیایی مختلف و برخوردار از بافت فرهنگی متمایز، از نظر شاخص‌های کم‌وبیش معرف سرمایه‌ی انسانی، تفاوت‌های معناداری با همدیگر دارند؛ به‌طوری‌که سرمایه‌ی انسانی استان‌های مرکزی ایران که از لحاظ تاریخی نیز در حوزه‌ی

توسعه و مواهب آن مقدم بوده‌اند، بیشتر و قوی‌تر از سرمایه‌ی مذکور در استان‌های مرزی است که دارای بافت متکثر قومی و نیز کمتر توسعه یافته هستند. این در حالی است که تمامی استان‌های مورد بررسی تقریباً به یک اندازه از ظرفیت بالقوه جمعیتی یاد شده برخوردار هستند. این مسئله (شکاف)، در منافات با رهیافت‌های نظری متأخر توسعه، به‌ویژه الگوی توسعه‌ی پایدار و حتی در تقابل با تجارب عملی جهان توسعه‌یافته امروزی است. برای مثال، تجارب کشورهای توسعه‌گرای شرق آسیا حاکی است که دستیابی به توسعه‌ی پایدار از مسیر توانمند کردن تمامی مناطق از جمله اقلیت‌ها با بهره‌گیری از مشارکت و توانمندی‌های خود آنان صورت گرفته و می‌گیرد. برای مثال، گائو و شاو (۲۰۱۶) در ایالات کمتر توسعه‌یافته چین نشان داده و ترسیم می‌کنند که کامیابی و رفاه کل جامعه در گرو تقویت سرمایه‌ی انسانی اقلیت‌ها و بهره‌مند ساختن آنان از آموزش و سلامت بالاتر، تقویت زیرساخت‌های شغلی و انجام تحولات نهادی در آن مناطق است. کی‌سی و دیگران (۲۰۱۸) نیز در مطالعه‌ی جالب‌توجه در هند به این نتیجه رسیدند که افزایش سرمایه‌ی انسانی جمعیت نه‌تنها شکاف‌های درون جامعه را کاهش می‌دهد، بلکه این کشور با این راهبرد و با تکیه بر جمعیت جوان خود می‌تواند خیلی سریع به سطح کشورهای توسعه‌یافته منطقه آسیا برسد. آنچه در جامعه‌ی ما بیشتر به این نابرابری منطقه‌ای و فضایی در قالب شاخص‌های توسعه‌ی انسانی دامن می‌زند، نه نبود یا کمبود سرمایه‌ی انسانی در برخی از مناطق نسبت به مناطق دیگر؛ بلکه جریان توسعه‌ی نامتوازن منطقه‌ای و بدقواره است که افراد را در جستجوی کار و تحصیلات بهتر، بهره‌مندی از امکانات و خدمات رفاهی و بهداشتی بیشتر و حتی چارچوب‌های قانونی انعطاف‌پذیرتر جهت سرمایه‌گذاری به مناطق توسعه‌یافته و مرکزی ایران سوق می‌دهد.

بنابراین، با توجه به اینکه در دنیای پرشتاب امروزی، سرمایه‌ی انسانی حلقه‌ی پیونددهنده و تلفیق‌کننده انواع سرمایه، ستون فقرات توسعه‌ی پایدار و همه‌جانبه و موتور توسعه کشورها شناخته می‌شود (حیدری، ۱۳۹۷: ۳۷۱)، لازم است دولت به‌مثابه مهم‌ترین کنشگر عرصه‌ی سیاست‌گذاری عمومی در ایران، هر چه سریع‌تر (با توجه به زودگذر بودن پنجره‌ی جمعیتی و عدم اهتمام به آن تا کنون) با در پیش گرفتن رویکردی انسان‌محورانه (و محلی‌گرایانه)، در راستای تبدیل منابع انسانی به سرمایه‌ی انسانی و در مراحل بعدی چگونگی حفظ، نگهداری، انباشت و بهره‌برداری از آن با توجه و تمرکز ویژه بر گروه‌های در حاشیه واقع‌شده کشور از قبیل؛ گروه‌های قومی، جمعیت‌های مرزی، زنان و جوانان به سیاست‌گذاری و عمل بپردازد. تأکید می‌شود که لازمه‌ی کارآمدی سیاست‌گذاری توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی به صورت همه‌جانبه و در تمام نقاط کشور، منوط به شکل‌گیری دولتی توسعه‌گرا همچون کشورهای شرق آسیاست که

خود برآمده از این طرز فکر و بینش باشد و سیاست‌گذاری توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی و بهره‌برداری از آن را اولوی‌تی حیاتی و اجتناب‌ناپذیر بداند. با توفیق در این زمینه است که دولت و سیاست‌گذاران خود را بی‌نیاز از اتخاذ سیاست‌های درست و کارآمد برای انباشت و توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی نمی‌دانند و احتمالاً همین راهبرد اتکا به نفت و دیگر منابع طبیعی را کاهش داده و زمینه‌های رشد درون‌زا و توسعه همه‌جانبه در تمام مناطق کشور را فراهم می‌آورد. ضمن اینکه، راهبرد مذکور باعث ماندگاری جمعیت جوان، حفظ تعادل جمعیت، ارتقای شاخص‌های توسعه تا حد استان‌های توسعه‌یافته و نیز تداوم فرایندهای جمعیتی در آینده خواهد شد.

در پایان باید گفت که دولت و سیاست‌گذاران بایستی ابتدا اهتمام ویژه‌ای به درک ظرفیت‌های ناشی از تغییرات ساختار سنی و گشایش پنجره‌ی جمعیتی داشته باشند، سپس زمینه‌های انباشت و توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی و مشارکت آن در برنامه‌های توسعه را فراهم آورند. با توجه به نتایج پژوهش، به‌طور مشخص پیشنهاد می‌گردد:

- سیاست‌گذاری برای نیروی انسانی به جای سیاست نیروی انسانی مورد توجه قرار گیرد. در این راستا، بایستی توانمندسازی جوانان به‌ویژه زنان در مناطق مرزی و کمتر توسعه‌یافته کشور مورد توجه و اولویت قرار گیرد.

- پس از انباشت و توسعه‌ی سرمایه‌ی انسانی این قشر از جمعیت، زمینه‌های مشارکت آنان در برنامه‌های توسعه‌ی محلی فراهم گردد تا هم از ظرفیت آن‌ها برای توسعه‌ی منطقه‌ای استفاده شود و هم با جلوگیری از مهاجرت آنان، تداوم فرایندهای جمعیتی میسر گردد.

- فراهم نمودن داده‌های دقیق‌تر در تمام شاخص‌های سرمایه‌ی انسانی مورد نظر مجمع جهانی اقتصاد (مندرج در جدول ۲) و انجام مقایسه‌های منطقه‌ای بیشتر و دقیق‌تر نیز، می‌تواند پیشنهادی برای پژوهش‌های بعدی باشد.

منابع

- احمدی، حمید و بیدالله‌خانی، آرش (۱۳۹۲). پساتوسعه‌گرایی و بازنمایی‌های انتقادی از گفتمان توسعه؛ رویکردی مردمی. *مطالعات توسعه‌ی اجتماعی ایران*، ۵(۳)، ۴۷-۶۴.
- ازکیا، مصطفی؛ دانش‌مهر، حسین و احمدرش، رشید (۱۳۹۲). *توسعه و مناقشات پارادایمی جدید* (جلد اول). تهران: انتشارات کیهان.
- اُکامپو، ژ. آ. و وُس، ر. (۱۳۹۳). *توسعه‌ی اقتصادی نامتوازن*. ترجمه‌ی سعید خانی و جمال ادهمی. همدان: انتشارات عصر دانش ماد. (سال اصلی اثر چاپ شده ۲۰۰۸).

- بلوم، د. ای.؛ کانینگ، د. و سیویلا، جی. (۱۳۹۸). *جمعیت‌شناسی اقتصادی؛ رویکردی نوین به پیامدهای اقتصادی تغییرات جمعیتی*. ترجمه‌ی یعقوب فروتن. مازندران: انتشارات دانشگاه مازندران. (سال اصلی اثر چاپ شده ۲۰۰۳).
- حسینی‌چاوشی، میمنت؛ عباسی‌شوازی، محمد جلال و رازقی‌نصرآباد، حجه بی بی (۱۳۹۶). *تحولات باروری و فرزندآوری در ایران، در محمد جلال عباسی شوازی و همکاران، تحولات و وضعیت جمعیت در جمهوری اسلامی ایران* (صص. ۵۲-۳۱). تهران: انتشارات مؤسسه‌ی مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور.
- حیدری، علی‌رضا (۱۳۹۷). *سیاست‌گذاری سرمایه‌ی انسانی در ایران* (چاپ دوم). تهران: انتشارات آگاه.
- سربایی، حسن (۱۳۸۸). *دریچه‌ی جمعیتی ایران. برنامه‌ریزی رفاه و توسعه‌ی اجتماعی*، ۲(۳)، ۳۳-۴۵.
- سرینی‌واسان، کی. (۱۳۸۴). *فنون اساسی تحلیل و کاربرد جمعیت‌شناسی*. ترجمه‌ی محمد امین کنعانی. گیلان: انتشارات دانشگاه گیلان. (سال اصلی اثر چاپ شده ۱۹۹۸).
- سن، آ. (۱۳۹۴). *توسعه به مثابه آزادی* (چاپ چهارم). ترجمه‌ی وحید محمودی. تهران: انتشارات دانشگاه تهران. (سال اصلی اثر چاپ شده ۱۹۹۹).
- صادقی، رسول (۱۳۹۱). *تغییرات ساختار سنی و ظهور پنجره‌ی جمعیت در ایران: پیامدهای اقتصادی و الزامات سیاستی. مطالعات راهبردی زنان (فصلنامه‌ی شورای فرهنگی اجتماعی زنان و خانواده)*، ۱۴(۵۵)، ۱۵۰-۹۵.
- صادقی، رسول و فرجادی، غلامعلی (۱۳۸۸). *پنجره‌ی جمعیتی؛ فرصت طلایی برای توسعه‌ی اقتصادی در ایران. در مجموعه مقالات چهارمین همایش انجمن جمعیت‌شناسی ایران، جمعیت، برنامه‌ریزی و توسعه‌ی پایدار*. (جلد اول: ۳۳۸-۳۰۵). تهران: انتشارات مرکز مطالعات و پژوهش‌های جمعیتی آسیا و اقیانوسیه.
- عجم‌اوغلو، د. و رابینسون، جیمز. ای. (۱۳۹۳). *چرا ملت‌ها شکست می‌خورند؟ ریشه‌های قدرت، ثروت و فقر*. ترجمه‌ی محسن میردامادی و محمدحسین نعیمی‌پور. تهران: انتشارات روزنه. (سال اصلی اثر چاپ شده ۲۰۱۲).
- کوششی، مجید (۱۳۸۷). *پویایی ساختار سنی و مسئله‌ی گشتاور رشد جمعیت ایران. نامه انجمن جمعیت‌شناسی ایران*، ۳(۵)، ۱۰۲-۸۱.
- کوششی، مجید و صادقی، رسول (۱۳۹۶). *تغییرات ساختار سنی جمعیت، پیامدها و الزامات سیاستی آن، در محمد جلال عباسی شوازی و همکاران، تحولات و وضعیت*

- جمعیت در جمهوری اسلامی ایران (صص. ۱۶۶-۱۳۹). تهران: انتشارات مؤسسه‌ی مطالعات و مدیریت جامع و تخصصی جمعیت کشور.
- محمدزاده، حسین و خانی، سعید (۱۳۹۷). زمینه‌های تاریخی و اجتماعی مؤثر بر شکاف قومی در ایران. *مجله‌ی مطالعات اجتماعی ایران (ویژه کردستان)*، ۱۲(۳)، ۱۴۷-۱۲۵.
 - مرکز آمار ایران (۱۳۹۶). سالنامه آماری کشور ۱۳۹۶. برگرفته از https://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/fulltext/1396/N_Salname_Keshvar_96.pdf.
 - مرکز آمار ایران (۱۳۹۶). گزارش نتایج طرح آمارگیری نیروی کار ۹۶-۱۳۹۵. برگرفته از https://www.amar.org.ir/Portals/0/Files/fulltext/1395/n_ank_95-2.pdf.
 - مرکز آمار ایران (۱۳۹۵). گزیده‌ی نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال ۱۳۹۵ کل کشور. برگرفته از https://www.amar.org.ir/Portals/0/census/1395/results/ch_nsonvm_95.pdf.
 - مرکز آمار ایران. نتایج سرشماری عمومی نفوس و مسکن سال‌های ۱۳۸۵ و ۱۳۹۵ کل کشور و استان‌ها. برگرفته از <https://www.amar.org.ir>.
 - موثقی، سید احمد (۱۳۹۲). *نوسازی و اصلاحات در ایران، از اندیشه تا عمل* (چاپ سوم). تهران: نشر قومس.
 - نصیری، حسین (۱۳۷۹). توسعه‌ی پایدار. تهران: نشر فرهنگ و اندیشه.
 - وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مرکز آمار و اطلاعات راهبردی (۱۳۹۷). استان‌های کشور در یک نگاه، برگرفته از <http://www.amarkar.ir>
 - Becker, G. S., Murphy, K. M. & Tamura, R. (1990). Human capital, fertility and economic growth. *Journal of Political Economy*, 98(5), 2-37.
 - Bloom, D. E. & Canning D. (2004). Global demographic change: dimensions and economic significance. Working Paper. No. 10817, Retrieved from <https://www.nber.org/papers/w10817.pdf>.
 - Bloom, D. E., Canning, D. & Sevilla J. (2003). *The demographic dividend: a new perspective on the economic consequences of population change*. In: Population Matters Monograph MR-1274, Retrieved from https://www.rand.org/content/dam/rand/pubs/monograph_reports/2007/MR1274.pdf.

- Bloom, D. E. & Williamson J. G. (1998). Demographic transition and economic miracles in emerging Asia. *World Bank Economic Review*, 12(3), 419-455.
- Bongaarts, J. (2009). Human population growth and the demographic transition. *Philosophical Transactions of the Royal Society B*, 364, 2985-2990.
- David, P. & Lopez, J. (2001). Knowledge, capabilities and human capital formation in economic growth. Treasury Working Paper. Retrieved from <https://treasury.govt.nz/sites/default/files/2007-10/twp01-13.pdf>.
- Escobar, A. (2007). Post-development as a concept and social practice. In A. Ziai. (2007). *Exploring post-development, development discourse and its critics*. (pp. 18-32). Rutledge: London.
- Gao, S. S. & Shao, J. L. (2016). The relationship between China's population structure change in minority areas, economic growth and demographic dividend—based on an empirical analysis of time series data from 1992 to 2012. *Open Journal of Business and Management*, 4(42), 266-272.
- Jacobs M. (1995). Sustainable development: assumptions, contradictions and progress. In: Lovenduski, J. & Stranger, J. (Eds.), *Contemporary political studies*. (pp. 49-70). London Publication.
- KC, S., Wurzer, M., Speringer, M. & Lutz, W. (2018). Future population and human capital in heterogeneous India. *Journal of Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 115(33), 8328-8333.
- Lee, R. & Mason, A. (2006). What is the demographic dividend? *Finance and Development*, 43(3), 1-6.
- Mason, A., Lee, R. & Xue Jiang, J. (2016). Demographic dividends, human capital, and saving. *Journal of Economic Ageing*, 7(10), 106-122.
- Ogawa, N., Kondo, M. & Matsukura R. (2005). Japan's transition from the demographic bonus to demographic onus. *Asian Population Studies*, 1(2), 207-226.
- Rahnema, M. & Bawtree, V. (1997). *The post-development reader*. London: Zed Books.
- Rapely, J. (2004). Development studies and the post development critique: progress in development studies. *Progress in Development Studies*, 4(4), 350-354.
- Reher, D. S. (2013). Demographic transitions and familial change: comparative international perspectives. In: A. Buchanan & A. Rotkirch

(Eds.), *Fertility rates and population decline: no time for children?* (pp. 22-43). Palgrave Macmillan Studies in Family and Intimate Life. England: Macmillan Distribution Ltd.

- Schultz, T. W. (1961). Education and economic growth. In: N. B. Henry (Ed.) *Social forces influencing American education*. (pp. 83-120). Chicago: University of Chicago Press.
- Seyfang, G. & Smith, A. (2007). Grassroots innovations for sustainable development: towards a new research and policy agenda. *Journal of Environmental Politics*, 16(4), 584-603.
- UN (2009). The millennium development goals report. Retrieved from http://mdgs.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2009/MDG_Report_2009_En.pdf.
- United Nations Population Division (2008). World Population Prospects: the 2008 Revision. Retrieved from <https://www.un.org/en/development/desa/population/publications/trends/population-prospects.asp>.
- Van der Ven, R. & Smits, J. (2011). The demographic window of opportunity: age structure and sub-national economic growth in developing countries. NiCE Working Paper 11-102. Nijmegen Center for Economics (NiCE). Institute for Management Research Redbud University Nijmegen. Retrieved from <http://www.ru.nl/nice/workingpapers>.
- Wongboonsin, K., Guest, P. & Prachuabmoh, V. (2005). Demographic change and the demographic dividend in Thailand. *Asian Population Studies*, 1(2), 245-256.

Provincial Differences in Human Capital in the Context of Iranian Demographic Transition

Saeed Khani¹ & Hossein Danesh Mehr²

Received: 30 Sep 2020

Accepted: 20 Jan 2021

Abstract

In different provinces of Iran, age structure changes have almost similarly led to the emergence of a population that are at the age of economic activity, shape the future demographic phenomena and require a reinforcement of human capital to participate in the development process. This study, with a descriptive-analytical approach, performed a secondary analysis on the data related to 10 different provinces of the country to show the status of human capital indicators. The results showed that in addition to the underdevelopment of some provinces (such as Sistan and Baluchistan, Kurdistan and Lorestan), there is also a significant provincial dispersal in terms of human capital indicators in education, health, workforce and employment, as well as enabling environment, that is, the human capital indicators are more accumulated in some developed provinces (such as Isfahan, Semnan, Eastern Azerbaijan, and Mazandaran). These results highlight the need to strengthen the human capital of potentially active populations in low-income provinces and border areas on the one hand, and to engage them in the development process with the aim of sustaining the young population and promoting the developmental indicators to the extent of the developed provinces, as well as increasing the quality of population to sustain future population processes on the other hand.

Keywords: population changes; age structure dynamics; Iran's population; human capital; provincial differences.

1- Assistant professor, University of Kurdistan (Corresponding Author), s.khani@uok.ac.ir

2- Assistant professor, University of Kurdistan, hdaneshmehr@yahoo.com