

## بررسی مولفه‌های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن

عبدالله توکلی<sup>۱</sup>، حسین مؤمنی<sup>۲</sup>

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۳/۰۳

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۹

### چکیده

**زمینه و هدف:** عنوان سرمایه انسانی، جدیدترین دیدگاه درباره انسان در سازمان‌ها است که از دهه پنجاه قرن بیستم نمود پیدا کرده و در دهه‌های بعد از آن صاحب‌نظران در این زمینه به‌طور دقیق قلم‌فرسایی کرده‌اند. این رویکرد بیان می‌دارد، ارزشمندترین دارایی، تنها مزیت رقابتی و مهم‌ترین عامل در نوآوری، بهره‌وری و بازسازی راهبردی سازمان، سرمایه انسانی آن است. اگرچه این مهم درباره انسان‌های سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی و مادی بیان شده است، ولی توجه به شخصیت و معنویت انسان در این دیدگاه، با ارزش‌ترین سرمایه یک جامعه و سازمان است.

**روش:** این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی - تحلیلی است که با استفاده از روش تحلیل محتوا با رویکرد قیاسی، در دو مرحله انجام شد و ابتدا مقوله‌ها در دانش منابع انسانی بررسی شد و سپس هریک از این مولفه‌ها در قرآن تبیین و مورد کاوی شده است. شیوه جمع‌آوری داده‌ها، اسنادی و نمونه پژوهش کل متن قرآن کریم است.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که در مطالعه اکتشافی برای سرمایه انسانی ۲۱ مولفه، با فراوانی ۲۲۷ فیش، به‌عنوان مقوله‌های پژوهش به‌دست آمد. در مطالعه تحلیلی ۱۵ مورد از آنها با فراوانی ۲۳۸ آیه به‌عنوان فیش پژوهش از ۷۴ سوره، مورد تأیید قرآن قرار گرفت.

**نتایج:** تحلیل و بررسی داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه انسانی سازمان از منظر قرآن با رویکرد تهذیبی، دارای ابعاد سه‌گانه، ۱۵ مولفه و ۲۵ شاخص است که این اوصاف در دانش مدیریت به‌عنوان ویژگی‌های شخصی، یادگیری و مهارتی سرمایه انسانی بیان شده است.

**واژگان اصلی:** قرآن، سازمان، سرمایه انسانی، منابع انسانی، رویکرد تهذیبی.

**استناد:** توکلی، عبدالله، مؤمنی، حسین. (۱۳۹۹). بررسی مولفه‌های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن، پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۵(۳)، صص ۹۹-۱۱۶.

۱. دانشیار گروه مدیریت، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

atavakkoli@rih.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری قرآن و مدیریت، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران. رایانامه:

moumeniabh@gmail.com

## مقدمه

سرمایه انسانی حاصل دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها و ظرفیت‌های توسعه و نوآوری است که توسط افراد در سازمان جریان پیدا کرده و به‌عنوان با ارزش‌ترین دارایی و از مهم‌ترین سرمایه‌های سازمان به‌حساب می‌آید که در پرتو آن مدیر خود را در قبال کارکنان بی‌نیاز از اقدامات اضافی مانند کنترل شدید، سلسله مراتب طولانی و وضع قوانین سخت‌گیرانه می‌داند. درباره سرمایه انسانی آمده، آنچه از اثرگذاری مستقیم آن در سازمان غفلت شده توجه به دید ارزشی انسان است، که باید آماده‌سازی آن از دوران خانواده و آموزش ابتدایی شروع و تا آموزش‌های ضمن خدمت ادامه یابد، تا نیروی کار با آموزش و مهارت به‌عنوان مجموعه‌ای از عوامل متمایز تولید فراهم شود. از طرفی لازم است مردم هر کشوری ارزش کل سرمایه زنده (کارکنان سازمانی) آن را بیش از سهام آن (در بورس) بدانند تا سرمایه انسانی فعال و نوآور در اختیار سازمان‌ها قرار گیرد. با این وصف گرچه، ارزش قابل شدن برای انسان در سازمان‌ها در دانش مدیریت برای رسیدن به اهداف مادی است، ولی توجه به شخصیت و معنویت انسان در این دیدگاه نزدیک به همان چیزی است که اسلام درباره بشریت بیان می‌دارد، پیامبر اسلام(ص) در این‌باره فرموده: النَّاسُ مَعَادِنٌ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ، (کلینی، ۱۴۰۷ ق، ج ۸، ص ۱۷۷)، یعنی با ارزش‌ترین سرمایه یک جامعه و سازمان، انسان‌های آن هستند. با این بیان به‌دست می‌آید که اسلام ۱۵ قرن قبل درباره نقش و ارزش انسان در ارتباط با خانه، گروه، جامعه و سازمان توصیه کرده است. در دانش مدیریت نیز روز به روز توجه به جنبه‌های فردی و شخصیتی افراد در سازمان بیش‌تر می‌شود. آنچه مسئله این پژوهش به‌حساب می‌آید این است که دیدگاه قرآن درباره مولفه‌های سرمایه انسانی که در مدیریت منابع انسانی مطرح است، چیست؟ از این رو در این پژوهش مولفه‌های سرمایه انسانی از نظر قرآن با رویکرد تهذیبی بررسی شده، یعنی ابتدا مولفه‌های سرمایه انسانی که در دانش مدیریت منابع انسانی مطرح است بررسی، تبیین و احصا شده، مقوله‌هایی که مناسب پژوهش بوده و از فراوانی لازم برخوردار است به دست آمده، سپس با مراجعه به قرآن و اکاوی می‌شود که چه تعداد از این مقوله‌ها مورد تأیید قرآن قرار خواهد گرفت و چه تعداد آن حذف می‌شود. این پژوهش با راه‌حلیابی برای مسئله مطرح شده در پی آن است تا راهی برای بهبود، تحول و ارتقاء سرمایه انسانی در سازمان از نظر قرآن به‌دست آورد. این مهم برای نیروی انتظامی که از سویی یکی از اهداف تشکیل آن، نگهبانی و پاسداری از دستاوردهای انقلاب اسلامی است و از سویی دیگر اولین شرط عضویت در آن اعتقاد و التزام به مبانی و احکام اسلام و نظام جمهوری اسلامی و رعایت اخلاق اسلامی است اهمیت دوچندان دارد. این مهم در پی عملی کردن این فرموده قرآنی است: إِنَّ اللَّهَ لَا يَغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يَغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ (رعد، ۱۱). یعنی آن مولفه‌های سرمایه انسانی که در دانش مدیریت مطرح است در قرآن وجود دارد، باید با تلاش فراوان آن را برای توسعه ویژگی‌های کارکنان سازمان از دیدگاه قرآن به‌دست آورد.

**پیشینه:** در زمینه سرمایه انسانی در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی انجام شده، که با توجه به هدف این پژوهش، می‌توان آن‌ها را در سه دسته جای داد. الف. بخشی از پژوهش‌های سرمایه انسانی با رویکرد اسلامی و با تکیه بر منابع دینی صورت گرفته است. مانند هاشمی و الوانی (۱۳۹۷) که پژوهشی باعنوان «الگوی مدیریت

منابع انسانی بخش دولتی در پرتو نهج البلاغه» انجام داده‌اند و یافته‌های آن تناسب و همراستایی واضح الگوی مدیریت منابع انسانی برگرفته از متن نهج البلاغه را با نظام ارزشی و فرهنگی جامعه ایران آشکار می‌سازد. محمدی (۱۳۹۶) پژوهشی با عنوان «بررسی نقش تقوا در ارتقای سرمایه انسانی» انجام داده است و در آن اثر تقوا را در سرمایه انسانی مطالعه کرده است. احمدی، سبحانی‌فر و فاضلی‌کبریا (۱۳۹۳) پژوهشی با عنوان «طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه» انجام داده‌اند و در آن مفهوم شایستگی نیروی انسانی در نهج البلاغه را بررسی کرده‌اند. در این دسته از پژوهش‌ها تلاش شده سرمایه انسانی با تکیه بر منابع دینی بررسی و سازگاری آن با منابع و جهان‌بینی اسلامی تبیین شود.

ب. بخشی از پژوهش‌های سرمایه انسانی فقط با رویکرد اسلامی صورت گرفته است. برای مثال سپهوند، شریعت‌نژاد و ساعدی (۱۳۹۶) در پژوهشی با عنوان «طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده بنیاد» مدلی برای معماری سرمایه انسانی طراحی و تدوین کرده‌اند. قربانی، اسدی، گوردزی و حمیدی (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان «تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران»، شاخص‌های سرمایه انسانی را از طریق تحلیل عاملی اکتشافی تبیین کرده‌اند. در این دسته از پژوهش‌ها با اهمیت دادن به رویکرد دینی، تلاش شده نقش سرمایه انسانی در سازمان تحلیل و بررسی شوند.

پ. از نظر دانشمندان غربی سابقه پرداختن به سرمایه انسانی به نیمه دوم قرن بیستم برمی‌گردد که از آن زمان تاکنون به اهمیت آن تأکید فراوان شده است. به عنوان نمونه، اوککم<sup>۱</sup> (۲۰۱۶) تحقیقی، با عنوان «حسابداری سرمایه انسانی: بررسی ادبیات»، نوشته، این تحقیق معانی و تفاوت‌های مفهوم حسابداری سرمایه انسانی را مورد بررسی قرار داده، ابعاد تجربی آن برجسته شده و سعی نموده جنبه‌های اساسی و تحولات مهم آن را مورد تأکید قرار دهد. آلیکا و ابیعی<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان «سرمایه انسانی: تعاریف، رویکردها و پویایی مدیریت» نوشته‌اند، که در آن تلاش شده ارزش و اهمیت سرمایه انسانی برای مدیریت و سایر افراد علاقمند به توسعه نیروی کار با هدف افزایش عملکرد سازمان بررسی شود. جوزان<sup>۳</sup> (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان «سرمایه انسانی و اثربخشی سازمانی»، نوشته، که هدف از آن تحلیل و برجسته کردن اهمیت سرمایه انسانی در راهبردهای جدید سازمانی، با تمرکز بر سلامتی، توانایی، نوآوری و پیشرفت ذهنی افراد بوده است.

پژوهش‌های یادشده که به‌عنوان پیشینه عام این پژوهش آمده، به گوشه‌ای از موضوع پژوهش اشاره کرده است و در تلاش بوده‌اند تا اهمیت و مزیت رقابتی بودن سرمایه انسانی سازمان را هم در جوامع غربی و هم با رویکرد اسلامی بیان کنند.

**مبانی نظری:** مدیریت منابع انسانی استفاده از نیروی انسانی در جهت اهداف سازمان و شامل فعالیت‌هایی نظیر کارمندیابی، جذب، آموزش، حقوق و دستمزد و روابط سازمانی می‌شود عباسی، خنیفر، واعظ موسوی و صمیمی (۱۳۹۶، ص ۷). سابقه نگاه به منابع انسانی به عنوان یک دارایی به قرن هفدهم میلادی برمی‌گردد. ویلیام پتی<sup>۴</sup>

1. Okekem
2. Alike & Aibieyi
3. Josa
4. Petty

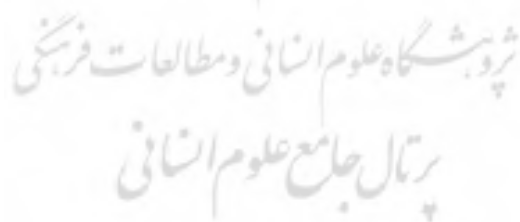
(۱۶۹۰) و کنتیلون<sup>۱</sup> (۱۷۵۵) بودند، که برای اولین بار اهمیت منابع انسانی در سازمان به عنوان یک سرمایه را مطرح نمودند (خدابنده‌لو، کرمی و تالانه، ۱۳۹۶، ص ۱). در حدود سال ۱۷۷۶ مفهوم سرمایه انسانی را می‌توان از نظریه آدام اسمیت<sup>۲</sup>، فیلسوف و اخلاق‌گرا، پدر علم اقتصاد و نظریه‌پرداز نظام سرمایه‌داری نوین نیز به دست آورد، او بر اهمیت توانایی‌های مفید و کسب‌شده همه ساکنان و اعضای جامعه تأکید نموده است (تسک فورس<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶، ص ۱۰). اما کاربرد اصطلاح سرمایه انسانی در اقتصاد نئوکلاسیک مدرن به مقاله یعقوب مینسر<sup>۴</sup> که در سال ۱۹۵۸ و با عنوان سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمد شخصی و در نشریه اقتصاد سیاسی منتشر شد، بازمی‌گردد (دنیای اقتصاد، ۱۳۹۱، خبر ۵۱۹۷۹۹). سپس شولتز<sup>۵</sup>، برنده جایزه نوبل اقتصاد و از بنیان‌گذاران نظریه سرمایه انسانی، در سال ۱۹۶۱ درباره سرمایه انسانی می‌گوید: «ویژگی‌های که با ارزش هستند و می‌توان با سرمایه‌گذاری مناسب آن را تقویت کرد، سرمایه انسانی خواهد بود» (آرمسترنگ<sup>۶</sup>، ۲۰۱۰، ص ۶۵)، بکر<sup>۷</sup>، برنده جایزه نوبل اقتصاد و از اولین صاحب‌نظران برجسته سرمایه‌انسانی اولین کسی بوده، که در سال ۱۹۶۴ با موضوع سرمایه انسانی کتاب نوشته، این کتاب سال‌ها یک مرجع معتبر در این زمینه به شمار می‌رفت (دنیای اقتصاد، ۱۳۹۱، خبر ۵۱۹۷۹۹). این افراد که به مکتب شیکاگو معروف شده، توجه خود را بر ساختن نظریه سرمایه انسانی متمرکز کردند (کچرسکوا<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱، ص ۶۰). این مکتب دیدگاهی که تا دهه ۱۹۵۰ جریان داشت، را به چالش کشیده و بیان داشتند که رشد سرمایه انسانی مهمترین موفقیت اقتصادی است (مک‌کراکن، مک‌آیور، تریسی، وال<sup>۹</sup>، ۲۰۱۷، ص ۵). در این دیدگاه، سرمایه انسانی به مانند کارخانجات و ماشین‌آلات، همچون یک ابزار فیزیکی تولید نگریسته می‌شود. یک شخص می‌تواند در سرمایه انسانی از طریق آموزش، کارآموزی و مراقبت‌های بهداشتی سرمایه‌گذاری کند و ستانده‌های او در این سرمایه‌گذاری بستگی به نرخ بازگشت یا نرخ بازدهی سرمایه انسانی او دارد. بنابراین، سرمایه انسانی به مثابه یک ابزار تولید است و سرمایه‌گذاری بیشتر در آن موجب کسب ستانده بیشتر می‌شود (دنیای اقتصاد، ۱۳۹۱، خبر ۵۱۹۷۹۹). به هر صورت توجه ویژه به سرمایه فکری و سرمایه‌گذاری‌های نامشهود که سرمایه انسانی جزء آن است در سال‌های آخر قرن بیستم، باعث شد تا علاقه به سرمایه انسانی، یادگیری و مدیریت دانش افزایش یابد (اسلاوکویچ، اوگنجانوویچ<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۸، ص ۱۳۴۰).

سرمایه انسانی آغاز دوره جدیدی برای مدیریت سرمایه انسانی است، عصری که سرمایه انسانی در آن راهبردی‌تر، دارای مشاغل بیشتر و انعطاف‌پذیر است (صالح<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۴، ص ۱۴۳). سرمایه انسانی به‌عنوان دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها و ویژگی‌های تجسم‌یافته در افراد که ایجاد رفاه شخصی، اجتماعی و اقتصادی را تسهیل می‌کند

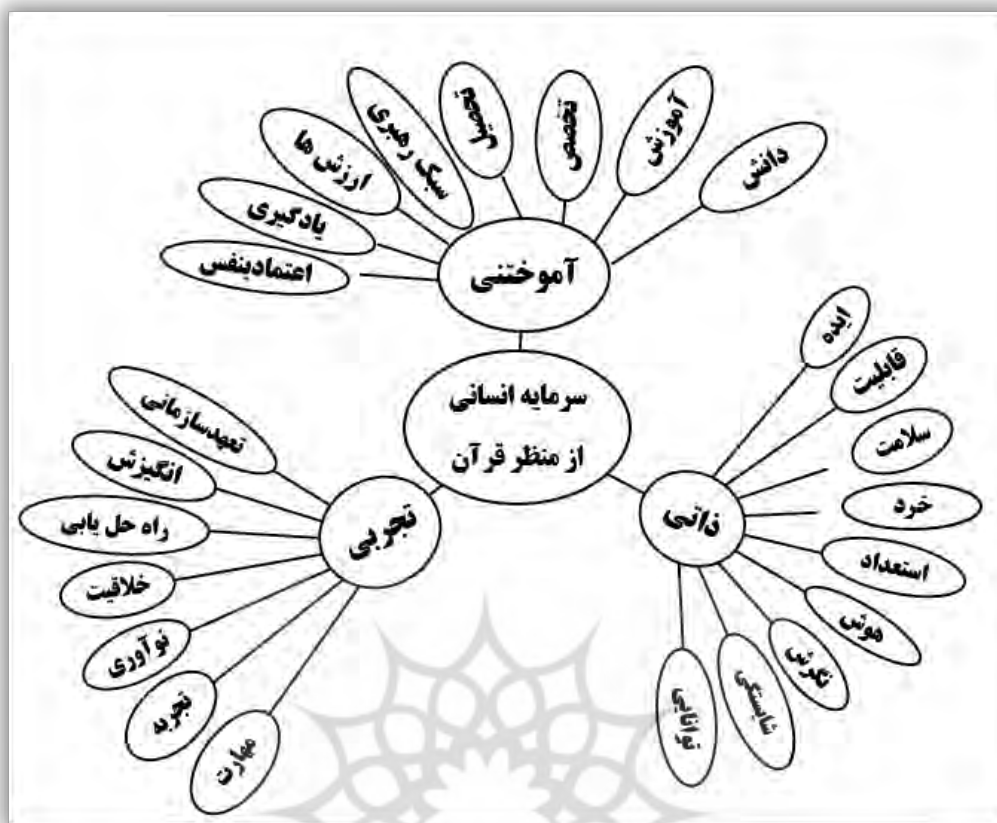
1. Cantilever
2. Adam Smith
3. Task Force
4. Jacob mincer
5. Schultz
6. Armstrong
7. Becker
8. Kucharcikova
9. McCracken, McIvor, Treacy & Wall
10. Slavković & Ognjanović
11. Souleh

تعریف شده است (تسک فورس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶، ص ۱۰). سرمایه انسانی فراتر از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های مرتبط با کار بوده و برای دربرگرفتن تجارب زندگی عمومی، مهارت‌های اجتماعی، ارزش‌ها، باورها و نگرش‌ها است (طبرسا و صادقیان قراقیه، ۱۳۹۳، ص ۵۱). در پرتو سرمایه انسانی افراد تمام قابلیت، عملکرد و انرژی شخصی خودشان را در انجام وظایف بکار می‌گیرند به گونه‌ای که کارگران دیگر فقط کارگر تلقی نشده بلکه کارفرما و همچنین بالاتر از آن در تعامل با یکدیگر سطحی از مشارکت را پدید می‌آورند که همگان خود را صاحب کار و مالک سازمان می‌دانند (آرمسترانگ، ۲۰۱۰، ص ۶۵).

در جهان متلاطم و به شدت رقابتی امروزی، سازمان‌های پیشرو به اهمیت و توجه به کارکنان خود پی برده‌اند؛ با کمک نیروی انسانی خلاق و نوآور است که می‌توان به مزیت رقابتی دست یافت (حسنعلی‌زاده و سعادت، ۱۳۹۸، ص ۵). سرمایه انسانی مهم‌ترین دارایی راهبردی سازمان‌ها است که ارزش قابل توجهی در تغییر و رشد چشم‌انداز سازمان دارد (زاهدی و محرابیان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵، ص ۱۰). سرمایه انسانی کمک می‌کند تا سازمان‌ها به طور خلاقانه به تغییرات محیطی پاسخ دهند و توانایی در بهبود عملکرد ایجاد کنند (سهرابی، حسینی طباطبایی، حاجی فرج‌زاده، غضنفری اقدام<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵، ص ۸). بنابراین سرمایه انسانی حاصل اندازه‌گیری ظرفیت‌ها و کیفیت‌های افراد بوده و برای حفظ و نگهداری حرفه‌ای‌ها، سازمان را یاری می‌کند (جوسان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳، ص ۱). در واقع با سرمایه‌گذاری بیشتر روی تحصیلات، توانایی‌ها و پرورش و منش‌های رفتاری کارکنان می‌توان امیدوار بود که سرمایه اقتصادی سازمان نیز افزایش یابد (بدخشانی، ۱۳۹۴، ص ۲۲). بنابراین می‌توان گفت سرمایه انسانی یکی از دارایی‌های مهم دانشی و فکری سازمان بوده است (کریمی و حقی‌تالی، ۱۳۹۴، ص ۶۵).



1. Task Force
2. Zahedi & Mehrabian
3. Sohrabi, Hosseini Tabatabaei, Hajifarajzadeh & Ghazanfari Aqdam
4. Josan



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (محقق ساخته)

## روش

پژوهش حاضر براساس هدف کاربردی و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی - تحلیلی است که به روش تحلیل محتوای کیفی و از نوع قیاسی است. روش جمع‌آوری اطلاعات اسنادی و از ابزار فیش‌برداری استفاده شد. برای تحلیل داده‌ها، از روش کدگذاری سه مرحله‌ای استفاده شد. برای روایی بهتر در این پژوهش، نگارنده سنجه‌های پژوهش را با توجه به مبانی نظری و اصول موضوعه پژوهش جمع‌آوری و با نظرخواهی از خبرگان، اتقان هریک از آنها را به‌دست آورد. برای بررسی پایایی پژوهش، نگارندگان رمزگذاری را چند مرتبه تکرار کردند که پایایی خوبی را نشان داد. گردآوری داده‌ها در این پژوهش در طی دو مرحله انجام شد. مرحله اول، در مطالعه‌ای اکتشافی، پژوهش‌های انجام شده اعم از کتاب، مقاله و سایر منابع معتبر با موضوع سرمایه انسانی بوده، که برای جمع‌آوری اطلاعات بیش از ۱۰۰ منبع تا حد به اقتناع رسیدن داده‌ها مطالعه شد. در فرایند احصای مولفه‌های سرمایه انسانی ابتدا مولفه‌ها در منابع مختلف شناسایی شد، سپس پژوهشی که دارای مجموعه ۵۰ تایی از مولفه‌ها بود به‌عنوان پایه کدگذاری در نظر گرفته شده و سایر پژوهش‌هایی که مولفه‌ها را آورده بودند با آن مقایسه شدند. نتیجه تحلیل و بررسی به این صورت به‌دست آمده است. از میان ۵۰ مولفه یادشده، تعداد ۱۲ مولفه دارای ۱ فراوانی، تعداد ۳ مولفه دارای ۲ فراوانی، تعداد ۹ مولفه دارای ۳ فراوانی بودند که این سه گروه به‌دلیل پایین بودن فراوانی آنها از

فرایند پژوهش کنار گذاشته شدند. در ادامه تحلیل پنج مولفه سبک رهبری با ۹ فراوانی، راه‌حل‌یابی، با ۷ فراوانی، تعهد سازمانی با ۶ فراوانی، کار گروهی با ۵ فراوانی و فرهنگ سازمانی با ۴ فراوانی، به دلیل جنبه غیرشخصی داشتن نیز از فرایند پژوهش حذف شدند. در نتیجه ۲۱ مولفه که فقط به جنبه‌های شخصی و ویژگی‌های فردی مربوط بود برای بررسی و تحلیل باقی ماندند، که در این زمینه ۲۲۷ فیش به دست آمد. مرحله دوم، در مطالعه تفصیلی، از میان ۲۱ مقوله که به عنوان مولفه‌های سرمایه انسانی برای تجزیه و تحلیل در نظر گرفته شده بود، تحصیل و یادگیری، زیرمجموعه آموزش، تخصص زیر مجموعه مهارت، خلاقیت زیرمجموعه ایده و استعداد و قابلیت نیز زیرمجموعه توانایی به شمار آمدند که به دلیل تکراری بودن مطالب آن‌ها بررسی نشدند. در نهایت ۱۵ مولفه سرمایه انسانی از منظر قرآن تحلیل شدند و برای تأییدپذیری آنها، ۲۳۸ آیه به عنوان فیش پژوهش از ۷۴ سوره استخراج شد که ترتیب فراوانی سوره‌ها به این صورت است: بقره، ۲۵ فیش، آل عمران، ۱۶ فیش، نمل، ۱۲ فیش، نحل، ۱۰ فیش، زمر و هود، ۹ فیش، انعام، ۸ فیش، اعراف و یوسف، ۷ فیش و ۶۵ سوره دیگر، ۶ فیش و کم‌تر بود.

### جدول ۱. نمونه فیش‌برداری از متن و ترجمه آیات قرآن کریم

مؤلفه	متن و ترجمه آیات	منبع
انگیزش	مَا تَتَّقُوا مِنْ خَيْرٍ يَوْمَ إِلَيْكُمْ، هر انفاق و احسانی کنید از خدا پاداش تمام رسد.	بقره. ۳۲۲
ارزش‌ها	اعْبُدُوا رَبَّكُمْ الَّذِي خَلَقَكُمْ، بپرستید خدای را که آفریننده شماست.	بقره. ۲۱
آموزش	يَعْلَمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ، آنان را علم کتاب و حکمت بیاموزد.	بقره. ۱۲۹
ایده	فَأَقْصَصَ الْقَصَصَ لَعَلَّهُمْ يَتَفَكَّرُونَ، پس این حکایت بگو، باشد که به فکر آیند.	اعراف. ۱۷۶
خرد	إِنَّكَ لَأَنْتَ الْحَلِيمُ الرَّشِيدُ، تو بسیار مرد بردبار خردمندی هستی.	هود. ۸۷
توانایی	مَنْ لَمْ يَسْتَطِعْ مِنْكُمْ، هر که را توانایی آن نباشد.	نساء. ۲۵
تجربه	قُلْ سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظروا، بگو در زمین سیر کنید تا بنگرید.	نمل. ۶۹
دانش	إِلَّا الرَّاْسِيخُونَ فِي الْعِلْمِ، جز اهل دانش نداند.	آل عمران. ۷
شایستگی	إِنِّي لَكُمْ رَسُولٌ أَمِينٌ، من برای شما بسیار رسولی امین هستم.	شعراء. ۱۰۷
سلامتی	كُلُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا رَزَقْنَاكُمْ، روزی پاکیزه‌ای که ما نصیب شما کرده‌ایم بخورید.	بقره. ۱۷۲
هوش	لَعَلَّكُمْ تَعْقِلُونَ، باشد که شما عقل و هوش یابید.	یوسف. ۲
نوآوری	أَلِنَّا لَقِيَ خَلْقٍ جَدِيدٍ، آیا باز از نو زنده خواهیم شد.	سجده. ۱۰
مهارت	اصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا، به ساختن کشتی در حضور ما مشغول شو.	هود. ۳۷
اعتماد به نفس	فَسَلِّمُوا عَلَيَّ أَنْفُسِكُمْ، بر خویش سلام کنید.	نور. ۶۱
نگرش	لَكُمْ دِينُكُمْ وَلِيَ دِينِ، دین شما برای شما و دین من برای من.	کافرون. ۶

## یافته‌ها

برای به‌دست آمدن مولفه‌های سرمایه‌های انسانی پژوهش‌های انجام شده در دانش مدیریت منابع انسانی مطالعه شد که نتایج آن در ادامه آمده است. با بررسی‌های صورت گرفته، مولفه‌های سرمایه انسانی در ابعاد سه‌گانه ذاتی، اکتسابی آموزشی و اکتسابی تجربی با فراوانی ۱۰ فیش تقسیم می‌شود که در جدول ۲ درج شده است.

جدول ۲. فراوانی ابعاد

ردیف	بعد	فراوانی
۱	ذاتی و وراثتی	۱۰
۲	اکتسابی و فراگیری	آموزشی تجربی

به‌طور نمونه در این زمینه به سه مورد اشاره می‌شود، ۱. در یک تقسیم‌بندی اجزای سرمایه انسانی به سرمایه بیولوژیکی و ذاتی و سرمایه آموزشی تقسیم شده است (ساپونجا، ژیجان و میلوتینویچ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹، ص ۲۳۲). ۲. در بیان دیگر آمده سرمایه انسانی ترکیبی از چهار عامل وراثت، ژنتیک، تحصیلات، تجربه و نگرش افراد است (انگسترون، وستنس و وستنس<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹، ص ۲). ۳. در پژوهش آخر گفته شده مولفه‌های سرمایه انسانی عبارت‌اند از: فردی فکری مثل، دانش، توان یادگیری، مهارت‌ها و تخصص‌هایی که در طی زمان احراز می‌شود و فردی عاطفی مثل، خودآگاهی، عزت نفس و وحدت شخصیتی (صنوبری، ۱۳۸۸، ص ۱۲۷). با بررسی انجام شده برای سرمایه انسانی بیشینه ۵۰ و کمینه ۵ مولفه بیان شده که از میان این مولفه‌ها ۲۱ مولفه با کمینه ۴ و بیشینه ۲۵ فراوانی، به‌عنوان مقوله‌های این پژوهش احصا شد.

جدول ۳. فراوانی مولفه‌ها

ردیف	مولفه‌ها	فراوانی
۱	دانش	۲۵
۲	مهارت	۲۴
۳	توانایی	۲۰
۴	تجربه	۲۰
۵	نوآوری	۱۴
۶	آموزش	۱۲
۷	تخصص	۱۲
۸	خلاقیت	۱۲
۹	شایستگی	۱۱
۱۰	تحصیل	۹
۱۱	نگرش	۹
۱۲	ارزش‌ها	۷

1. Šaponja, Šijan & Milutinović
2. Engstrom, Westnes & Westnes



ردیف	مولفه‌ها	فراوانی
۱۳	هوش	۷
۱۴	استعداد	۶
۱۵	انگیزش	۶
۱۶	خرد	۶
۱۷	سلامتی	۶
۱۸	قابلیت	۶
۱۹	یادگیری	۶
۲۰	ایده	۵
۲۱	اعتماد به نفس	۴

به‌طور نمونه در این زمینه ۳ مورد ذکر می‌شود: ۱. در پژوهش احمدی، حاتمی زاده و حسینی (۱۳۹۵، ص ۱۹) برای سرمایه انسانی ۵۰ مؤلفه شناسایی شده است. ۲. مبارک<sup>۱</sup> (۲۰۱۵، ص ۷۲) مولفه‌های سرمایه انسانی را شامل ۴۰ مولفه شناسایی کرده است. ۳. نادری، حیدری کبریتی و امیری (۱۳۹۴، ص ۹) برای سرمایه انسانی حدود ۴۰ مولفه از بیانات صاحب‌نظران این حوزه آورده‌اند. همان‌طور که اشاره شد برای سرمایه انسانی بیشینه تا ۵۰ مولفه بیان شده، که با تحلیل و بررسی صورت گرفته، ۲۱ مولفه به‌عنوان مقوله‌های پژوهش در نظر گرفته شد که هر مولفه حداقل دارای ۴ فراوانی بود. همچنین مولفه‌ها در ابعاد سه‌گانه ذاتی وراثتی، اکتسابی آموزشی و اکتسابی تجربی تقسیم شد که کمینه ۱۰ فراوانی برای هر یک به‌دست آمد. در مطالعه تحلیلی معلوم شد که از میان این ۲۱ مقوله ۱۵ مولفه مورد تأیید قرآن است. آیات هر مقوله با توجه به موضوع اشاره شده در آنها در زیرمقوله‌هایی به‌عنوان شاخص‌های پژوهش تقسیم شد. به این صورت با استفاده از روش تحلیل محتوای قیاسی، ابعاد، مقوله‌ها و شاخص‌های سرمایه انسانی شناسایی و برای هر شاخص به‌طور نمونه یک آیه درج شد. جدول ۴، نشان‌دهنده تحلیل محتوای بعد ذاتی سرمایه انسانی است که در ۷ ردیف، ۷ کد، ۷ مقوله و ۱۱ زیر مقوله به همراه فراوانی آیات هر مقوله و درصد آن‌ها نمایش داده شده است.

#### جدول ۴. تحلیل محتوای بعد ذاتی و وراثتی

ردیف	کد	مقوله	زیر مقوله	فراوانی	درصد
۱.	M ۱	ایده	صاحبان فکر	۱۸	۲۱/۹۵
۲.	M ۲	خرد	خردمندی	۱۷	۲۰/۷۳
۳.	M ۳	توانایی	توانایی منفی توانایی ممکن توانایی مثبت	۱۶	۱۹/۵۱
۴.	M ۴	شایستگی	امانت‌داری قدرت و ظرفیت	۱۱	۱۳/۴۱

ردیف	کد	مقوله	زیر مقوله	فراوانی	درصد
۵.	۵ M	سلامتی	سلامت غذایی	۸	۹/۷۵
۶.	۶ M	هوش	بصیرت داشتن تعقل کردن	۸	۹/۷۵
۷.	۷ M	نگرش	داشتن ایمان	۴	۴/۸۷

ایده در لغت به معنی، اندیشه، نیت، نقشه کار و طرز فکر آمده است (مرکز قائمیه، ۱۳۹۰، ۲، ص ۹۴۰). این مولفه، دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره صاحبان فکر چنین آمده است: *نَفْصُ الْأَبَاتِ لِقَوْمٍ يَتَفَكَّرُونَ*؛ آیات خود را به تفصیل برای اهل فکر بیان می‌کنیم (یونس، ۲۴).

خرد در لغت به معنی، عقل، ادراک، تدبیر، فراست، و زیرکی آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ۱۰، ص ۷۴۲). این مولفه، دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره خردمندی باره چنین آمده است: *إِنَّ فِي ذَلِكَ لآيَاتٍ لِّأُولِي النَّهْيِ*؛ در این کار آیاتی برای خردمندان پدیدار است (طه، ۵۴).

توانایی در لغت به معنی، نیرومندی، وسع و جهد آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۵، ص ۳۱۹۴). این مولفه، دارای ۳ شاخص است که برای تأیید هر کدام به طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره توانایی منفی چنین آمده است: *لَوْ اسْتَطَعْنَا لَخَرَجْنَا مَعَكُمْ*؛ اگر توانایی داشتیم همانا با شما بیرون می‌آمدیم (توبه، ۴۲). درباره توانایی مثبت، چنین آمده است: *لَا تَكْفُفُ نَفْسًا إِلَّا وَسْعَهَا*، ما هیچ کس را جز به قدر توانایی او تکلیف نکرده‌ایم (انعام، ۱۵۲). درباره توانایی ممکن چنین آمده است: *زَادَهُ بَسْطَهُ فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ*؛ در دانش و قوت جسم او را فزونی بخشیده (بقره، ۲۴۷).

شایستگی، در لغت به معنی، سزاواری، استحقاق و متناسب آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۱۷، ص ۹۲۹). این مولفه، دارای ۲ شاخص است که برای تأیید هر کدام به طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره امانت‌داری چنین آمده است: *إِنِّي عَلَيْهِ لَقَوِيٌّ أَمِينٌ*؛ من بر آوردن تخت او قادر و امینم (نمل، ۳۹). درباره قدرت و ظرفیت چنین آمده است: *عَلَّمَ آدَمَ الْأَسْمَاءَ كُلَّهَا*، خدا همه اسماء را به آدم یاد داد (بقره، ۳۱).

شیخ‌الرئیس بوعلی بیان می‌دارد، مهم‌ترین تدبیر در حفظ سلامتی ورزش، تدابیری مربوط به تغذیه و اصلاح خواب است (مجله ویستا، ۱۳۹۹، ص ۱). این مولفه، دارای ۱ شاخص است، که برای تأیید آن به طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره سلامت غذایی چنین آمده است: *يَحِلُّ لَهُمُ الطَّيِّبَاتُ*؛ بر آنان هر طعام پاکیزه و مطبوع را حلال می‌گرداند (اعراف، ۱۵۷). این آیه دوری از غذاهای حرام و استفاده از خوردنی‌های پاکیزه و بهداشتی را ضروری و باعث سلامتی دانسته است.

هوش در لغت به معنی زیرکی، شعور و فهم آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۳۲، ص ۱۰۸۳)، این مولفه، دارای ۲ شاخص است که برای تأیید هر کدام به طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره تعقل کردن، چنین آمده است: *إِنَّ فِي ذَلِكَ لَذِكْرًا لِمَنْ كَانَ لَهُ قَلْبٌ*؛ در هلاک پیشینیان پند و تذکر است آن‌را که قلب هوشیاری داشته باشد (ق، ۳۷). کلمه قلب به معنای آن نیرویی است که آدمی به وسیله آن تعقل می‌کند و حق را از باطل تمیز می‌دهد

(طباطبایی، ۱۳۷۸، ج ۱۸، ۵۳۳). درباره بصیرت داشتن چنین آمده است: كَذَلِكَ نَفْصَلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ؛ ما چنین مفصل و روشن آیات خود را برای مردم با عقل و هوش بیان می‌کنیم (روم، ۲۸).  
نگرش در لغت به معنی، بینش، نظر، ملاحظه و دقت آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۳۰، ص ۲۲۸۵). این مولفه، دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره داشتن ایمان چنین آمده است: أَوَلَمْ تُؤْمِنْ قَالَ بَلَىٰ وَلَٰكِن لِّيَطْمَئِنَّ قُلُوبِي؛ باور نداری؟ گفت: آری باور دارم، ولی می‌خواهم دلم آرام گیرد (بقره، ۲۶۰).  
جدول ۵ نشان‌دهنده تحلیل محتوای بعد تجربی سرمایه انسانی است که در ۵ ردیف، ۵ کد، ۵ مقوله و ۸ زیر مقوله به همراه فراوانی آیات هر مقوله و درصد آن‌ها نمایش داده شده است.

#### جدول ۵. تحلیل محتوای بعد اکتسابی تجربی

ردیف	کد	مقوله	زیر مقوله	فراوانی	درصد
۱	M ۸	انگیزش	پاداش خوب پاداش معنوی پاداش مادی پاداش مادی و معنوی	۴۸	۶۰
۲	M ۹	تجربه	کسب تجربه	۱۲	۱۵
۳	M ۱۰	نوآوری	کسب صفات الهی	۹	۱۱/۲۵
۴	M ۱۱	مهارت	مهارت اکتسابی	۶	۷/۵
۵	M ۱۲	اعتماد به نفس	باور به خود	۵	۶/۲۵

انگیزش ایجاد چنان حالت یا تمایلی است که فرد را به انجام عمل خاصی وادار می‌سازد (امیدی، ۱۳۹۰، ص ۸۸). این مولفه، دارای ۴ شاخص است که برای تأیید هر کدام به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره پاداش معنوی چنین آمده است: لَلَّذِينَ أَحْسَنُوا الْحُسْنَىٰ وَ زِيَادَةٌ؛ مردم نیکوکار به نیکوترین پاداش عمل خود و زیادتی نایل شوند (یونس، ۲۶). درباره پاداش مادی چنین آمده است: أُولَٰئِكَ يَجْزُونَ الْعُرْفَةَ بِمَا صَبَرُوا؛ چنین بندگان را به پاداش صبرشان عالی غرفه‌های جنت دهد (فرقان، ۷۵). درباره پاداش مادی و معنوی چنین آمده است: فَلَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ؛ البته آن‌ها از خدا پاداش نیک یابند (بقره، ۶۲). درباره پاداش خوب چنین آمده است: إِنَّا كَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ؛ ما نیکوکاران را چنین پاداش می‌دهیم (صافات، ۸۰).

تجربه در لغت به معنی آزمایش، امتحان و آگاهی آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۵، ص ۱۵۲۰). این مولفه دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره کسب تجربه چنین آمده است: سِيرُوا فِي الْأَرْضِ فَانظُرُوا كَيْفَ كَانَ عَاقِبَةُ الْمُكْذِبِينَ؛ در اطراف زمین گردش کنید تا ببینید چگونه تکذیب‌کنندگان هلاک شدند (آل عمران، ۱۳۷). سیر کردن برای این است که از سرگذشت امت‌های گذشته عبرت بگیرند و سرانجام پادشاهان و فراعنه طاعی را ببینند (طباطبایی، ۱۳۷۸، ج ۴، ۳۰).

نوآوری فراگرد ایجاد فکرهای جدید و تبدیل آن فکرها به عمل و کاربردهای سودمند است (رضائیان، ۱۳۹۶، ص ۱۰۲)؛ از آنجا که درباره نوآوری بشر در قرآن به‌طور مستقیم مطلبی نیامده، آیات مربوط به ابتکارات خداوند آمده

که اگر انسان با اوصاف الهی مزین شود می‌تواند مبتکر و نوآور باشد. این مولفه دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره کسب صفات الهی چنین آمده است: إِذَا كُنَّا تَرَابًا إِنَّا لَعَلِي خَلْقِي جَدِيدٌ؛ آیا ما چون خاک شدیم باز از نو خلق خواهیم شد (رعد، ۵).

مهارت در لغت به معنی زیرکی، استادی و زبردستی آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۲۹، ص ۲۱۹۱). این مولفه دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره مهارت اکتسابی چنین آمده است: أَوْحَيْنَا إِلَيْهِ أَنْ اصْنَعِ الْفُلْكَ بِأَعْيُنِنَا وَّوَحَيْنَا؛ ما به او وحی کردیم که در حضور ما به ساختن کشتی پرداز (مومنون، ۲۷).

اعتماد به نفس باوری است که هرکسی بر مبنای ارزیابی کلی خود نسبت به ارزش خویش یافته است (رضائیان، ۱۳۹۰، ص ۳۹). این مولفه دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره باور به خود چنین آمده است: جَحَدُوا بِهَا وَاسْتَيْقَنَتْهَا أَنفُسُهُمْ، پیش نفس خود به یقین دانستند که آن‌ها معجزه خداست (نمل، ۱۴). کلمه جحد به معنای انکار چیزی است که در دل ثبوتش مسلم شده و یا اثبات چیزی است که در قلب نفی آن به ثبوت رسیده است (طباطبایی، ۱۳۷۸، ج ۱۵، ص ۴۹۱).

جدول ۶ نشان‌دهنده تحلیل محتوای بعد آموزشی سرمایه انسانی است که در ۳ ردیف، ۳ کد، ۳ مقوله و ۶ زیر مقوله به همراه فراوانی آیات هر مقوله و درصد آن‌ها نمایش داده شده است.

#### جدول ۶. تحلیل محتوای بعد اکتسابی آموزشی

ردیف	کد	مقوله‌ها	زیر مقوله‌ها	فراوانی	درصد
۱.	۱۳ M	ارزش‌ها	عبد و بنده بودن	۴۴	۵۷/۸۹
۲.	۱۴ M	آموزش	آموزش دادن آموزش مضر یاد گرفتن	۲۱	۲۷/۶۳
۳.	۱۴ M	دانش	دانش بی‌پایان دانش اندک	۱۱	۱۴/۴۷

ارزش در لغت به معنی قدر، زیندگی و استحقاق آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۲، ص ۲۲۶)، برای انسان چیزهای زیادی است که ارزش تلقی می‌شود، در این پژوهش به یک جنبه آن، یعنی عبد بودن انسان و قابل پرستش بودن خداوند پرداخته شده است. این مولفه دارای ۱ شاخص است که برای تأیید آن به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره عبد و بنده بودن چنین آمده است: أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا اللَّهَ؛ جز خدای یکتا هیچ کس را نپرستید (هود، ۲۶).

آموزش به معنی عمل آموختن و تعلیم آمده است (دهخدا، ۱۳۴۱، ج ۱، ص ۵۶۷). این مولفه، دارای ۳ شاخص است که برای تأیید هر کدام به‌طور نمونه یک آیه بیان می‌شود. درباره آموزش مضر چنین آمده است: أَتَعْلَمُونَ اللَّهَ بِدِينِكُمْ؛ آیا شما می‌خواهید خدا را به دین خود آگاه سازید (حجرات، ۱۶). درباره آموزش دادن آمده است: يَعْلَمُهُمُ الْكِتَابَ؛ کتاب سماوی می‌آموزد (جمعه، ۲) درباره یاد گرفتن چنین آمده است: هَلْ أَتَّبِعَكَ عَلَىٰ أَنْ تَعْلَمَنِي؛ آیا من تبعیت تو کنم تا مرا بیاموزی (کهف، ۶۶).



رقابتی در سازمان خواهد شد. ۵ مولفه انگیزش، تجربه، نوآوری، مهارت و اعتماد به نفس در زیرمجموعه بعد اکتسابی تجربی قرار گرفته که مشتمل بر ۸ شاخص است. این مولفه‌ها بیانگر صفات اکتسابی است که با تجربه و کسب مهارت به دست می‌آید. چنانچه افراد دارای این اوصاف که قرآن برای انسان‌های دارای مهارت در نظر گرفته و دانش سرمایه انسانی نیز به آن اهمیت قابل است باشند، قدرت مهارتی او آشکار خواهد شد که در نتیجه چنین کسانی برای جامعه و سازمان به‌عنوان انسان‌های با شخصیت و حرفه مفید هستند. ۳ مولفه ارزش‌ها، آموزش و دانش در زیرمجموعه بعد اکتسابی آموزشی قرار گرفته که مشتمل بر ۶ شاخص است. این مولفه‌ها بیانگر ویژگی‌هایی است که با آموزش و یادگیری به دست می‌آید. قرآن این اوصاف را برای انسان‌های وارسته بیان کرده و دانش سرمایه انسانی نیز ضرورت آن‌ها را برای افراد شایسته لازم دانسته است. پس چنین انسان‌هایی همواره برای خود، دیگران و سازمان مفید خواهند بود.

### جدول ۷. ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌های سرمایه انسانی از منظر قرآن

ابعاد	مولفه‌ها	شاخص‌ها
ذاتی وراثتی	←	ایده
		صاحب فکر
		خرد
		خردمندی
		توانایی
		توانایی منفی
		توانایی ممکن
		توانایی مثبت
		امانت‌داری
		شایستگی
		قدرت و ظرفیت
اکتسابی تجربی	←	سلامتی
		سلامت غذایی
		بصیرت داشتن
		هوش
		تقاعل کردن
		نگرش
		داشتن ایمان
		انگیزش
		پاداش خوب
		پاداش معنوی
		پاداش مادی
پاداش مادی و معنوی		
اکتسابی آموزشی	←	تجربه
		کسب تجربه
		نوآوری
		کسب صفات الهی
		مهارت
		مهارت اکتسابی
		اعتماد به نفس
		باور به خود
ارزش‌ها	←	عبد و بنده بودن
		آموزش دادن
		آموزش مضر
		یاد گرفتن
		دانش بی‌پایان
دانش	←	دانش اندک

درباره ارتباط مقوله‌های پژوهش با یکدیگر می‌توان بیان کرد که مقوله‌های ابعاد تجربی و آموزشی در اکتسابی بودن با هم مشترک هستند که هر انسانی می‌تواند آن را با تلاش و کوشش به‌دست آورد، ولی مقوله‌های بعد ذاتی از صفات شخصی انسان بوده که بیشتر از راه وراثت حاصل می‌شود، اگرچه در تکامل و شکوفایی آنها فعالیت‌ها، ارتباطات و تلاش‌های فردی موثر خواهد بود. در مجموع این مولفه‌ها بیانگر ویژگی‌های افراد با استعداد، درایت، کاردان و کمال یافته هستند که در سازمان از این افراد به‌عنوان سرمایه انسانی یاد می‌شود و هر سازمانی برای ادامه حیات، افزایش بهره‌وری و فایز آمدن در مزیت رقابتی محیط به چنین سرمایه با ارزش و منحصر به فردی نیازمند است.

حاصل بحث این‌که، سرمایه انسانی که از دهه پنجاه قرن بیستم تاکنون در دانش مدیریت به آن بهای زیادی داده شده، همواره به‌عنوان یکی از ارکان مفید سازمان به‌حساب آمده است ولی امروزه با مطرح شدن مدیریت دانش، سرمایه دانشی و سرمایه فکری، توجه به آن اهمیت بیشتری پیدا کرده که هر سازمانی در ادامه فعالیت خود به آن نیازمند است. از طرفی قرآن که برای هدایت بشریت است و سعادت دنیا و آخرت جامعه انسانی با توجه به آن ممکن خواهد شد، همواره انسان را موجود برتر، سرور همه مخلوقات و دارای اوصاف والا معرفی کرده و همه چیز این جهان را در اختیار او معرفی کرده است. بنابراین اهمیت پژوهش حاضر نمایان می‌شود که با هدف تبیین و بررسی ویژگی‌هایی که قرآن برای انسان تعریف کرده به‌عنوان مولفه‌ها و ویژگی‌های سرمایه انسانی که در دانش مدیریت مطرح است صورت گرفته و در تلاش بوده تا سرمایه انسانی مبتنی بر آموزه‌های دینی را در مدیریت منابع انسانی با رویکرد اسلامی معرفی کند تا در سازمان‌های اسلامی استفاده شود.

این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌هایی که در پیشینه آمده، دارای مزیت به‌نظر می‌رسد زیرا هم اهمیت سرمایه انسانی را در دانش مدیریت به‌خوبی معرفی کرده و هم جایگاه آن را با نگرش به قرآن به‌خوبی ترسیم کرده که افزون بر حسن فعلی ناظر بر حسن فاعلی هم است و کاربرد آن را در سازمان‌های اسلامی تسهیل و دارای بار ارزشی کرده است. از این‌رو نسبت به پژوهش‌های سرمایه انسانی مانند پژوهش‌های هاشمی و الوانی (۱۳۹۷)، محمدی (۱۳۹۶) و احمدی و همکاران (۱۳۹۳) که با رویکرد به منابع اسلامی بوده، از دقت بیشتری برخوردار است. این پژوهش در پی اهمیت دادن به منابع دینی بوده و سرمایه انسانی را با توجه به منابع اسلامی مطرح کرده‌اند، اما سرمایه انسانی با آن تعریف که در این پژوهش آمده با تکیه بر قرآن مورد توجه قرار نگرفته است. بعضی از پژوهش‌های دیگر که با موضوع سرمایه انسانی است، با این‌که برای سرمایه انسانی در جامعه اسلامی اهمیت خاصی قایل شده، اما مانند این پژوهش دیدگاه قرآن را در کانون توجه خود قرار نداده است. مانند دسته دوم پژوهش‌ها مانند سپهوند و همکاران (۱۳۹۶)، قربانی و همکاران (۱۳۹۵)، نادری و همکاران (۱۳۹۴). این پژوهش‌ها در پی اهمیت دادن به سرمایه انسانی است و این موضوع در سازمان‌های اسلامی تحلیل و بررسی شده اما به سرمایه انسانی با منابع خاص دینی پرداخته نشده است. بعضی از پژوهش‌ها نیز که با موضوع سرمایه انسانی است از طرف دانشمندان غیرمسلمان با توجه به سازمان‌های غربی مطرح شده است، مثل پژوهش‌های دسته سوم، اوککم (۲۰۱۶)، آلیکا و استن (۲۰۱۴) و جوزان (۲۰۱۳). در این پژوهش‌ها به اهمیت سرمایه انسانی از زمان مطرح شدن آن تاکنون پرداخته شده و اهمیت آن در سازمان‌ها تحلیل شده است.

**پیشنهادها:** برای توسعه و تکامل پژوهش در زمینه مولفه‌های سرمایه انسانی با رویکرد اسلامی پیشنهاد می‌شود به این موضوعات اولویت داده شود. از آنجا که رسول خدا (ص)، به‌عنوان اولین مدیر و فرمانروای مسلمانان، حکومت تشکیل داد و دارای مدیران و کارگزارانی برای پیشبرد اهداف مدیریتی خود بود، بهتر است به‌صورت تطبیقی مولفه‌های سرمایه انسانی در سخنان پیامبر (ص)، تبیین و بررسی شود تا سازمان‌های اسلامی هم‌زمان از رویکرد انسانی پیامبر (ص) و دیدگاه دانش مدیریت منابع انسانی بهره‌مند شود. همچنین از آنجا که امام علی (ع)، بعد از پیامبر (ص) مدیر و فرمان‌روای اسلامی بود و دارای قوانین، مدیران، حکومت و تشکیلات مدیریتی بود، ضرورت دارد به‌صورت تطبیقی مولفه‌های سرمایه انسانی در سخنان امام علی (ع)، تبیین و بررسی شود تا مدیریت اسلامی رویکرد انسانی امام علی (ع) هماهنگ با دیدگاه سرمایه انسانی در دانش مدیریت را مورد استفاده قرار دهد. امروزه امام خمینی (ره) شایسته‌ترین مدیریت اسلامی را به مرحله اجرا گذاشته و دارای قانون، روش حکومتی و مدیران اجرایی با رویکرد دینی است. بنابراین لازم است به‌صورت تطبیقی مولفه‌های سرمایه انسانی در سخنان امام خمینی (ره)، تبیین و بررسی شود تا سازمان‌های اسلامی به‌صورت عملی از دو رویکرد اسلامی و غیراسلامی درباره انسان‌های سازمان برخوردار شوند. همچنین از آنجا که امام خامنه‌ای عالی‌ترین روش مدیریتی و حکومت‌داری را با رویکرد اسلامی به نمایش گذاشته، نیازمند است به‌صورت تطبیقی مولفه‌های سرمایه انسانی در سخنان امام خامنه‌ای، تبیین و بررسی شود تا مدیران مسلمان، اجرایی بودن اوصاف انسان با رویکرد دینی در عین برخورداری از دانش مدیریت را نظاره‌گر باشند. در آخر این‌که، در میان اندیشمندان اسلامی و منابع دینی نظریه‌ای به‌عنوان اوصاف انسان کامل مطرح است که در این زمینه در طول تاریخ اسلام به آن پرداخته شده است، بنابراین شایسته است به‌صورت تطبیقی مولفه‌های سرمایه انسانی با نظریه انسان کامل از منظر دانشمندان اسلامی، تبیین و بررسی شود تا نکات اشتراک این دو دیدگاه به‌صورت کاربردی به نمایش گذاشته شود.

## سپاسگزاری

از همه کسانی که پژوهشگران را در انجام این پژوهش یاری کردند، سپاسگزاری می‌کنیم، زیرا همکاری و همراهی آنها بر غنابخشی این پژوهش افزوده است.

## فهرست منابع

- القرآن الکریم، (۱۳۷۸). ترجمه محی الدین مهدی الهی قمش‌های. قم: فاطمه الزهرا (س).
- احمدی، درویش، سحانی فر و فاضلی کبریا، (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج‌البلاغه. *مطالعات راهبردی بسیج*، (۶۴)، صص ۲۷-۵۵. قابل‌بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/365649>
- احمدی، محمد؛ حاتمی‌زاده، نیکتا و حسینی، محمدعلی. (۱۳۹۵). شناسایی و دسته‌بندی مفاهیم و مؤلفه‌های سرمایه فکری در سازمان. *مدیریت ارتقای سلامت*، (۳)۵، صص ۱۵-۲۷. قابل‌بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=270035>



امیدی، حامد. (۱۳۹۰). انگیزش در سازمان با رویکردی از تئوری معکوس. کار و جامعه، (۱۳۵)، صص ۸۷-۹۸. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/302432>

بدخشانی، فرناز. (۱۳۹۴). سرمایه معنوی و تأثیر آن بر عملکرد سازمان. چاپ اول. تهران: نشر کتاب مهربان.  
حسنعلی‌زاده، صابر و سعادت، مهدی. (۱۳۹۸). آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی. وبسایت آینده‌آموزان آتا. قابل بازیابی از: <http://athir.blogfa.com/post/3902>

خدابنده‌لو، مهدی، کرمی، غلامرضا، تالانه، عبدالرضا. (۱۳۹۶). تدوین مدل گزارشگری سرمایه انسانی در حسابداری. دانش حسابداری و حسابرسی مدیریت، ۶(۲۳)، صص ۶۳-۷۷، قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=471695>

دنیای اقتصاد، روزنامه صبح ایران. (۱۳۹۱/۰۸/۰۷). شماره ۲۷۷۲. شماره خبر ۵۱۹۷۹۹. قابل بازیابی از: <https://donya-e-qtasad.com>

دهخدا، علی‌اکبر. (۱۳۴۲). لغت‌نامه دهخدا. چاپ اول. تهران: نشر دانشگاه تهران.

رضائیان، علی. (۱۳۹۰). مبانی و رویکردهای مدیریت خوشتن. چاپ اول. تهران: نشر سمت.

رضائیان، علی. (۱۳۹۶). مبانی سازمان و مدیریت. چاپ نوزدهم. تهران: نشر سمت.

سپهوند، رضا؛ شریعت‌نژاد، علی و ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۶). طراحی مدل معماری سرمایه‌های انسانی در سازمان‌های دولتی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، ۴۴، صص ۱۷۳-۱۹۸. قابل بازیابی از: [http://harold.jrl.police.ir/article\\_12182.html](http://harold.jrl.police.ir/article_12182.html)

صنوبری، محمد. (۱۳۸۸). مقدمه‌ای بر سرمایه انسانی (مفاهیم، ویژگی‌ها و شاخص‌های اندازه‌گیری). توسعه انسانی پلیس، ۶(۲۲)، صص ۱۱۹-۱۳۶. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=119359>

طباطبایی، محمدحسین. (۱۳۷۸). تفسیر المیزان. محمدباقر موسوی، مترجم. چاپ یازدهم. قم: نشر دفتر انتشارات اسلامی. طبرسا، غلام‌علی و صادقیان قراقیه، سعید. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی الکترونیک. چاپ اول. تهران: نشر کتاب مهربان. عباسی، محرم؛ خنیفر، حسین؛ واعظ موسوی، مائده‌السادات و صمیمی، میثم. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مدیریت منابع انسانی اسلامی بر عدالت سازمانی، رضایت شغلی و ترک خدمت کارکنان. مدیریت اسلامی، ۵۲(۴)، صص ۱۰۳-۱۳۰. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/381734>

قربانی، محمدحسین؛ اسدی، حسن؛ گودرزی، محمود و حمیدی، مهرزاد. (۱۳۹۵). تدوین الگوی سنجش سرمایه انسانی در فدراسیون‌های ورزشی ایران. پژوهش‌های فیزیولوژی و مدیریت در ورزش، ۱(۱)، صص ۹-۱۵. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/Fa/Journal/ViewPaper.aspx?ID=303093>

کریمی، محمدرضا و حقی‌تالی، مهدی. (۱۳۹۴). مدیریت سرمایه‌های فکری در سازمان. چاپ اول. تهران: نشر دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

کلینی، محمدبن یعقوب. (۱۴۰۷ ق.). الکافی. علی اکبر غفاری و محمد آخوندی، تصحیح. تهران: چاپ چهارم. دارالکتب الاسلامیه.

مجله ویستا. (۱۳۹۹). سلامت در طب سنتی، شش اصل مهم. قابل بازیابی از: <https://vista.ir/w/a/12/c2p2x>  
محمدی، بازمحمد. (۱۳۹۶). بررسی نقش تقوا در ارتقای سرمایه انسانی. پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد. قم: جامعه المصطفی العالمیه.

مرکز قائمیه. (۱۳۹۰). فرهنگ لغت انگلیسی به فارسی. نرم‌افزار رایانه‌ای، اصفهان، نسخه ۱.

نادری، ابوالقاسم؛ حیدری کبریتی، طیبه و امیری، عبدالرضا. (۱۳۹۴). ارتباط بین سرمایه انسانی و عملکرد سازمانی: مورد پژوهش شعب شرکت بیمه آسیا. پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۲(۵)، صص ۱-۳۰. قابل بازیابی از: <http://ensani.ir/fa/article/377455>

هاشمی، صدیقه سادات و الوانی، مهدی. (۱۳۹۷). الگوی مدیریت منابع انسانی بخش دولتی در پرتو نهج البلاغه. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۳، صص ۱۸۱-۲۱۴. قابل بازیابی از: <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=463400>

- Alika, Iyere Joseph., Aibieyi, Stan. (2014). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics. *Journal of Business Administration and Education*, 5(1), pp 55-78. Retrieved from: <https://www.infinitypress.info/index.php/jbae/article/viewFile/352/283>
- Armstrong, Michael. (2010). *mmitt nnn's Essnntill uumnn eerrrr ee mggggtttt cccctice*. United States.
- Engstrom, Truls E.J, Westnes, Petter and Westnes, Siren Furdal. (2019). *Evaluating intellectual capital in the hotel industry*. Norwegian School of Hotel Management, Stavanger.
- Josan, Julieta Ioana. (2013). human Capital and organizational effectiveness. *Manager Journal, (Change and Leadership)*, 17, pp 39-45. Retrieved from: <https://ideas.repec.org/a/but/manage/v17y2013i1p39-45.html>
- Kucharcikova, Altbeta. (2011). human capital–definitions and approaches. *Human Resources Management & Ergonomics*, 5(12), pp 60-70. Retrieved from: <https://pdfs.semanticscholar.org/c3ee/4da2dccac4f165494727d269ac3372025eeb.pdf>
- McCracken, Martin., McIvor, Ronan., Treacy, Raymond. & Wall, Tony. (2017). *Human capital theory: assessing the evidence for the value and importance of people to organizational success*, CIPD, the Ulster University Business School.
- Mubarik, Muhammad Shujaat. (2015). *Human Capital and Performance of Small & Medium Manufacturing Enterprises, A study of Pakistan*. University of Malay, Kuala Lumpur, Malaysia.
- Okekem, Remi Chukwudi. (2016). *Human capital accounting: A literature review*. Department of Public Administration and Local Government. University of Nigeria.
- Šaponja, Ljiljana Dmitrović., Šijan, Goran and Milutinović, Sunčica. (2006). *Intellectual Capital: Part of a Modern Business Enterprise of the Future*. University of Novi Sad Serbia and Montenegro.
- Slavković, Marko, Ognjanović, Jasmina. (2018). Impact of human capital on business performance of hotel enterprises in Serbia. *University of Kragujevac*, 2(4), pp 1339-1355. Retrieved from: <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=747107>
- Sohrabi, Alireza, Akbar Hosseini Tabatabaei, Hourieh Hajifarajzadeh, Babak Ghazanfari Aqdam. (2015). The Role of Knowledge Management Practices in Developing Human Capital. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 3(15), pp 573-589. Retrieved from: <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2015/05/3533.pdf>
- Souleh, Samah. (2014). The impact of Human Capital Management on the Innovativeness of International. *Journal of Business and Management*, 2(4), pp 80-96. Retrieved from: <https://pdfs.semanticscholar.org/633a/64ffdf0e046eab99f7af5f282618db357b5.pdf>
- The Task Force on Measuring Human Capital. (2016). *Guide on Measuring Human Capital*. United Nations, New York and Geneva.
- Zahedi, Mohammad Reza, Mehrabian, Molood. (2015). Study the Effect of Intellectual Capital and Knowledge Sharing on Organizational Innovation of Software Companies. *International Academic Journal of Business Management*, 2(1), pp 45-59. Retrieved from: <https://www.iaiest.com/data-cms/articles/20190924102504amIAJBM1510005.pdf>