

**Examining and Explaining the Scientific Categories of Human Capital from
The Perspective of the Qur'an (Relying on the Word of AL-ELM)**

Mohammad Esmail Rostaminiya¹, Abdollah Tavakoli², Hossein Momeni³

Abstract

Background and aim: Recent researches have shown that workforce training is significant for achieving organizational productivity. On the other hand, in Islam, man is considered to be the most valuable capital of a society, a worthy being and the best creature; Therefore, this research seeks to find out what the study of human capital is according to the Qur'an.

Method: The statistical population of this research is the verses of the 60th chapter of the Qur'an, the words "science" and "teaching" were collected in the software of Jamiat al-Tafaseer Noor in the form of thematic interpretation and using the keyword and word method, and the verses obtained with a practical approach by applying the content analysis method. Qualitative induction was coded and analyzed in three stages. The verses of each category were extracted and placed in the form of subcategories. Quantitative content analysis has also been used to obtain abundance.

Results: The research findings show that human capital education has 14 categories and 28 subcategories from the perspective of the Qur'an; These results are the result of examining the Qur'an and extracting -255 verses from 60 surahs as research sheets.

Conclusion: Institutional training of human capital from the perspective of the Qur'an expresses the characteristics of human learning and learning, which causes deepening of spirituality, skill training, transformation and increase in productivity in the organization.

Keywords: Quran, verses, science, education, human capital.

1. Assistant Professor at the Islamic Civilization and Religion Research Center of the Great Prophet (PBUH), Qom, Iran. (Responsible author). Email: rostaminia52@yahoo.com

2. Associate Professor of the Research Institute of the Field and University. Qom, Iran. Email: atavakkoli@rih.ac.ir

3. Researcher member of Al-Mustafa International University, Qom, Iran. Email: mouseniabh@gmail.com

بررسی و تبیین مقوله‌های علم آموزی سرمایه انسانی از منظر قرآن (با تکیه بر کلمه العلم)

محمد اسماعیل رستمی نیا^۱، عبدالله توکلی^۲، حسین مؤمنی^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۱/۰۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۲۵

چکیده

زمینه و هدف: تحقیقات اخیر نشان داده که آموزش نیروی کار برای به‌دست آوردن بهره‌وری سازمان قابل توجه است. از طرفی در اسلام انسان با ارزش‌ترین سرمایه یک جامعه، موجود شایسته و بهترین مخلوق دانسته شده است؛ از این رو این پژوهش در پی آن است که علم آموزی سرمایه انسانی از نظر قرآن چیست.

روش: جامعه آماری این پژوهش، آیات ۶۰ سوره قرآن می‌باشد که کلمات «علم» و «تعلیم» به‌صورت تفسیر موضوعی و با استفاده از روش کلیدواژه‌ای و کلمه‌ای، در نرم‌افزار جامعه‌التفا سیر نور جمع‌آوری شد و آیات به‌دست آمده با رویکرد کاربردی با به‌کارگیری روش تحلیل محتوای کیفی استقرایی در سه مرحله کدگذاری و تحلیل شد. آیات هر یک از مقوله‌ها استخراج و در قالب زیرمقوله‌ها قرار گرفت. از تحلیل محتوای کمی نیز برای به‌دست آمدن فراوانی استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که آموزش سرمایه انسانی از منظر قرآن دارای ۱۴ مقوله و ۲۸ زیر مقوله می‌باشد؛ این نتایج حاصل بررسی قرآن و استخراج ۲۵۵ مورد از آیات به‌عنوان فیش‌های پژوهش بوده که از ۶۰ سوره به‌دست آمده است.

نتیجه‌گیری: آموزش سرمایه انسانی به‌صورت تأسیسی از منظر قرآن، بیانگر ویژگی‌های یادگیری و آموختنی انسان می‌باشد، که سبب عمق‌بخشی به معنویات، مهارت‌آموزی، تحول‌آفرینی و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

کلیدواژه‌ها: قرآن، آیات، علم، آموزش، سرمایه انسانی.

استناد: اسماعیل رستمی نیا، محمد؛ توکلی، عبدالله؛ مؤمنی، حسین. (۱۴۰۳). بررسی و تبیین مقوله‌های علم آموزی سرمایه انسانی

از منظر قرآن (با تکیه بر کلمه العلم)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت انتظامی ۱۹ (۲)، صص ۲۱۶-۱۸۱

۱. استادیار مرکز پژوهشی تمدن اسلامی و دین پژوهی پیامبر اعظم (ص)، قم، ایران. (نویسنده مسئول). رایانامه:

rostaminia52@yahoo.com

۲. دانشیار پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، قم، ایران. رایانامه: atavakkoli@rih.ac.ir

۳. عضو پژوهشگران دانشگاه بین‌المللی المصطفی، قم، ایران. رایانامه: mouseniab@ghail.com

Doi: <https://doi.org/10.22034/pmsq.2024.1277916.1708>

مقدمه

در دنیای کنونی که رونق فناوری و سرعت اطلاعات به اوج خود رسیده و فناوری و امکانات مادی از هر جهت برای بالندگی انسان‌ها آماده شده است، توجه به سرمایه‌انسانی و سرمایه‌دانشی سازمان نیز در نهایت اهمیت خود رسیده است؛ زیرا در مواجهه با فناوری که به سرعت در حال تغییر است، ضرورت دارد که مهارت‌های انسانی مناسب و به‌روز باشد تا سازمان به بهره‌وری و مزیت رقابتی خود نائل آید. شرایط کنونی نیاز به تخصص‌های فراوانی دارد که برای انجام وظایف خاص باید در سازمان ایجاد شود و برنامه‌های آموزشی پیشرفته توسط همه سازمان‌ها راه‌حل مناسبی برای جوابگویی محیطی و اجتماعی در این عرصه است. از آنجا که تخصص و مهارت برای یک انسان اغلب از طریق آموزش به‌دست می‌آید، اهمیت علم‌آموزی سرمایه‌انسانی موردنیاز امروز و کاربردی در آینده است. از طرفی قرآن به علم و کسب دانش اهمیت خاصی داده به حدی که اولین آیه با کلمه «بخوان» نازل شده است. به کارگیری عقل و آموزش تنها مزیتی است که انسان را از دیگر موجودات مادی متمایز می‌کند و آموزش است که فرد را به بالاترین موقعیت اجتماعی و معنوی می‌رساند. پس تحلیل و بررسی موضوع علم‌آموزی سرمایه‌انسانی موردنیاز جامعه و سازمان بوده و در اولویت تحقیق در مراکز علمی و پژوهشی قرار دارد؛ از این‌رو مسئله تحقیق این است که دیدگاه قرآن در مورد علم‌آموزی سرمایه‌انسانی چیست؟

پیشینه و مبانی نظری

درباره آموزش سرمایه‌انسانی در داخل و خارج پژوهش‌های زیادی انجام شده است. تعدادی از تحقیقات که نزدیک‌ترین ارتباط را با موضوع تحقیق حاضر دارد به ترتیب زمان بیان می‌شود:

فاتحی (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «نقش مادر در توسعه سرمایه‌انسانی از منظر قرآن»، انجام داد. در این پژوهش آمده که در دنیای امروز کشورهای مختلفی در ثروت‌آفرینی مشارکت دارند، نوآوری و خلاقیت حرف اول را در جذب منابع و تولید ثروت می‌زند؛

بنابراین، توسعه سرمایه انسانی از مباحث اساسی در جامعه امروز بوده و نیروی انسانی به عنوان موتور محرک پیشرفت جامعه شناخته می‌شود. بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که باید در حوزه آموزش و شکوفایی استعدادها سرمایه‌گذاری نمود، که از انتخاب همسر آغاز می‌شود و با نحوه فرزنددار شدن، دوران بارداری، شیردهی و کودک‌پروری ادامه می‌یابد.

توکلی و مؤمنی (۱۴۰۱)، پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های سرمایه انسانی سازمان کمال‌یافته از منظر قرآن»، انجام داده‌اند. مطالعات نشان می‌دهد، ارزشمندترین دارایی، تنها مزیت رقابتی و مهم‌ترین عامل در نوآوری، بهره‌وری و بازسازی استراتژیک سازمان سرمایه انسانی می‌باشد؛ از این رو این پژوهش سعی بر آن داشته به منظور بهره‌مندی سازمان‌ها از مهم‌ترین منبع اسلامی، موضوع کمال‌یافتگی سرمایه انسانی را به صورت تأسیسی از نظر قرآن مورد بررسی قرار دهد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که سرمایه انسانی از منظر قرآن دارای ابعاد دوگانه، ۱۴ مقوله و ۳۶ شاخصه است. بررسی پیشینه آن نشان می‌دهد که درباره سرمایه انسانی تحقیقات زیادی صورت گرفته ولی پژوهشی که نزدیک‌ترین ارتباط را با تحقیق حاضر داشته باشد وجود ندارد. این پژوهش یکی از دو تحقیقی است که نزدیک‌ترین ارتباط را با پژوهش حاضر در بحث سرمایه انسانی از منظر قرآن دارد. در آن با مطالعه و بررسی قرآن درباره ۱۴ مقوله سرمایه انسانی به صورت تأسیسی با توجه به اوصاف انسان ۶۸۸ مورد از آیات از ۸۹ سوره استخراج شده است، ولی در تحقیق حاضر فقط یک مقوله مورد بحث قرار گرفته که ۲۵۵ مورد از آیات از ۶۰ سوره با رویکرد تهذیبی به دست آمده است.

نامدار جویمی و همکاران (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان «طراحی الگوی توسعه التزام سرمایه انسانی برگرفته از قرآن و عترت» انجام داده‌اند. در این تحقیق آمده که التزام سرمایه انسانی به عنوان یکی از مفاهیم مهم در حوزه سازمانی مورد توجه قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که ۹ مقوله علی از جمله «رفاه، توانمندسازی، رشد، روابط بین فردی، تعادل، رهبری، سلامت و ایمنی، عملکرد و

ویژگی‌های فردی» بر توسعه التزام سرمایه‌انسانی در سازمان‌ها تأثیرگذار هستند. ارتباط این تحقیق با پژوهش حاضر در بحث سرمایه‌انسانی از منظر قرآن است.

مرادی سرچشمه و زارعی جلیانی (۱۴۰۰)، پژوهشی با عنوان «بررسی نقش سرمایه‌انسانی در توسعه اقتصادی از منظر قرآن»، انجام داده‌اند. در این پژوهش بیان می‌شود که در دوران فرامردن، سرمایه‌انسانی بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین دارایی هر ملت به حساب می‌آید؛ تنها سرمایه‌انسانی است که با به‌کارگیری و استفاده مکرر آن به‌صورت فزاینده‌ای تقویت و تکثیر می‌شود. تحقیقان نشان می‌دهد که در دهه‌های اخیر کشورهای به پیشرفت اقتصادی نائل شده‌اند که از نیروی کار ماهر، تحصیل کرده و با کیفیت برخوردار بوده‌اند. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد که قرآن سرمایه‌انسانی را مهم‌ترین ثروت جامعه می‌داند و بر بازسازی توسعه سرمایه‌انسانی برای رسیدن به توسعه اقتصادی پایدار تأکید دارد. ارتباط این تحقیق با پژوهش حاضر در بحث سرمایه‌انسانی از منظر قرآن است.

توکلی و مؤمنی (۱۳۹۹)، پژوهشی با عنوان «بررسی مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن» انجام داده‌اند. مطالعات نشان می‌دهد که سرمایه‌انسانی، 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؛ از این رو این پژوهش مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی را که در تحقیقات گذشته بیان شده به صورت قیاسی احصا و سپس با رویکرد تهذیبی این مؤلفه‌ها را از منظر قرآن تحلیل کرده است. تحلیل و بررسی داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که سرمایه‌انسانی سازمان از منظر قرآن با رویکرد تهذیبی، دارای ابعاد سه‌گانه، ۱۵ مؤلفه و ۲۵ شاخص است. بررسی پیشینه نشان می‌دهد که این تحقیقات به گوشه‌ای از موضوع پژوهش اشاره کرده است و در تلاش بوده‌اند تا اهمیت و مزیت رقابتی بودن سرمایه‌انسانی سازمان را بیان کنند. در این پژوهش که نزدیک‌ترین ارتباط را با پژوهش حاضر در بحث سرمایه‌انسانی از منظر قرآن دارد، با مطالعه و بررسی قرآن درباره ۱۵ مقوله سرمایه‌انسانی

به صورت تهنیتی با توجه به مقوله‌های سرمایه انسانی در دانش مدیریت ۲۳۸ مورد از آیات از ۷۴ سوره استخراج شده، که فقط به صورت کلی به ۱۵ مقوله پرداخته شده است، ولی در تحقیق حاضر درباره یکی از همان مقوله‌ها به طور خاص بحث شده که ۲۵۵ مورد از آیات از ۶۰ سوره به دست آمده است.

شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، پژوهشی با عنوان «طراحی مدل سیستمی آموزش و توسعه سرمایه انسانی در صنایع خلاق» انجام داده‌اند. این پژوهش در صدد تبیین و طراحی مدل سیستمی آموزش و توسعه سرمایه انسانی در خبرگزاری صدا و سیما ایران است، که در آن مقوله‌های اصلی و زیرمقوله‌های مرتبط، شناسایی و الگوی مطلوب آموزش با سه بُعد که شامل «محیط، درونداد، فرایند، برون داد و پیامد» بود، طراحی و ارائه شد. تحقیق و بررسی پیشینه نشان می‌دهد که سرمایه انسانی مستلزم سرمایه گذاری روی نیروهای انسانی یک مجموعه به منظور بالابردن بازدهی آنها است. ارتباط این تحقیق با پژوهش حاضر در بحث سرمایه انسانی است.

گری اس. بکر^۱ (۱۹۷۵)، تحقیقی با عنوان «سرمایه انسانی: تحلیلی نظری با اشاره ویژه به آموزش^۲» انجام داد. تا اواخر دهه ۵۰ قرن بیستم، اقتصاددانان عموماً تصور می‌کردند که نیروی کار داده می‌شود و عملکرد آنها قابل افزایش نیست. در این تحقیق آمده که مطالعات نشان می‌دهد تحصیلات دبیرستانی و کالج در ایالات متحده به میزان زیادی درآمد افراد را افزایش می‌دهد، پس آموزش و پرورش مهم‌ترین سرمایه گذاری در سرمایه انسانی است؛ بنابراین، مفهوم سرمایه انسانی مطابق با مفهوم سرمایه سنتی می‌باشد، زیرا مخارج آموزش، فراگیری مهارت، مراقبت پزشکی و غیره، سرمایه گذاری در سرمایه است.

1. Gary S. Becker.

2. Human capital: A theoretical analysis with special reference to education.

جکوب منسر^۱ (۱۹۵۸)، تحقیقی با عنوان «سرمایه‌گذاری در سرمایه‌انسانی و توزیع درآمد شخصی^۲» انجام داد. در این پژوهش بیان می‌شد که مهم‌ترین چالش دهه ۱۹۵۰ عمدتاً توسعه نیافتگی در اقتصاد است و لازم است با توسعه سرمایه‌انسانی این مشکل جبران شود. او بیان می‌کند که ویژگی‌های مهارتی و فنی سرمایه‌انسانی می‌تواند از آموزش در دوران ابتدایی شروع شود و تا زمان کار ادامه داشته باشد.

از بررسی پژوهش‌های یادشده می‌توان نتیجه گرفت که گرچه این تحقیقات از نظر عنوان نزدیک به هم هستند؛ در عمل و خط محوری هر تحقیق به سمتی در حرکت است که آن را از سایر پژوهش‌ها جدا می‌کند. این پژوهش‌ها بعضی در رویکرد قرآنی و بعضی در موضوع سرمایه‌انسانی با تحقیق حاضر در ارتباط است؛ ولی هدف این پژوهش، به‌طور خاص بیان علم‌آموزی سرمایه‌انسانی از منظر قرآن بوده که تاکنون هیچ پژوهشی به این موضوع پرداخته است.

تحلیل سرمایه‌انسانی با این فرض آغاز می‌شود که افراد در مورد آموزش، پرورش و مراقبت‌های بهداشتی خود با مقایسه مزایا و هزینه‌ها تصمیم می‌گیرند (فلورنتینا و همکاران^۳، ۲۰۱۶، ۱)، سرمایه‌انسانی شکلی از سرمایه و منبع درآمدها یا رضایت‌های آینده است و شامل دانش، مهارت‌ها، انگیزه و انرژی کسب شده می‌شود (ویاکسلو و همکاران^۴، ۲۰۱۶، ۷۶۵۲). بنابراین آموزش موجب افزایش سرمایه‌انسانی از راه‌های علمی، سیاسی و اقتصادی می‌شود (ویلیام و همکاران^۵، ۲۰۱۲، ۴۷). بانک جهانی آموزش کارکنان را به‌عنوان برنامه‌ای با هدف کمک به کارکنان برای کسب مهارت‌ها و دانش خاص که در بهبود عملکرد شغلی آنان ارائه می‌شود تعریف می‌کند (لیلیان و آددیجی^۶، ۲۰۲۰، ۱). آموزش سرمایه‌انسانی یک فعالیت یادگیری است که در جهت کسب دانش و مهارت‌های خاص به‌منظور انجام درست شغل یا وظیفه صورت می‌گیرد

1. Jacob Mincer.
2. Investment in human capital and personal income distribution.
3. Florentina et al.
4. Vyacheslav et al.
5. William et al.
6. Lilian & Adedeji.

و سبب ایجاد انگیزه، خوش اخلاقی و توانایی در کارکنان می‌شود (مبارک و همکاران^۱، ۲۰۱۹، ۲۶). از این‌رو آموزش در سرمایه‌انسانی برای ارتقای تجارب و توانایی‌های کارکنان مهم بوده و سبب ارتقاء دانش، مهارت، شایستگی‌ها و توانایی‌های خاص کارکنان و همچنین عملکرد بهتر و افزایش کارایی و اثربخشی کارکنان شده و در دستیابی به اهداف سازمانی کمک می‌کند (کنسین^۲، ۲۰۲۲، ۱۹۰۶، ماریدا و ستیو^۳، ۲۰۲۱، ۶۶). در محیط رقابتی و دائماً در حال تغییر امروزی برای سازمان‌ها لازم است که برنامه‌های آموزشی و توسعه مستمر را برای کارگران خود به‌منظور ادامه پیشرفت ارائه دهند (توپوالا و انورادها^۴، ۲۰۲۱، ۱۱۱). از این‌رو آموزش در محیط کار یک ضرورت است و به کارکنان کمک می‌کند تا کارهای فعلی خود را انجام دهند و یا مهارت‌های خاص خود را به کار برند (ویسونگاه و کرسپن^۵، ۲۰۱۸، ۱۳۷).

شاخص جهانی سرمایه‌انسانی (۲۰۱۷)، بیان می‌دارد، منظور از موضوع سرمایه‌انسانی خود افراد نیست، بلکه وجود دانش و مهارت‌هایی است که آن‌ها را قادر می‌سازد در سیستم اقتصادی جهانی، ارزش ایجاد کنند. سرمایه‌انسانی از طریق آموزش رسمی و مهارت‌آموزی و در طول زمان افزایش می‌یابد، حتی در محیط کار از طریق یادگیری با انجام، دانش ضمنی، تبادل با همکاران و یادگیری رسمی گسترش می‌یابد (اقتصاد جهانی^۶، ۲۰۱۷، ۴). بانک جهانی نیز نشان می‌دهد که والدین با تحصیلات بیشتر فرزندان با بازده سرمایه‌انسانی بهتر دارند. در این شرایط کودکان با تحصیلات بهتر و سالم‌تر حاضر به کارگران مولدتر فردا تبدیل می‌شوند (بانک جهانی^۷، ۲۰۲۱، ۱۰۹)؛ بنابراین امروزه نرخ بالای ثبت‌نام در مؤسسات آموزشی و پرورشی نشان می‌دهد که

1. Mobarak, Musfiq, Wasib.
2. Kansane.
3. Marida & Setyo.
4. Topiwala & Anuradha.
5. Wesonga & Chrispen.
6. World Economic.
7. World Bank.

افراد بیشتری در حال انباشت سرمایه‌انسانی هستند و نیروی کار به‌عنوان یک کل در حال افزایش بهره‌وری در سازمان‌ها است (سامح^۱، ۲۰۱۴، ۸۰).

سیاست‌های عمومی جاری در زمینه آموزش عالی و آموزش فنی و حرفه‌ای سرمایه‌انسانی را در زمان دگرگونی سریع صنایع جهانی ارزیابی می‌کند و مبنایی برای بازنگری در سیاست‌های توسعه سرمایه‌انسانی در راستای تغییر محیط خارجی ارائه می‌دهد. رویکردهای نوآورانه برای سرمایه‌گذاری عمومی در توسعه سرمایه‌انسانی با استفاده از چارچوب علم، فناوری، مهندسی و ریاضیات تشریح می‌شوند (یوتو و ویل^۲، ۲۰۲۰، ۹). با این بیان می‌توان گفت، تحلیل سرمایه‌انسانی با این فرض آغاز می‌شود که افراد در مورد آموزش، پرورش و مراقبت‌های بهداشتی خود با مقایسه مزایا و هزینه‌ها تصمیم می‌گیرند. شواهد نشان می‌دهد که افراد تحصیل کرده‌تر مانند شهروندان کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه، بیشتر از دیگران تمایل به کسب درآمد دارند و هر چه کشوری بیشتر در سرمایه‌انسانی سرمایه‌گذاری کند، یعنی سطح تحصیلات افراد را بالا ببرد، سرعت رشد آن نیز بیشتر خواهد شد (فلورنتینا و همکاران، ۲۰۱۴، ۲). در این رویکرد به آموزش اهمیت بیشتری داده می‌شود؛ به همین دلیل بر یادگیری از طریق آموزش به‌منظور تولید قابلیت‌ها و ارزش‌های منحصربه‌فرد نهفته در سرمایه‌انسانی تأکید شده است (رمضان و همکاران^۳، ۲۰۱۸، ۱۶۸). از منظر اقتصاد، آموزش احتمال استخدام در بازار کار را افزایش می‌دهد و ظرفیت درآمد را بهبود می‌بخشد و به بهره‌وری نیروی کار و درآمد افراد کمک می‌کند و درعین حال جزء مهمی از تولید سازمان است (هیون^۴، ۲۰۱۰، ۲). پس می‌توان گفت ارتقای سطح تحصیلات نیروی کار برای مقابله با چالش‌های اقتصاد دانش‌بنیان و افزایش اشتغال و توسعه اقتصادی پایدار ضروری است. با این وصف سرمایه‌انسانی تحصیل کرده و آموزش دیده به دارایی‌های استراتژیک برای افزایش رقابت منطقه‌ای و محلی تبدیل می‌شوند، پس کشوری با جمعیت تحصیل کرده

1. Samah.

2. Yuto, Will.

3. Ramazan et al.

4. Hyun.

و آموزش دیده دارای قابلیت بیشتری برای جذب سرمایه گذاران و توسعه اقتصاد پایدار است. پس هر چه کشوری بیشتر در آموزش و پرورش سرمایه انسانی سرمایه گذاری کند، سرعت رشد آن نیز بیشتر خواهد بود (فلورنتینا و همکاران، ۲۰۱۴، ۳). صاحب نظران اشاره می کنند که هر چه تحصیلات سرمایه انسانی بیشتر باشد، می تواند درآمد بیشتری داشته باشد و مهارت ها، دانش و توانایی های که آموزش و پرورش ارائه می دهد، از نظر شغلی به کار منتقل کند. بر این اساس، آموزش می تواند به عنوان یک سرمایه گذاری در نظر گرفته شود (املی و همکاران^۱، ۲۰۱۴، ۲، جو و لری^۲، ۲۰۱۷، ۶۹، رلف و روجیر^۳، ۲۰۱۵، ۵). جیمز کلمن^۴ در پژوهشی در سال (۲۰۰۰) تحصیلات و سال ها تجربه را به عنوان متغیرهای تعبیه شده در مفهوم سرمایه انسانی تجزیه و تحلیل کرده است. او بیان کرد که تحصیلات، تجربه و سایر متغیرها مانند دانش، مهارت ها، شایستگی ها، توانایی ها و استعدادها که مفهوم سرمایه انسانی را تشکیل می دهند، جنبه های مهمی هستند که هنگام درخواست برای بودجه رسمی مورد توجه قرار می گیرند؛ بنابراین، افرادی که دارای تحصیلات یا دانش بیشتر، تجربه کاری بیشتر و سرمایه انسانی خاص بیشتری هستند، حتماً از طریق موقعیتی که مسئولیت های مدیریتی خاصی برعهده گرفته یا در مشاغل آزاد قبلی توسعه یافته اند صورت گرفته است (نیو و روبرت^۵، ۲۰۱۶، ۴۰). از این رو با سرمایه گذاری بر روی مردم از طریق آموزش و پرورش، دامنه انتخاب های موجود برای شهروندان افزایش می یابد، سلامت و نتایج اقتصادی بهبود می یابد و رفاه اقتصادی و ملی گسترش خواهد یافت؛ به این ترتیب، تمرکز بر نحوه آموزش جوانان و نیروی کار فعلی یک کشور نشان دهنده سرمایه گذاری آن در آینده اقتصادی و واقعیت های دستیابی به جاه طلبی های ملی است (سازمان ملل^۶، ۲۰۱۶، ۸، ویلیام و

1. Emily et al.
2. Joy, Larry.
3. Ralph and Roger.
4. James Coleman.
5. Neo, Robert.
6. United Nations.

همکاران، ۲۰۱۲، ۴۷). آموزش، شهروندان بهتر و والدین بهتر می‌سازد و به انسجام اجتماعی بیشتر منجر می‌شود. کارگران با تحصیلات عالی بیشتر از مزایای آن بهره‌مند می‌شوند و مایل به ادامه تحصیل و آموزش بیشتر هستند. همچنین با افزایش دانش، افراد باهوش و آگاه‌تر در جامعه وجود خواهد داشت که منجر به میزان کمتر فعالیت‌های مجرمانه و افزایش نوآوری می‌شود (کلودیا^۱، ۲۰۱۴، ۳، گنگ و باربارا^۲، ۲۰۱۴، ۵). پس می‌توان گفت، ذخایر سرمایه‌انسانی از طریق تمایل کشورها به سرمایه‌گذاری در آموزش جمعیت در سنین پایین ایجاد می‌شود و از طریق تجربه کاری و آموزش مداوم افزایش می‌یابد (ماری^۳، ۲۰۱۲، ۵۳۳).

سابقه آموزش سرمایه‌انسانی به آدام اسمیت^۴، فیلسوف قرن هجدهم، برمی‌گردد که سال (۱۷۷۶) سرمایه‌گذاری در آموزش و مهارت در کارگران را با سرمایه‌گذاری در ماشین‌ها مقایسه کرده است. بعد از اسمیت، آلفرد مارشال^۵ در سال (۱۹۱۲) آموزش را به عنوان یک سرمایه‌گذاری اقتصادی مورد بحث قرار داد و گفت، با ارزش‌ترین سرمایه سرمایه‌گذاری روی انسان‌هاست، همچنین جان کامانز^۶ در سال (۱۹۱۹) نیز بیان کرده که کارگران در نتیجه آموزش و پرورش، از یک کالای غیر ماهر به منابع انسانی ارزشمند تبدیل می‌شوند (بروس^۷، ۲۰۰۸، ۴). در ادامه به ترتیب موضوع به چهار صاحب‌نظر اشاره می‌شود که در این زمینه مطالب ارزشمندی نوشته‌اند. جیمز ژوزف هکمن^۸ (۱۹۴۴)، نقش و اهمیت سرمایه‌گذاری در مراحل اولیه کودکی را مورد تأکید قرار داد. او توانایی‌های شناختی و امکان مزایای بیشتر از طریق مداخلات در اوایل چرخه زندگی را مهم می‌داند، زیرا مهارت‌ها و انگیزه‌های انسانی توسط محیط خانوادگی شکل می‌گیرد،

-
1. Claudia.
 2. Gang, Barbara.
 3. Mary.
 4. Adam Smith.
 5. Alfred Marshall.
 6. John Commons.
 7. Bruce.
 8. James Joseph Heckman.

یادگیری زود هنگام باعث موفقیت در یادگیری دیرتر می‌شود. از آنجا که یادگیری فرایندی پویا است، زمانی که از سنین پایین شروع شود و تا بزرگسالی ادامه یابد مؤثرتر است. از نظر او کودکان آماده برای یادگیری به دنیا می‌آیند، اما والدین باید مراقب رشد عاطفی و اجتماعی آنان باشند تا بتوانند عمیقاً و خلاقانه در مورد روش‌های رفتاری در ارتباط با دیگران فکر کنند و به اقدامات آن‌ها در این باره اطمینان داشته باشند. (فلورنتینا و همکاران، ۲۰۱۴، ۱۳). جکوب منسر (۱۹۲۲-۲۰۰۶) را می‌توان به عنوان اولین کمک‌کننده نظام‌گرا به ظهور نظریه سرمایه انسانی در نظر گرفت. او پیشنهاد کرد که از سرمایه‌گذاری در آموزش و پرورش که از این پس به عنوان سرمایه انسانی شناخته می‌شود که از آن به عنوان یک اصل توضیحی توزیع درآمد یاد نمود (پدرو^۱، ۲۰۰۷، ۴) وی استدلال می‌کند که پرداختن به آموزش توسط سازمان فقط یک هزینه نیست، بلکه سرمایه‌گذاری مشابه سایر هزینه‌های سرمایه‌ای است و سازمان‌ها و کارکنان هر دو از این آموزش سود می‌برند (ارون و لاری^۲، ۲۰۱۵، ۱۰). وی بیان می‌دارد آموزش عالی سرمایه انسانی بیشتری ایجاد می‌کند و برای یک نرخ بازده معین، درآمد سالانه بالاتری را برای افرادی که تحصیلات بیشتری دارند، به همراه دارد (بروس^۳، ۲۰۰۸، ۴). گری اس. بکر (۱۹۳۰-۲۰۱۴)، در سال ۱۹۹۲ جایزه نوبل را به دلیل گسترش دامنه تحلیل اقتصاد خرد به طیف وسیعی از رفتار و تعاملات انسانی دریافت کرد. آموزش و پرورش مهم‌ترین سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی است. بسیاری از مطالعات نشان داد که تحصیلات دبیرستانی و کالج در ایالات متحده به میزان زیادی درآمد افراد را افزایش می‌دهد، حتی پس از پرداخت هزینه‌های مستقیم و غیرمستقیم مدرسه، درآمد افراد تحصیل کرده‌تر تقریباً همیشه بسیار بالاتر از میانگین است، اگرچه این دستاوردها عموماً در کشورهای کمتر توسعه‌یافته بیشتر است (بکر، ۱۹۹۴، ۱۶). او مدرسه را به عنوان موسسه‌ای متخصص در ارائه آموزش تعریف می‌کند که با شرکتی که آموزش‌های تولید کالا را ارائه می‌دهد

1. Pedro.

2. Aaron and Larry.

3. Bruce.

متفاوت است. برخی از مدارس تخصص‌هایی را در یک مهارت ارائه می‌دهند در حالی که برخی دیگر مانند دانشگاه دانش گسترده‌تر و متنوع‌تری ارائه می‌دهند. به گفته بکر آموزش رسمی تنها راه سرمایه‌گذاری در سرمایه‌انسانی نیست. یادگیری و آموزش در خارج از مدرسه به‌ویژه در محل کار نیز مهم است، بسیاری از کارگران با یادگیری مهارت‌های جدید در حین انجام کار، بهره‌وری خود را افزایش می‌دهند. وی میان آموزش عمومی و آموزش اختصاصی در سازمان تمایز قائل شده است. بعضی از مهارت‌ها یا دانش‌هایی وجود دارد که افراد به دنبال آن هستند و می‌توانند در بسیاری از سازمان‌ها به‌عنوان آموزش عمومی فراگیرند، این کارگران که دانش عمومی دارند در صورت ترک شرکت بیشتر از شرکت سود می‌برند. بعضی از دانش‌هایی هم است که خاص یک سازمان هستند، سازمان‌ها باید تمایل بیشتری برای پرداخت به دانش خاص داشته باشد زیرا به ماندن کارگر در سازمان کمک می‌کند (فلورنتینا و همکاران، ۲۰۱۴، ۵). بکر افراد دارای تحصیلات عالی مثل، پزشکان، وکلا و مهندسانی که برای پیشرفت حرفه‌ای خود پول سرمایه‌گذاری می‌کنند را به‌عنوان بازده سرمایه‌گذاری می‌داند که برای بهبود وضعیت حرفه‌ای خود تلاش نموده‌اند (ویاچسلاو و همکاران^۱، ۲۰۱۶، ۷۶۵۲). تئودور. شولتز^۲ (۱۹۰۲-۱۹۹۸) در سال ۱۹۷۹ به دلیل کارش در مطالعه توسعه اقتصادی، با تأکید ویژه بر مشکلات کشورهای جهان سوم، برنده جایزه نوبل در علوم اقتصادی شد. او آموزش را به‌عنوان سرمایه‌گذاری در تأمین سرمایه‌انسانی، قابل مقایسه با کالاهای سرمایه‌ای توصیف کرد و بیان می‌دارد که تملک سرمایه‌انسانی از نظر اهمیت از تملک سرمایه مادی بیشتر است. پس می‌توان در آموزش و افزایش مزایایی که باعث بهبود کیفیت و سطح تولید می‌شود، سرمایه‌گذاری کرد. شولتز ایده سرمایه آموزشی را به‌عنوان بخشی از مفهوم سرمایه‌انسانی گسترش داده که در درجه اول با سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده در آموزش و پرورش سروکار دارد. وی گفت آموزش باعث بهره‌وری بیشتر مردم می‌شود و از اهمیت بالایی برای ارتقای کیفیت جمعیت

1. Vyacheslav et al.

2. Theodore W. Schultz.

برخوردار است او بیان می‌دارد دانش قوی‌ترین موتور تولید بوده و این فرصت را به ما می‌دهد تا طبیعت را انحصار کنیم و نیازهایمان را برآورده کنیم (فلورنتینا و همکاران، ۲۰۱۴، ۹، ویاکسلو و همکاران، ۲۰۱۶، ۷۶۵۲). او معتقد بود که سطح تحصیلات یک فرد بر توانایی استفاده از فناوری‌های جدید تأثیر می‌گذارد و مزیت رقابتی و توسعه اقتصادی را فراهم می‌کند (آلیه و همکاران^۱، ۲۰۲۰، ۲). در مطالعه‌ای که به تعاریف سرمایه انسانی پرداخته و حدود ۲۵ تعریف از نظر صاحب‌نظران دانش مدیریت سرمایه انسانی آورده است، از جمله عناصر اساسی سرمایه انسانی، ۲۴ مورد برخورداری از دانش کاری، ۱۱ مورد برخورداری از آموزش عمومی و ۸ مورد سرمایه‌گذاری در آموزش بیان شده است (رستمی‌نیا و همکاران، ۱۴۰۳، ۵۵). از این رو می‌توان گفت آموزش یکی از ارکان اصلی سرمایه انسانی بوده که بدون علم، آموزش و یادگیری سرمایه انسانی موضوعیت خود را از دست می‌دهد.

روش

این تحقیق بر اساس هدف از نوع کاربردی، برحسب نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی می‌باشد؛ توصیفی بودن یعنی محقق به دنبال چستی موضوع مورد مطالعه است و می‌خواهد بداند پدیده، متغیر، شیء یا مطلب چیست (رضانیاشیرازی و مؤمنی، ۱۴۰۱، ۱۰). روش‌شناسی پژوهش تحلیل محتوای کیفی از نوع استقرایی می‌باشد و از تحلیل کمی نیز برای به دست آمدن فراوانی استفاده شده است. تحلیل محتوا یک روش نظام‌گرا و تکرارپذیر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات است که به‌طور معمول باز و نسبتاً بدون ساختار بوده یا مرحله‌ای از جمع‌آوری اطلاعات است که در آن محتوای داده‌ها از طریق به کارگیری عینی و منظم قواعد مقوله‌بندی شده و به اطلاعاتی که می‌توان خلاصه و با هم مقایسه نمود، تغییر شکل می‌یابد (توکلی و مؤمنی، ۱۴۰۱، ۱۰۴). روایی و پایایی: در تحلیل محتوای کیفی پایایی یعنی این که اگر کدگذاران مختلف دستورالعمل کدگذاری را در مورد یک محتوا به کار ببرند، باید به نتیجه واحدی برسند، اما زمانی که رمزگذار

فقط یک نفر باشد تحلیلگر پایایی کدگذاری را نسبت به خودش در دو زمان آزمون می‌کند. اعتبار محتوا غالباً تکیه‌گاه روش تحلیل محتوا بوده و از طریق قضاوت آگاهانه پژوهشگر به‌دست می‌آید (توکلی و مؤمنی، ۱۳۹۹، ۲۱۳). روش گردآوری داده‌ها: جامعه آماری تحقیق حاضر آیات ۶۰ سوره قرآن می‌باشد که در مجموع ۲۲۵ آیه به‌عنوان فیش تحقیق در ۲۸ زیر مقوله به‌دست آمده است. ترتیب فراوانی آیات در سوره‌ها از کمترین تا بیشترین آن به این صورت بوده است: تعداد ۲۰ سوره دارای یک فراوانی، تعداد ۱۸ سوره دارای دو فراوانی، تعداد ۵ سوره دارای سه فراوانی و تعداد ۵ سوره دارای چهار فراوانی بوده است. سوره‌های عنکبوت و کهف دارای پنج فراوانی، سوره‌های انفال، شعراء و نحل دارای شش فراوانی، سوره انعام دارای هفت فراوانی، سوره‌های اعراف، توبه و مائده دارای هشت فراوانی، سوره یوسف دارای چهار فراوانی، سوره آل‌عمران دارای پانزده فراوانی، سوره بقره دارای چهل و پنج فراوانی بوده است.

یافته‌ها

در قسمت یافته‌ها بعد از بیان جدول تحلیل محتوای مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها، هر یک از مقوله‌ها آورده می‌شود و بعد زیرمقوله‌های آن مقوله توضیح داده شده و آیتی برای اعتباریابی آن ذکر و به صورت مختصر تفسیر می‌شود و در آخر مدل تحلیل تحقیق ارائه خواهد شد.

جدول ۱. مقوله‌ها و زیرمقوله‌های علم‌آموزی سرمایه‌انسانی

مقوله	زیر مقوله	فراوانی
دستور به آموزش	دستور خداپرستی	۱۷
	دستور تهدیدی	۸
	دستور به پندگیری	۶
آموختن وضع آینده	اطلاع از تنبیه آینده	۱۴
	توصیف آینده	۱۴
تشویق به دانستن	ترغیب به آموختن	۱۰
	توصیف به آموختن	۱۳
خطاب به دانستن	تهدید به دانش	۱۱

۹	هشدار به دانش	
۵	امید به نبود تنبیه	امید به آموختن
۹	امید به پاداش	
۵	امید به خداشناسی	
۱۱	آموزش ضلالت	آموزش سوء
۶	آموزش ناقص	
۹	آموزش جامع	آموزش ویژه
۷	آموزش خاص	
۱۱	اهمیت دانشمند	اهمیت آموختن
۵	اهمیت منبع علم	
۴	آموزش مستقیم	اعطای آموزش
۹	آموزش غیرمستقیم	
۶	دریافت آموزش	اقرار به آموزش
۷	اعلام به دانش	
۸	سرزنش به ندانستن	نکوهش ندانستن
۴	هشدار به ندانستن	
۵	دادن دانش	برتری آموختن
۴	وصف با علم	
۵	تهدید به عمل نکردن	تنبیه در آموختن
۴	مهارت‌آموزی	آموزش مهارت

دستور به آموزش: دستور به آموزش به این معنی است که در این آیات با خطاب «اعْلَمْ» دستور به دانستن داده شده است. در این باره ۳۱ آیه استخراج شده و دارای سه زیر مقوله می‌باشد.

دستور به علم خداپرستی: در این باره ۱۷ آیه آمده که از میان این آیات ۱۵ آیه، با عبارت «اعْلَمْ أَنَّ اللَّهَ» شروع شده است. این آیات با آوردن فاعل، اسم و باعظمت‌ترین اسم خداوند که اللَّه باشد به افراد دستور به دانستن می‌دهد که خداوند از هر چیزی به

انسان نزدیک‌تر است؛ مثل این آیه: **اعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ يَحُولُ بَيْنَ الْمَرْءِ وَقَلْبِهِ**؛ بدانید که خدا در میان شخص و قلب او حائل می‌شود (انفال/۲۴). همچنین با اشد تأکیدات به انسان دستور به دانستن می‌دهد که خداوند دارای صفاتی مثل «عَزِيزٌ، حَكِيمٌ، عَلِيمٌ، بَصِيرٌ، حَلِيمٌ، سَمِيعٌ، غَنِيٌّ، حَمِيدٌ، غَفُورٌ وَرَحِيمٌ» است. پس سرمایه‌انسانی با آگاهی به این که خداوند از هر چیزی به انسان نزدیک‌تر و ناظر همه فعالیت‌های او بوده و دارای چنین صفاتی است در تمام حالات خود را تحت دید دانسته و از اشتباهات دوری می‌کند و مهارت‌ها و دانش خود را فقط برای پیشرفت سازمان به کار می‌گیرد.

دستور تهدیدی به دانستن: در این باره ۸ آیه آمده که در بعضی از آیات می‌فرماید، بدانید که انسان در مقابل خداوند ناتوان است؛ مثل این آیه: **اعْلَمُوا أَنَّكُمْ غَيْرُ مُعْجِزِي اللَّهِ**؛ بدانید که شما بر قدرت خدا غالب نخواهید شد (توبه/۲). در بعضی دیگر از آیات بیان می‌دارد بدانید که تمام انسان‌ها در نزد خداوند محشور می‌شوند؛ مثل این آیه: **اعْلَمُوا أَنَّكُمْ إِلَيْهِ تُحْشَرُونَ**؛ بدانید که به سوی خدا بازخواهید گشت (بقره/۲۰۳). در بعضی دیگر از آیات اعلام می‌دارد بدانید که آدم خطاکار به شدیدترین روش مجازات می‌شود؛ مثل این آیه: **اعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ**؛ بدانید که عقاب خدا بسیار سخت است (انفال/۲۵). پس سرمایه‌انسانی که این دستور خداوند را بگیرد و به تهدیدات توجه کند، حتماً به دنبال اصلاح خود بوده و کار نادرست را ترک خواهد کرد.

دستور به پندگیری: در این باره ۶ آیه آمده که دستور به دانستن درباره دنیا و ارزش نعمت‌های مادی است؛ مثل این آیه: **اعْلَمُوا أَنَّهَا الْحَيَاةُ الدُّنْيَا لَعِبٌ وَلَهْوٌ**؛ بدانید که زندگانی دنیا به حقیقت بازیچه‌ای است و لهو (حدید/۲۰). در این آیه تمام زندگی در این جهان به بازی بی‌مقدار تشبیه شده که باید از آن پند گرفت، در آیه دیگر دستور به دانستن نموده، که دارایی دنیا امتحان و مایه پندگیری است؛ مثل این آیه: **اعْلَمُوا أَنَّهَا أَمْوَالُكُمْ وَأَوْلَادُكُمْ فِتْنَةٌ**؛ محققاً بدانید که شما را اموال و فرزندان، فتنه و ابتلائی بیش نیست (انفال/۲۸). بنابراین باید دانست و پند گرفته که زندگی دنیا در گذر است و اموال مادی تمام‌شدنی و موقتی است. پس با توجه به این آیات باید به سرمایه‌انسانی دستور به

کسب تجربه و پندگیری از رخدادهای سازمانی و محیطی داد و به اهمیت منابع موجود توجه نمود.

آموختن وضع آینده: آموختن وضع آینده به این معنی است که این آیات از دانش آینده افراد خبر می‌دهد. در این باره ۲۸ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است. اطلاع از تنبیه آینده: در این باره ۱۴ آیه آمده که آموزش و خبر از تنبیه و مجازات در آینده است، این آیات در حال حاضر با توصیف اعمال و شرایط افراد تهدید می‌کند که اگر کسی مرتکب خطایی شود تنبیه شدیدتری خواهند داشت؛ مثل این آیات: سَيَعْلَمُونَ عَذَابَ مَنْ الْكَذَّابُ الْأَشِرُّ؛ این منکران به زودی فردای قیامت کاملاً معلومشان شود که دروغ‌گوی بی‌باک و خودپسند کیست (قمر/۲۶). فَلَسَوْفَ تَعْلَمُونَ لَأَقْطَعَنَّ أَيْدِيَكُمْ؛ پس به زودی کیفر خود را خواهید دید (شعراء/۴۹). پس با توجه به این آیات باید به سرمایه انسانی آموخت که اگر در انجام کار در سازمان اشتباهی و نافرمانی بکند در آینده رسوا خواهد شد و سزاوار تنبیه است؛ از این رو انسان عاقل وقتی از عواقب کار خود آگاه باشد فقط به اهداف سازمانی و مسئولیت خود فکر می‌کند.

توصیف وضع آینده: در این باره ۱۴ آیه آمده است. این آیات می‌آموزد که آینده به چه صورت خواهد بود؛ مثل این آیات: لِكُلِّ نَبِيٍّ مُّسْتَقَرٌّ وَسَوْفَ تَعْلَمُونَ؛ برای هر خبری وقت معینی است و به زودی آگاه می‌شوید (انعام/۶۷). فَاصْفَحْ عَنْهُمْ وَقُلْ سَلَامٌ فَسَوْفَ يَعْلَمُونَ؛ پس روی از آنها بگردان و بگو به سلامت که به زودی آگاه می‌شوند (زخرف/۸۹). در این آیات بیان می‌شود که افراد به زودی خواهند دانست که چه چیزی مفید و چه چیزی مضر خواهد بود، پس با توجه به این آیات اگر سرمایه انسانی با مطالعات عمیق و آینده‌پژوهی از آینده آگاه باشد و بداند که در آینده چه اتفاقی خواهد افتاد می‌تواند با برنامه‌های بلندمدت دقیق تمام فعالیت‌های خود را با علم از آینده طوری انجام دهد که سازمان به اهداف تعیین شده برسد.

تشویق به دانستن: تشویق به دانستن به این معنی است که اگر افراد آن دانش را داشته باشند و به آن عمل کنند برایش بهتر است. در این باره ۲۳ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله می‌باشد.

ترغیب به آموختن: در این باره ۱۰ آیه آمده که بعضی از این آیات آگاهی به فهمیدن خدا و اوصاف او می‌دهد؛ مثل این آیه: *ذَلِكَ لِّتَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ؛* تا بدانید که خدا آگاه است (مائده/۹۷). بنابراین اگر انسان بداند که در مقابل خداوند بسیار ناچیز است در کارهای خود خداترس بوده و از فعالیت اشتباه دوری می‌کند. بعضی از این آیات مطالبی را برای دانستن مردم بیان می‌دارد؛ مثل این آیه: *كَذَلِكَ أَعِزَّنَا عَلَيْهِمْ لِيَعْلَمُوا؛* این چنین ما مردم را بر حال اصحاب کهف آگاه ساختیم (کهف/۲۱). پس با توجه بر این آیات اگر سرمایه‌انسانی از وضعیت دیگران با خبر باشد با کسب تجربه از آن‌ها دانش خود را بالابرده و مسئولیت خود را به‌درستی انجام می‌دهد.

توصیف به آموختن: در این باره ۱۳ آیه آمده که در ۸ آیه این جمله آمده: *لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ*، در این آیات آگاهی می‌دهد که مطالب گفته‌شده برای کسانی است که درک آن را داشته باشند؛ مثل این آیه: *يُفَصِّلُ الْآيَاتِ لِقَوْمٍ يَعْلَمُونَ؛* خدا آیات خود را برای اهل علم و معرفت مفصل بیان می‌کند (توبه/۵). در بعضی از آیات با کلمه *لِتَعْلَمُوا* آمده تا بشریت به مطلب آگاه شود؛ مثل این آیه: *لِتَعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ؛* تا بدانید که خدا بر هر چیز توانا است (طلاق/۱۲). در این آیات آگاهی دادن و علم‌آموزی همراه با هشدار و تنبیه است، یعنی افراد دانشمند از هر رویدادی کسب تجربه می‌کند ولی افراد نادان با این که به مطالب آگاه هستند به آن عمل نمی‌کنند؛ از این رو سرمایه‌انسانی با درایت از گذشته عبرت گرفته و فعالیت‌های خود را به بهترین شکل انجام خواهد داد.

اخطار به دانستن: اخطار به دانستن به این معنی است که اگر افراد به دانش خود عمل نکنند و یا علم لازم را فرانگیرد پیامد ناگواری برای آنان دارد. در این باره ۲۰ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

تهدید به دانش: در این باره ۱۱ آیه آمده که در ۵ آیه این جمله آمده: «أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ»، در این آیات بیان می‌شود که انسان به آن مطلب علم دارد ولی آن کار را درست انجام نمی‌دهد؛ مثل این آیه: تَكْتُمُونَ الْحَقَّ وَ أَنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ حق را پوشیده می‌دارید در صورتی که آگاهید (آل عمران/۷۱)؛ همچنین این آیه: فَلَا تَجْعَلُوا لِلَّهِ أُنْدَادًا وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ پس کسی را مثل و مانند او قرار ندهید در حالی که می‌دانید (بقره/۲۲). در این آیات هشدار به دانستن آن قدر خاص است که گویا در یک جلسه واقع شده و به صورت مخاطب حضوری گفته می‌شود شما می‌دانید؛ بنابراین، در این آیات یادآوری همراه با تهدید و هشدار بوده، یعنی بیان شده شما که به مطلب آگاه هستید چرا به آن عمل نمی‌کنید. پس با توجه به این آیات باید سرمایه انسانی توانا و فهمیده به چیزی که می‌داند به شکل درست عمل کند و اگر افراد با وجود آموختن مقررات و آگاهی از اهداف سازمان در کار خود مرتکب خطا شود سزاوار تنبیه شدید است.

هشدار به دانش: در این باره ۹ آیه آمده که در این آیات دانش و علم افراد توصیف می‌شود؛ مثل این آیات: يَعْلَمُونَ ظَاهِرًا مِّنَ الْحَيَاةِ الدُّنْيَا؛ آنان به امور ظاهری از زندگی دنیا آگاه‌اند (روم/۷). يَعْلَمُونَ أَنَّهُ مُنَزَّلٌ مِّن رَّبِّكَ بِالْحَقِّ؛ آنان که به آن‌ها کتاب فرستادیم می‌دانند که این قرآن از خدای تو به حق بر تو فرستاده شده (انعام/۱۱۴). در این آیات یادآوری می‌شود به دانستن انسان که درباره مطالبی علم دارد، با توجه به این آیات باید به آموزش ضمن خدمت سرمایه انسانی اهمیت داده شود، چون هر چه دانش و مهارت افراد تقویت و بروز شود کارایی آنان بالا می‌رود.

امید به آموختن: امید به آموختن به این معنی است که امید می‌رود انسان علم مورد نیاز خود را کسب نماید تا در کارهای خود موفق شده و از تنبیهات دور باشند. در این باره ۱۹ آیه استخراج شده و دارای سه زیر مقوله است.

امید به نبود تنبیه: در این باره ۵ آیه آمده است؛ مثل این آیات: لَعَذَابُ الْآخِرَةِ أَكْبَرُ لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ؛ البته عذاب آخرت بسیار سخت‌تر است اگر مردم بدانند (قلم/۳۳). إِنَّ أَجَلَ اللَّهِ إِذَا جَاءَ لَا يُؤَخَّرُ لَوْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ که اجل الهی چون وقتش فرا رسد اگر بدانید

دگر هیچ تأخیر نیفتد (نوح/۴). در این آیات هشدار به عمل نادرست می‌دهد چون امید به هدایت افراد سالم وجود دارد، بعد با جمله «لَوْ كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ»، یادآوری به دانستن می‌کند، یعنی با اطلاع از عواقب هر فعالیت امید می‌رود افراد پندگرفته و هشیار شود. از این آیات استفاده می‌شود که تا امید است به دنبال اصلاح افراد مشکل‌ساز بود، اگر گاهی از سرمایه‌انسانی خطایی سرزد باید با نظارت دقیق او را از آن اشتباه آگاه ساخت، تا جلو تکرار نافرمانی انسان گرفته شود.

امید به پاداش: در این باره ۹ آیه آمده است؛ آیاتی مثل: ذَلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ هرگاه (شما را) که این اگر بدانید برای شما بهتر خواهد بود (جمعه/۹). إِنَّ الدَّارَ الْآخِرَةَ لَهِیَ الْحَيَوَانُ لَوْ كَانُوا يَعْلَمُونَ؛ زندگانی اگر مردم بدانند به حقیقت دار آخرت است (عنکبوت/۶۴). در این آیات تشویق به انجام کار درست و امید به رسیدن به پاداش در عوض هر فعالیت درست داده شده است. پس از این آیات استفاده می‌شود که اگر سرمایه‌انسانی تشویق شود و به آنان انگیزه داده شود که پاداش هر کار و فعالیت خوب بیشتر از حد معمول خواهد بود و افراد با انجام کار شایسته مورد توجه سازمان قرار خواهد گرفت آنان تشویق شده و سبب رونق سازمان خواهند شد.

امید به خداشناسی: در این باره ۵ آیه آمده است؛ آیاتی مثل: إِنَّمَا عِنْدَ اللَّهِ هُوَ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ که آنچه نزد خداست اگر بفهمید بسیار شما را بهتر است (نحل/۹۵). قُلْ لَّمَنِ الْأَرْضُ وَمَنْ فِيهَا إِن كُنْتُمْ تَعْلَمُونَ؛ بگو که زمین و هر کس که در او موجود است از کیست اگر شما فهم و دانش دارید (مؤمنون/۸۴). در این آیات بیان می‌شود کار که خدایی باشد ارزش آن بیشتر است و امید به فهم و درک این مطلب می‌رود. از این آیات استفاده می‌شود که سرمایه‌انسانی باید این مطلب را بداند که در هر کار و عملی خدا و دستورات الهی جلوتر و محترم‌تر است، در این صورت است که فعالیت‌های سازمانی افراد نیز اصلاح و درست خواهد شد.

آموزش سوء: آموزش سوء به این معنی است که افراد از دانش خود به زیان مردم استفاده می‌کنند. در این باره ۱۷ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

آموزش ضلالت: در این باره ۱۱ آیه آمده است. در ۹ آیه از دانش سحر سخن گفته شده، که افراد دانش خود را جهت گمراهی و به تسخیر کشیدن دیگران و نفع خود به طور سوء استفاده می کند؛ مثل این آیه: لَكِنَّ الشَّيَاطِينَ كَفَرُوا يَعْلَمُونَ النَّاسَ السَّحْرَ؛ لَكِنَّ شَيْاطِينَ كَافِرٍ شَدَدَتْ لَهُمُ السَّحَرَةُ (سحر/۱۰۲). در بعضی دیگر از آیات انسان علم می آموزد تا به دیگران ضرر برساند؛ مثل این آیه: يَتَعَلَّمُونَ مَا يَضُرُّهُمْ وَلَا يَنْفَعُهُمْ؛ چیزی که می آموزند به خلق زیان می رسانید و سود نمی بخشید (سحر/۱۰۲). از این آیات استفاده می شود که برای سرمایه انسانی هر علمی را نباید آموزش داد، گاهی بعضی از دانش ها باعث ضرر جهانی می شود مثل علم ساخت بمب اتم؛ بنابراین، برای افراد باید آن دانشی که مفید برای فرد، سازمان و جامعه است آموزش داد تا افراد سودجو سبب ضلالت و نابودی انسان ها نشوند.

آموزش ناقص: در این باره ۶ آیه آمده است. بعضی وقت انسان به علم که دارد آن قدر مغرور است که کوچک ترین احتمال اشتباه بودن آن را هم ندارد؛ مثل این آیات: فَرِحُوا بِمَا عِنْدَهُمْ مِنَ الْعِلْمِ؛ آن مردم به دانش و عقاید باطل خود شاد و مغرور شدند (غافر/۸۳). يَقُولُونَ إِنَّمَا يُعَلِّمُهُ بَشَرٌ؛ می گویند: آن کس که مطالب این قرآن را به رسول می آموزد بشری است (نحل/۱۰۳). از این آیات استفاده می شود که برای سرمایه انسانی هیچ وقت آموزش و دانش کفایت نمی کند، افراد باید همیشه بروز، متحول و آگاه به مسائل باشد تا کارها به درستی انجام شود، همچنین از این آیات استفاده می شود که برنامه ریزی و تصمیم گیری سازمانی باید با اطلاعات کامل باشد و به علم ناقص و احتمال توجهی نشود.

آموزش ویژه: آموزش ویژه به این معنی است که این آموختن به فردی خاص تعلق دارد، با اسم بردن، یا با اشاره خاص و یا با خطاب به انسان خاص. در این باره ۱۶ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

آموزش جامع: در این باره ۹ آیه آمده است. دانش جامع به این معنی است که می توان شامل هر نوع دانشی باشد، در چهار آیه به این صورت بیان شده، مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَكَ مِنْ

الْعِلْمُ؛ بعد از آن که به احوال او آگاهی یافتی (آل‌عمران/۶۱). از این آیات استفاده می‌شود که باید به سرمایه‌انسانی به‌طور خصوصی بعضی از مهارت‌ها را آموخت. در بعضی دیگر از آیات بیان از علم بی‌نهایت به افراد است؛ مثل این آیه: عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ؛ به آدمی آنچه را که نمی‌دانست تعلیم داد (علق/۵). با توجه به این آیات برای سرمایه‌انسانی که شایسته است باید بهترین شرایط، بالاترین دانش و اساسی‌ترین امکانات فراهم شود تا از هر جهت ورزیده و مناسب پست‌های مهم باشد.

آموزش خاص: در این باره ۷ آیه آمده است. در این آیات هم مخاطب و هم علم برای آموزش معین شده است؛ مثل این آیات: يُعَلِّمُكَ مِنْ تَأْوِيلِ الْأَحَادِيثِ، از علم تأویل خواب‌ها بیاموزد (یوسف/۶). عَلَّمَكَ مَا لَمْ تَكُنْ تَعْلَمُ؛ آنچه را که نمی‌دانستی به تو بیاموخت (نساء/۱۱۳). منظور آن علم ما کان و ما سیکون است که حق تعالی در شب اسری به آن حضرت عطا فرمود (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ۵۷۱/۲). با توجه به این آیات سرمایه‌انسانی مطابق استعداد خود مهارت و تخصص را فراگیرد تا در موارد لازم از بهترین افراد استفاده شود.

اهمیت آموختن: اهمیت آموختن به این معنی است که دانش و دانشمند مهم و ارزنده است، در این باره ۱۶ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

اهمیت دانشمند: در این آیات ارزش عالم‌گرامی داشته شده و این افراد در نزد خدا دارای مقام هستند، در این باره ۱۱ آیه آمده است. در ۱۰ آیه جمله «أَوْثُوا الْعِلْمَ» آمده، مثل این آیات، قَالَ الَّذِينَ أَوْثُوا الْعِلْمَ وَالْإِيمَانَ؛ آنان که مقام علم و ایمان داده شده‌اند گویند (روم/۵۶). أُولُو الْعِلْمِ قَائِمًا بِالْقِسْطِ؛ دانشمندان نیز به یکتایی او گواهی دهند که نگهبان عدل و درستی است (آل‌عمران/۱۸). از این آیات برداشت می‌شود که سرمایه‌انسانی که دارای دانش کافی و تخصص لازم باشد بالاترین ارزش را در سازمان دارد و سبب مزیت رقابتی سازمان است.

اهمیت منبع علم: در این آیات آمده هر علم که منبع الهی داشته باشد و به نفع همه مخلوقات باشد بالاترین اهمیت را دارد. در این باره ۵ آیه بیان شده است؛ مثل این آیات:

فَوْقَ كُلِّ ذِي عِلْمٍ عَلِيمٌ؛ فوق هر دانشمندی دانشمندتری وجود دارد (یوسف/۷۶). قَالَ إِنَّمَا الْعِلْمُ عِنْدَ اللَّهِ؛ هود در جواب گفت: علمش نزد خداست (احقاف/۲۳). از این آیات می‌توان آموخت که باید سرمایه‌انسانی همواره این مطلب را بدانند که در هر شرایطی خداوند بالاتر و از همه داناتر است، پس آن دانشی مهم است که ارتباطی با منبع دینی داشته باشد، با این رویکرد افراد در سازمان و جامعه نیز مفید خواهند بود.

اعطای آموزش: اعطای آموزش به این معنی است که خداوند مَنّت می‌گذارد برای شما دانش داده شده است. در این باره ۱۳ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

آموزش مستقیم: در این باره ۴ آیه آمده است. در این آیات آموزش با آوردن اسم خداوند به بالاترین حد تأکید شده است؛ مثل این آیات: يُعَلِّمُكُمُ اللَّهُ؛ خداوند هم به شما تعلیم مصالح امور می‌کند (۲۸۲). الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ؛ آن خدایی که بشر را علم نوشتن به قلم آموخت (علق/۴). در این آیات بیان می‌شود که شما علم دارید ولی بدانید که این علم به‌طور مستقیم از جانب خدا رسیده است. پس بالاترین دانش از طرف خدا است، باید سرمایه‌انسانی در مراتب کسب دانش با محوریت علم و معرفت خدا حرکت نماید تا هیچ‌وقت منجر به گمراهی نشود.

آموزش غیرمستقیم: در این باره ۹ آیه آمده و این آیات آموزش را فقط از طرف خدا بیان نموده است؛ مثل این آیات: عَلَّمَكُمْ مَا لَمْ تَكُونُوا تَعْلَمُونَ؛ شما را به آنچه نمی‌دانستید دانا گردانید (بقره/۲۳۹). يُعَلِّمُكُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ؛ به شما تعلیم کتاب و حکمت می‌دهد (بقره/۱۵۱). در این آیات نیز بیان از دادن علم به انسان است ولی به‌صورت غیرمستقیم می‌باشد. از این آیات استفاده می‌شود که همواره به سرمایه‌انسانی تذکر داده شود که چه بوده و الآن به کجا رسیده است تا هیچ‌وقت مغرور به مقام و دانش خود نشود.

اقرار به دانش: اقرار به دانش به این معنی است که فرد خودش بیان می‌دارد که من چنین علم و دانشی دارم. در این باره ۱۳ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

دریافت آموزش: در این باره ۶ آیه آمده که در ۴ آیه با جمله «عَلَّمَنِي رَبِّي» بیان شده که انسان آموزش خود را از طرف خدا می‌داند؛ مثل این آیه: لَا عَلِمَ لَنَا إِلَّا مَا عَلَّمْتَنَا؛ ما نمی‌دانیم جز آنچه تو به ما تعلیم فرمودی (بقره/۳۲). از این آیات می‌توان استفاده نمود که سرمایه‌انسانی باید همیشه خود را مدیون سازمان بداند، زیرا این سازمان است که افراد را آموزش می‌دهد تا تبدیل به یک انسان باتجربه و باارزش شود.

اعلام به دانش: در این باره ۷ آیه آمده است. در این آیات فرد اقرار به دانش از طرف خدا می‌کند؛ مثل این آیات: أَعْلَمُ أَنَّ اللَّهَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ؛ به یقین می‌دانم که خدا بر هر چیز قادر است (بقره/۲۵۹). قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ كَفْت: به شما نگفتم که از خدا به چیزی آگاهم (یوسف/۹۶). از این آیات استفاده می‌شود که سرمایه‌انسانی به حدی آموزش دیده و خودساخته باشد که اگر در موقعیتی لازم شد اعلام کند که من تخصص و دانش آن کار را برای رسیدن به اهداف سازمان دارم.

نکوهش به نیاموختن: نکوهش به نیاموختن به این معنی است که یا افراد به دانسته‌های خود عمل نمی‌کنند و یا دانش لازم را ندارند. در این باره ۱۲ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

سرزنش به ندانستن: در این باره ۸ آیه بیان شده است. در این آیات بیان از نقص و نبود دانش است؛ مثل این آیات: فَلَمْ تَحْجُبْ فِيمَا كُنْتَ لَكُمْ بِهِ عَلِيمٌ؛ چرا در آنچه علم ندارید جدل و گفتگو به میان آورید (آل عمران/۶۶). قَالَ أَلَمْ أَقُلْ لَكُمْ إِنِّي أَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ؛ گفت: به شما نگفتم که از خدا به چیزی آگاهم که شما آگاه نیستید (یوسف/۹۶). از این آیات استفاده می‌شود که برای سرمایه‌انسانی دانش یک سرمایه بزرگ بوده و نبود آن خسارت و ضرر جبران‌ناپذیر است، پس همواره لازم است تا دانش روز در اختیار سرمایه‌انسانی قرار گیرد.

هشدار به ندانستن: در این باره ۴ آیه بیان شده است. در این آیات برای کسی که دانش ندارد هشدار داده و تهدید می‌شود؛ مثل این آیه: لَوْ تَعْلَمُونَ عِلْمَ الْيَقِينِ؛ حقا اگر به‌طور یقین می‌دانستید (تکواثر/۵). با توجه به این آیات برای سرمایه‌انسانی که تخصص لازم را

ندارد باید تحت فشار قرار داد تا مهارت لازم را به دست آورد تا نفع او هم برای خودش و هم برای سازمان برسد.

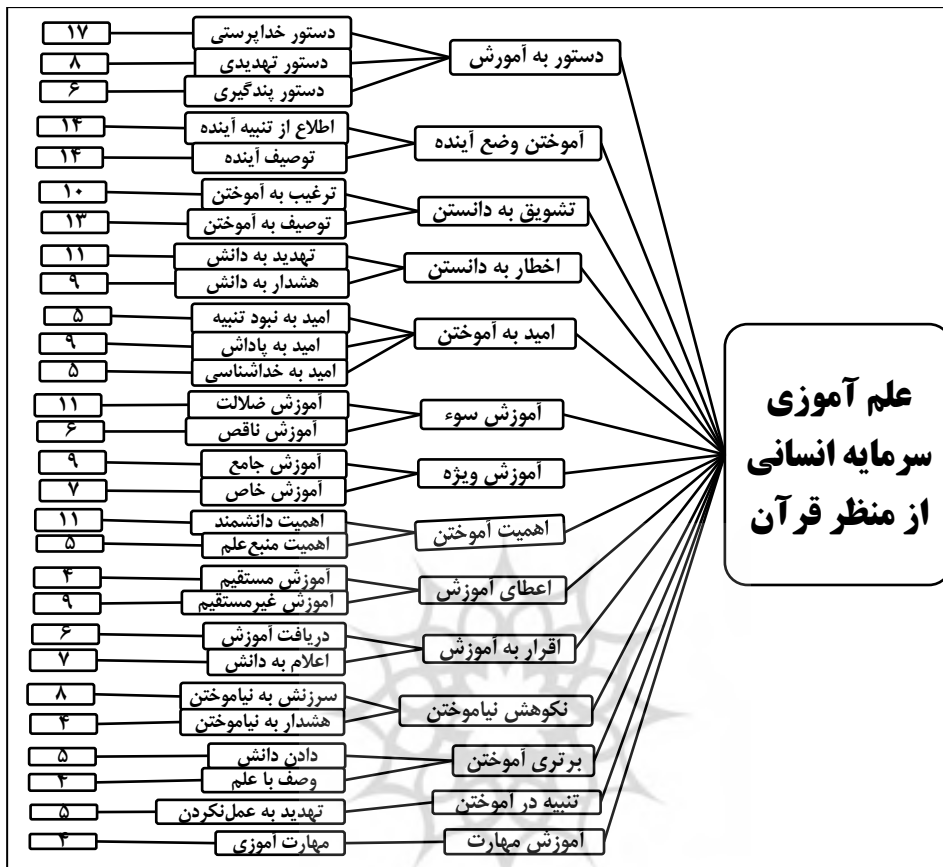
برتری آموختن: برتری آموختن به این معنی است، افرادی که دانش خاص را در اختیار دارد به عنوان انسان های شایسته در نظر گرفته می شوند. در این باره ۹ آیه استخراج شده و دارای دو زیر مقوله است.

دادن دانش، در این باره ۵ آیه آمده که این آیات افراد برتر از نظر علمی را در مقام شایسته یاد می کند؛ مثل این آیات: *بَشِّرْهُ بِعِلْمٍ عَلِيمٍ*؛ او را به پسری دانا بشارت دادند (ذاریات/۲۸). *اصْطَفَاهُ عَلِيَّكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ*، خداوند او را برگزیده و در دانش و توانایی و قوت جسم فزونی بخشیده (بقره/۲۴۷). از این آیات استفاده می شود که باید میان سرمایه انسانی تفاوت قائل شد و شایسته سالاری را سرلوحه کار خود قرار داد؛ بنابراین، باید مهم ترین وظایف برای کسانی با شد که شایسته آن مقام بود و دارای دانش و تخصص لازم هستند.

وصف با علم: در این باره ۴ آیه آمده و در این آیات مقام علم و عالم گرامی دانسته شده است؛ مثل این آیه: *قَالَ الَّذِي عِنْدَهُ عِلْمٌ مِّنَ الْكِتَابِ*؛ آن کس که به علمی از کتاب الهی دانا بود (نمل/۴۰). با توجه به این آیه سرمایه انسانی باید ارزش دانش و تخصص را بدانند و به خوبی درک کنند که تنها مزیت رقابتی هر سازمان دانش انسانی آن است.

تنبیه در آموختن: تنبیه در آموختن در صورتی است که افراد به چیزی علم دارد ولی به علم خود عمل نمی کند. در این باره ۵ آیه استخراج شده و دارای یک زیر مقوله است.

تهدید به عمل نکردن: در این باره ۵ آیه آمده است. این آیات تنبیه و سرزنش می کند کسی را که به علم خود عمل نمی کند؛ مثل این آیات: *مَا تَفَرَّقُوا إِلَّا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْعِلْمُ*؛ مردم راه تفرقه و اختلاف نیمودند مگر پس از آنکه علم بر آن ها آمد (شورا/۱۴). *فَمَا اخْتَلَفُوا إِلَّا مِنْ بَعْدِ مَا جَاءَهُمُ الْعِلْمُ*؛ آن ها خلاف نکردند مگر پس از آنکه علم بر آن ها آمد (جاثیه/۱۷). از این آیات استفاده می شود که گاهی سرمایه انسانی با علم و تخصص دست به ندانم کاری می زنند و منجر به خسارت می شوند، پس در هر شرایطی برای انسان



نمودار ۱. مدل تحلیلی تحقیق

بحث و نتیجه گیری

تحلیل و بررسی داده‌ها نشان می‌دهد که علم‌آموزی سرمایه انسانی از منظر قرآن دارای ۱۴ مقوله و ۲۹ زیر مقوله است. مقوله‌ها عبارت‌اند از: دستور به آموزش که با عبارت «اعلم = بدان» همراه است. آموختن وضع آینده که بیانگر دانستن در آینده است. آگاهی به دانستن که اطلاع‌رسانی برای دانستن است. یادآوری به دانستن که دانسته‌ها را تذکر می‌دهد. امید به آموختن که به دانستن امیدوار است. آموزش سوء که بیانگر آموزش‌های مضر به انسان است. آموزش ویژه که با محوریت جمله «عَلِّمْنَاهُ = آموزش دادیم او را» آمده و بیانگر آموزش به فرد خاص است. اهمیت آموختن که توجه به ارزش و مقام

دانش و دانشمند دارد. بیان آموزش که با محوریت «عَلَّمَکُمْ» = علم داد شما را» آمده و بیانگر آموزش به انسان است. خودآموزی که با محوریت جمله «عَلَّمَنِی» = آموزش داد مرا» آمده و بیانگر خودآموزی و بیان دانش شخصی است. نکوهش ندانستن، توجه و هشدار به ندانستن و نیاموختن دارد. برتری آموختن که با محوریت جمله «عَلَّمَ عَلِیم» = جوانی دانا» آمده بیانگر دادن علم خاص و اهمیت علم است. تنبیه در آموختن، توجه به عمل نکردن افراد به علم خود است و آموزش مهارت که بیانگر آموزش حرفه و مهارت خاص است؛ بنابراین دانش، فراگیری علم و آموزش که از عناصر اساسی سرمایه‌انسانی می‌باشد در قرآن نیز اهمیت فراوان دارد، این ویژگی سرمایه‌انسانی با ۲۵۵ مورد از آیات از ۶۰ سوره به صورت موضوعی و کلیدواژه‌ای اعتباریابی شده است. پس می‌توان گفت پرداختن به یک مؤلفه از سرمایه‌انسانی با روشی که در این تحقیق صورت گرفته کم‌سابقه بوده است و در مجامع علمی و صنعتی دارای اهمیت فراوانی است؛ زیرا هم سرمایه‌انسانی رویکرد جدیدی درباره‌ی انسان در سازمان است و هم به کارگیری آیات که به صورت احتمالی مرتبط با سرمایه‌انسانی می‌باشد به روش تفسیر موضوعی کاربردی و ابتکاری است.

به‌طور نمونه یک مقوله توضیح داده می‌شود: اعطای آموزش که با محوریت «عَلَّمَکُمْ» = علم داد شما را» آمده که دارای دو زیر مقوله است. آموزش مستقیم: در این زیر مقوله بیان از آن است که به انسان آموزش داده شده ولی با شرایط ویژه یعنی با آوردن اسم خدا اعلام می‌دارد که بدانید که این علم و آموزش فقط از جانب خدا است؛ مثل این آیه: مِمَّا عَلَّمَکُمُ اللّٰهُ؛ از آنچه خدا به شما آموخته است (مائده/۴). تفسیر: انسان که حیات و زندگی او بر اساس تعقل و فکر است خداوند به کمک نیروی عاقله او را به سوی کمال رهبری می‌نماید و به مقاصدش می‌رساند؛ زیرا علم و احاطه بشر به موجودات و پدیده‌ها عبارت از علم نظری و فکر است که پروردگار به‌طور استعداد در فطرت انسان نهاده که در اثر تماس و برخورد با موجودات جهان با نیروی فکر به آثار فیزیکی و خواص شیمیائی آن‌ها پی ببرد و بر معلومات و دانستی‌های خود بیفزاید و برای مقاصد

خود به کار بندد. این علم نظری به کلیات و احاطهٔ بشر بر آثار و خواص نهفته موجودات از جمله وسایل رهبری و هدایت انسان به سوی کمال است. پس هر چه را که به وسیلهٔ نیروی فکر از آثار و خواص موجودات استفاده کند و یا حقایقی را بفهمد پروردگار او را بدین وسیله تعلیم و رهبری فرموده است؛ مثلاً: بشر به وسیلهٔ نوشتن و یا سخن گفتن به دیگری چیزی بیاموزد، این نیروی تعلیم را در آموزگار و نیروی آموزش را در دانش آموز نهاده شده تا به کار بندند و در معرض استفاده در آورده به مقاصدشان برسند (حسینی همدانی، ۱۴۰۴، ق، ۴، ۳۴۸). آموزش غیرمستقیم: در این زیر مقوله بیان می شود که به بشر آموزش داده شده ولی به صورت عمومی است؛ مثل این آیه: *عَلَّمْتُمْ مَا كُمْ تَعْلَمُوا أَنْتُمْ وَلَا آبَاؤُكُمْ؟* آنچه را شما و پدرانتان نمی دانستید به شما آموختند (انعام/۹۱). تفسیر: آن چیزها که به شما آموختند، اندیشه‌هایی بودند از قبیل عقاید، اخلاق، اعمال صالحه و ترک افعال قبیحه که دور بود از جو فرهنگی شما، جوی که بر شما سایه افکنده بود، پس آن اندیشه‌ها از عالم غیب آمده بودند (طیب، ۱۳۷۸، ۵/ ۱۳۶، مدرسی، ۱۳۷۷، ۳/ ۱۱۹). جملهٔ اول «*عَلَّمْتُمْ*»، متضمن احتجاج به کتابی از کتب آسمانی نازل بر پیغمبرانی است که نبوت‌شان با معجزات روشنی ثابت شده و همیشه در بین مردم محفوظ بوده است. جمله دوم، «*أَلَمْ تَعْلَمُوا*»، احتجاج به وجود معارف و احکام الهی است در بین مردم، چون تمامی احکام و قوانین صالح که در میان مردم جاری بوده و هست همه به وسیلهٔ انبیا (ع) در بین آنان جریان یافته است. معارف الهی و اخلاق فاضله و شرایعی که عمل به آن حافظ آن معارف و آن اخلاقیات است و اموری نیست که بتوان آن را از رشحات افکار بشر دانست، هرچند بشر نابغه و دارای افکار عالی اجتماعی هم باشد (موسوی همدانی، ۱۳۷۴، ۷/ ۳۷۶).

این پژوهش به مقوله‌های علم آموزی سرمایهٔ انسانی از منظر قرآن در دو سطح مقوله‌ها و زیرمقوله‌ها پرداخته که در مقایسه با پژوهش‌هایی که در پیشینه بیان شد، دارای تفاوت است؛ این تحقیق به‌طور ویژه فقط علم آموزی و دانش افزایی سرمایهٔ انسانی را مورد بحث قرار داده که با ۲۲۵ آیه از ۶۰ سوره اعتباریابی شده است. با سبک و رویکردی که

در تحقیق حاضر وجود دارد تنها دو تحقیق وجود دارد؛ پژوهش اول توکلی و مؤمنی (۱۴۰۱)، که سیر بحث در آن تفسیر موضوعی قرآن با رویکرد تأسیسی بوده و تحقیق دوم توکلی و مؤمنی (۱۳۹۹)، نیز با روش تفسیر موضوعی صورت گرفته و رویکرد آن تهذیبی بوده که به پانزده مقوله پرداخته است. دیگر تحقیقاتی که در پیشینه بیان شده در سه دسته جای می‌گیرد؛ دسته اول: پژوهش‌های که سرمایه‌انسانی را با رویکرد قرآنی مورد بحث قرار داده‌اند؛ مثل: پژوهش‌های فاتحی (۱۴۰۱)، مرادی سرچشمه و زارعی جلیانی (۱۴۰۰) و نامدار جویمی و همکاران (۱۴۰۰). این‌ها در موضوع سرمایه‌انسانی و رویکرد قرآنی با تحقیق حاضر در ارتباط است ولی بسیار به صورت کلی بوده است. دسته دوم: پژوهش‌های که درباره سرمایه‌انسانی با رویکرد اسلامی بحث نموده‌اند؛ مثل: شریفی و همکاران (۱۳۹۸)، این‌ها در موضوع سرمایه‌انسانی و رویکرد اسلامی با تحقیق حاضر در ارتباط است. دسته سوم: پژوهش‌های که موضوع سرمایه‌انسانی را به صورت کلی و تأسیسی مطرح کرده‌اند؛ مثل: بکر^۱ (۱۹۷۵) و منسر^۲ (۱۹۵۸)، این‌ها در موضوع سرمایه‌انسانی با تحقیق حاضر در ارتباط است ولی با رویکرد اسلامی نبوده است.

پیشنهاها

- با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر که مقوله‌های علم‌آموزی سرمایه‌انسانی به صورت تأسیسی از قرآن در دو سطح تبیین شد، پیشنهاد می‌شود این قبیل پژوهش‌ها در سایر ویژگی‌های سرمایه‌انسانی توسعه یابد؛
- مدل این تحقیق در سازمانی به صورت میدانی با جامعه آماری تعیین شده انجام و آزمون شود؛
- از یافته‌های تحقیق حاضر در بالندگی سرمایه‌انسانی استفاده شود؛
- یافته‌های این تحقیق در سایر منابع اسلامی بحث و بررسی شود؛
- برای رونق روش‌شناسی در منابع اسلامی استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی پیشنهاد می‌شود.

1. Gary S. Becker.

2. Jacob Mincer.

سپاسگزاری

از دانشمندان و صاحب‌نظران دانش سرمایه انسانی در مراکز علمی جمهوری اسلامی ایران، خاصه جامعه المصطفی العالمیه، نهایت سپاس به عمل می‌آید که تحول‌آفرین و توسعه‌دهنده علوم انسانی خاصه سرمایه انسانی در این محدوده هستند. از طراحان جامع‌التفاسیر نور نیز تقدیر و تشکر می‌شود که تحقیق درباره علوم قرآنی را تسهیل نموده‌اند.

منابع

- القرآن الکریم. (۱۳۷۸). ترجمه محی‌الدین مهدی الهی قمش‌ای. نشر الزهراء (س).
 توکلی، عبدالله؛ و مؤمنی، حسین. (۱۳۹۹). بررسی مؤلفه‌های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۵(۳۹)، ۹۹-۱۱۶.
 Doi, 20.1001.1.17359570.1399.15.3.6.6
 توکلی، عبدالله؛ و مؤمنی، حسین. (۱۴۰۱). تبیین ابعاد، مقوله‌ها و شاخصه‌های سرمایه انسانی کمال‌یافته از منظر قرآن. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۷(۱)، ۱۰۱-۱۳۲.
 doi, 10.22034/PMSQ.2022.211036.1474
 حسینی همدانی، محمدحسین. (۱۴۰۴ ق). تفسیر انوار درخشان، تحقیق: محمدباقر بهبودی، تهران، کتاب‌فروشی لطفی.
 رضانیاشیرازی، حمید؛ و مؤمنی، حسین. (۱۴۰۱). بررسی و تحلیل دیدگاه سیدجمال‌الدین اسدآبادی با رویکرد اسلامی‌سازی علوم جدید. مطالعات معرفتی در دانشگاه اسلامی، ۲۶(۹۲)، ۵۰-۷۰.
 https://doi.org/10.22034/ksiu.2023.92.579
 شریفی، مهدی؛ سعیدآبادی، محمدرضا؛ استیری، مهرداد؛ و حسین تبار، عسگری. (۱۳۹۸). طراحی مدل سیستمی آموزش و توسعه سرمایه انسانی در صنایع خلاق. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۱(۳۵)، ۸۹-۱۱۵.
 Doi, 20.1001.1.82548002.1398.11.1.4.4
 طیب، عبدالحسین. (۱۳۷۸). اطیب البیان فی تفسیر القرآن. چاپ دوم، تهران: نشر اسلام.
 فاتحی، حمیدرضا. (۱۴۰۱). نقش مادر در توسعه سرمایه انسانی از منظر قرآن کریم. پژوهش اجتماعی، ۱۴(۵۷)، ۱-۱۶.

<https://sanad.iau.ir/fa/Journal/sr/Article/1111160>

مدرسی، محمدتقی. (۱۳۷۷). تفسیر هدایت (من هدی القرآن). مشهد: آستان قدس رضوی.
مرادی سرچشمه، غلامحسین؛ و زارعی جلیانی، محسن. (۱۴۰۰). بررسی نقش سرمایه‌انسانی در توسعه اقتصادی از منظر قرآن. آموزش و بهسازی منابع انسانی، ۲(۳)، ۱۴-۲۴.

<https://sanad.iau.ir/Journal/jtihr/Article/991012>

موسوی همدانی، محمدباقر. (۱۳۷۴). ترجمه تفسیر المیزان. چاپ پنجم، قم: دفتر انتشارات اسلامی.

مؤمنی، حسین. (۱۴۰۳). طراحی الگوی سرمایه‌انسانی سازمان از منظر قرآن. رساله دکترا، رشته مدیریت، جامعه المصطفی‌العالمیه.

نامدار جویمی، احسان؛ روشن، علی‌قلی؛ یعقوبی، نور محمد؛ و اورعی یزدانی، بدرالدین. (۱۴۰۰). طراحی الگوی توسعه التزام سرمایه‌انسانی برگرفته از قرآن و عترت. مدیریت دولتی دانشگاه تهران، ۱۳(۱)، ۱۲۶-۱۵۴. Doi, 10.22059/JIPA.2020.312042.2834

Aaron Bernstein and Larry Beeferman, (2015), The Materiality of Human Capital to Corporate Financial Performance, Worklife Program at Harvard Law School, https://lwp.law.harvard.edu/files/lwp/files/final_human_capital_materiality_april_23_2015.pdf.

Bruce E. Kaufman, (2008). jacob Mincer's Contribution to Modern Labor Economics: A Review Essay, Andrew Young School of Policy Studies Research Paper Series, Working Paper 2008-8-1, Georgia State University. Department of Economics W.J. Usery Workplace Research Group. <https://www.issuelab.org/resources/4957/4957.pdf>.

Claudia Goldin, (2014). Human Capital, (Handbook of Cliometrics, Claude Diebolt and Michael Haupt), Harvard University and National Bureau of Economic Research, https://scholar.harvard.edu/files/goldin/files/human_capital_handbook_of_cliometrics_0.pdf.

Emily Atieno Othong, Susan Were, Jacob Omolo, (2014), Effect of human capital management drivers on organizational performance in Kenya. A case of investment and mortgages bank ltd, European Journal of Business Management, 2 (1), 341-356. <http://www.ejobm.org> ISSN 2307-6305.

Florentina Xhelili Krasniqi, Rahmije Mustafa Topxhiu, (2016). The Importance of Investment in Human Capital: Becker, Schultz and Heckman, Journal of Knowledge Management, Economics and Information Technology, Vol. VI, Issue 4.

- Gang Liu, Barbara M. Fraumeni, (2014), Human capital measurement: country experiences and international initiatives, University of Southern Maine. Norway, https://scholar.harvard.edu/files/jorgenson/files/gangliu_paper_human_capital_measurement_20140512.pdf.
- Gary S. Becker (1975), Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, the University of Chicago Press, pp 15 – 28. URL: <http://www.nber.org/chapters/c3730>. ISBN: 0-226-04109-3
- Hyun H. Son, (2010) Human Capital Development, (Asian Development Bank) Economics Working Paper Series No. 225, Metro Manila, Philippines, <https://www.apo-tokyo.org/publications/wp-content/uploads/sites/5/Public-Policy-Innovation-for-Human-Capital-Development-1.pdf>.
- Joy Cooper, Larry Davis, (2017), Exploring Comparative Economic Theories: Human Capital Formation Theory vs Screening Theory, Texas A&M University-Texarkana, Journal of Applied Business and Economics Vol. 19(6), pp68-73. Retrieved from: <https://articlegateway.com/index.php/JABE/article/view/732>.
- Kansane Roseline, (2022), effect of employee training and development on performance of a public institution: a case study of National Public Public Service Commission (2018-2021), global scientific journals, Volume 10, Issue 11, pp 1803-1923. Management of Kigali University. www.globalscientificjournal.com. ISSN 2320-9186.
- Lilian Daramola, Adedeji Adebola Daramola, (2020), How Impactful is Employee Training on Employee Performance, International Journal of Emerging Engineering Research and Technology Volume 8, Issue 1, PP 1-10, Nigeria, <https://www.ijeert.org/papers/v8-i1/1.pdf>.
- Marida Sinaga, Setyo Riyanto, (2021), Training and development to improve employee performance, Jurnal Ekonomi bisnis and anagement v8, n2. Pp 66-71. Universitas Mercu Buana, <https://jurnal.ulb.ac.id/index>. ISSN:2477-6092.
- Mary O'Mahony, (2012), human capital Formation and continuous training: Evidence for EU countries, Review of Income and Wealth University of Birmingham, <http://www.roiw.org/2012/n3/531.pdf>.
- Mincer, Jacob. (1958). investment in human capital and personal income distribution, Journal of Political Economy, 4(66). 281-302. URL: <http://www.jstor.org/stable/1827422>. Accessed: 10-08-2017 15:41 UTC.

- Mobarak Md. Karim, Musfiq M. Choudhury, Wasib Bin Latif, (2019), The impact of training and development on employees' performance: An analysis of quantitative data, Noble International Journal of Business and Management Research, Vol. 03, No. 02, pp: 25-33, University of Dhaka, Bangladesh. URL: www.napublisher.org. ISSN(p): 2522-6606.
- Neo Motsau, Robert Venter, (2016), The Impact of Social Capital and Human Capital on Access to Finance and Growth of SMMEs in the Informal Sector, University of the Witwatersrand, <https://wiredspace.wits.ac.za/jspui/bitstream/10539/23716/1/Research%20Report%202016%20-%20Final%20Document%20%20-%20NEO%20MOTSAU.pdf>.
- Oleh Kuzmin, Myroslava Bublyk, Alyona Shakhno, Olha Korolenko, and Hanna Lashkun, (2020), Innovative development of human capital in the conditions of globalization, Ukraine National University, E3S Web of Conferences 166, ICSF 2020, <https://doi.org/10.1051/e3sconf/202016613011>.
- Ralph Hippe and Roger Fouquet, (2015), the Human Capital Transition and the Role of Policy, Grantham Research Institute of Climate Change and the Environment London School of Economics and Political Science. <https://www.lse.ac.uk/granthaminstitute/wp-content/uploads/2015/03/Working-Paper-185-Hippe-Fouquet1.pdf>.
- Ramazan Ozkan Yildiz, İlke Sezin Ayaz, Esra Baran, (2018). Investigating the Human Capital within the Scope of Global Container Lines: A Content Analysis, Türkiye, Ordu University Journal of Social Science Research, 8(1), 167-179. ISSN: 1309-9302 <http://dergipark.gov.tr/odusobiad>.
- Pedro Teixeira, (2007). Jacob Mincer and the Centrality of Human Capital for Contemporary Labour Economics, CEMPRE–U. of PORTO and CIPES. <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.534.2669&rep=rep1&type=pdf>.
- Samah Souleh, (2014), the impact of Human Capital Management on the Innovativeness of research Center: The Case of Scientific Research Centers in Algeria, University of Biskra-Algeria, International Journal of Business and Management Vol. II (4), <https://www.iises.net>. JEL Classifications: O15, M1, O3.
- Topiwala Mrunali, Anuradha Pathak, (2021), A study on the effectiveness of training and development on employee's performance at JK, Uka Tarsadia University, Bardoli, Surat, Gujarat. International Journal of Creative Research Thoughts. Volume 9, Issue 5. Pp 110-125. www.ijcrt.org. ISSN: 2320-2882.
- United Nations (2016), Guide to Measuring Human Capital, United Nations Economic Commission for Europe, Human Capital Assessment Group,

New York and Geneva,
[https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications / 2016 /ECECESSTAT20166_E.pdf](https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/ECECESSTAT20166_E.pdf).

Vyacheslav A. Perplekina, Elena V. Perplekina and Elena S. Morozova, (2016), evolution of the concept of human capital in economics, Ekaterinburg University, Russia, International Journal of Environmental Education and Science, Vol. 11, NO. 15, pp. 7649-7658. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1117355.pdf>.

Wesonga Lynah Ateya, Chrispen Maende, (2018), Employee training and Performance programme for agriculture and livelihoods in Busia County, Kenya, International Academic Journal of Human Resource and Business Administration, Volume 3, Issue 3, pp 137-172. ISSN 2518-2374. http://www.iajournals.org/articles/iajhrba_v3_i3_137_172.pdf.

William A. Owings, Leslie S. Kaplan, Zafer Pirim, (2012), Education as an Investment in Turkey's Human Capital: A Work in Progress, Old Dominion University, Norfolk, Virginia, Eurasian Journal of Business and Economics, 5 (10), pp 45-70. <https://www.ejbe.org>. JEL Code Classification: A13, I21, J24.

World Bank Group, (2021). The Human Capital Index2020 UPDATE, Human Capital in the Time of Covid-19, World Bank Publications, Washington. Library of Congress.

World Economic Forum (2017). The Global Human Capital Report 2017, Preparing people for the future of work, committed to improving the state of the world, the International Organization for Public-Private Cooperation, www.weforum.org 2022.

Yuto Kitamura, Will Brehm, (2020), Public Policy Innovation for Human Capital Development, published in Tokyo Japan, Asian Productivity Organization, <https://www.apo-tokyo.org/publications/wp-content/uploads/sites/5/Public-Policy-Innovation-for-Human-Capital-Development-1.pdf>.