

Human Capital Progress Model in Islamic Banking with Fuzzy Delphi Approach

 **Ayat Kathirloo** / PhD Student of Islamic Economics, Al-Mustafa Al-Alamiyah University
ayatkassirloo@gmail.com

Mohammad Bidar Barchin Olia / Assistant Professor, Department of Economics, Imam Khomeini Education and Research Institute
bidarparchin@iki.ac.ir

Mohammad Saeed Panahi Boroujerdi / Assistant Professor, Department of Economics, Faculty of Economics, Allameh Tabatabaei University
ms_panahi@atu.ac.ir

Received: 2025/04/05 - **Accepted:** 2025/05/26

Abstract

This study aims to present a model of human capital progress in Islamic banking with a fuzzy Delphi approach. In this study, using the snowball sampling method, 30 university professors and banking experts specializing in the field of human capital in the provinces of Zanzan and Qom were selected as the statistical population of the study. Data and information were collected through a questionnaire and its validity was confirmed by experts and its reliability was confirmed by Cronbach's alpha coefficient (0.86). According to the two-stage data analysis using the fuzzy Delphi method, the key indicators of human capital development in Islamic banking include adherence to ethical and Sharia principles, meritocracy, social justice, and institutionalization of Islamic values in organizational culture. The highest scores in this regard are related to human capital alignment with Islamic values (0.83), institutionalization of the principles of trustworthiness and honesty (0.81), and emphasis on meritocracy (0.8); this indicates the importance of Sharia and ethical criteria in the human capital development model in Islamic banking. Strengthening human capital in Islamic banking requires measures such as developing Islamic assessment standards, amending laws and regulations to resolve conflicts with Sharia, creating coherent educational structures for human resource training, and targeted support for applied research in the field of Islamic finance.

Keywords: Progress model, Development model, Human capital, Islamic banking, Delphi.

JEL Classification: G24, J24.

الگوی پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی با رویکرد دلفی فازی

ayatkassirloo@gmail.com

bidarparchin@iki.ac.ir

ms_panahi@atu.ac.ir

آیت کثیرلو  / دانشجوی دکتری اقتصاد اسلامی جامعة المصطفی العالمیه

محمد بیدار برجین علیا / استادیار گروه اقتصاد مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی *

محمدسعید پناهی بروجردی / استادیار گروه اقتصاد دانشکد اقتصاد دانشگاه علامه طباطبائی

دریافت: ۱۴۰۴/۰۱/۱۶ - پذیرش: ۱۴۰۴/۰۳/۰۵

چکیده

این پژوهش با هدف ارائه الگوی پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی با رویکرد دلفی فازی انجام شده است. در این بررسی با استفاده از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی، تعداد ۳۰ نفر از اساتید دانشگاه و خبرگان بانکی متخصص در حوزه سرمایه انسانی در استان‌های زنجان و قم به‌عنوان جامعه آماری تحقیق انتخاب شدند. داده‌ها و اطلاعات از طریق پرسش‌نامه گردآوری شد و روایی آن توسط متخصصان و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ (۰/۸۶) تأیید گردید. با توجه به تحلیل داده‌ها در دو مرحله با روش دلفی فازی، شاخص‌های کلیدی پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی شامل رعایت اصول اخلاقی و شرعی، شایسته‌سالاری، عدالت اجتماعی و نهادینه‌سازی ارزش‌های اسلامی در فرهنگ سازمانی است. بالاترین امتیازات در این زمینه مربوط به همسو بودن سرمایه انسانی با ارزش‌های اسلامی (۰/۸۳)، نهادینه‌سازی اصول امانت‌داری و صداقت (۰/۸۱) و تأکید بر شایسته‌سالاری (۰/۸) است. این امر نشان‌دهنده اهمیت معیارهای شرعی و اخلاقی در الگوی پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی می‌باشد. تقویت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی نیازمند اقداماتی همچون تدوین استانداردهای ارزیابی اسلامی، اصلاح قوانین و مقررات برای رفع تعارضات با شریعت، ایجاد ساختارهای آموزشی منسجم برای تربیت نیروی انسانی، و حمایت هدفمند از پژوهش‌های کاربردی در حوزه مالی اسلامی است.

کلیدواژه‌ها: الگوی پیشرفت، الگوی توسعه، سرمایه انسانی، بانکداری اسلامی، دلفی.

طبقه‌بندی JEL: J24, G24

مقدمه

نیروی انسانی، رکن اصیل هر سازمان به‌شمار رفته و بیش از هر عامل دیگری نقش ممتازی در پیشرفت آن سازمان ایفا می‌کند. در صنعت بانکداری نیز منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین عوامل موفقیت شناخته می‌شود. بانک‌ها برای حفظ رقابت‌پذیری، ارائه خدمات باکیفیت و تطبیق با تغییرات محیطی، نیازمند نیروی انسانی متخصص، توانمند و متعهد هستند (ر.ک: قلیچ‌لی، ۱۳۸۶). در این میان، بانکداری اسلامی با توجه به اصول و ارزش‌های شرعی خود، الزامات خاصی در زمینه پیشرفت منابع انسانی دارد که آن را از بانکداری متعارف متمایز می‌کند. برخلاف بانک‌های متعارف که بر کارایی و سودآوری اقتصادی متمرکز هستند، بانک‌های اسلامی علاوه بر این اهداف، رعایت اصول اخلاقی، عدالت اجتماعی و شریعت اسلامی را نیز مورد توجه جدی قرار می‌دهند. بنابراین پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی باید به‌گونه‌ای باشد که هم بهره‌وری سازمانی را افزایش دهد و هم مطابقت با ارزش‌های شرعی را تضمین کند (میرسپاسی و پیدایی، ۱۳۸۸).

با وجود اهمیت این موضوع، الگوی مشخص و بومی‌شده‌ای برای توسعه سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی وجود ندارد. بسیاری از بانک‌های اسلامی هنوز از مدل‌های توسعه منابع انسانی بانکداری متعارف استفاده می‌کنند که ممکن است با ماهیت و ارزش‌های بانکداری اسلامی سازگار نباشد (آذر و صفری، ۱۳۸۳). این موضوع به‌ویژه در زمینه‌هایی مانند معیارهای شایسته‌سالاری، اصول اخلاقی، نظام انگیزشی و آموزش‌های تخصصی چالش‌هایی ایجاد کرده است. بنابراین نیاز به طراحی یک الگوی بومی و متناسب با ویژگی‌های بانکداری اسلامی ضروری به نظر می‌رسد؛ ازاین‌رو پرسش اصلی این پژوهش آن است که «الگوی بومی و بهینه پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی چگونه باید طراحی شود تا همسو با اصول شریعت و نیازهای بازار مالی در بانکداری اسلامی ایران باشد؟». فرضیه تحقیق حاضر بر این مبناست که تمسک به آموزه‌های اسلامی به همراه بهره‌گیری از تجربیات مثبت نظریه‌های مدرن توسعه سرمایه انسانی می‌تواند الگویی کارآمد را برای بانکداری اسلامی ارائه دهد. بر این اساس برای دستیابی به این هدف و آزمون فرضیه تحقیق، از روش دلفی فازی استفاده شده است تا نظرات خبرگان در خصوص شاخص‌های کلیدی پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی شناسایی شوند. نتایج این پژوهش می‌تواند به مدیران بانک‌های اسلامی در بهبود سیاست‌های سرمایه انسانی و پیاده‌سازی بانکداری بر اساس موازین اسلام کمک کند.

درباره پیشرفت سرمایه انسانی کتاب‌ها و مقالات متعددی نگاشته شده است که در این قسمت به مهم‌ترین آنها اشاره می‌گردد.

خنفر (۱۳۸۳) در تحقیق خود با عنوان «مقدمه‌ای بر استانداردسازی منابع انسانی در آموزش»، تأکید می‌کند که توجه به تحولات جهانی، به‌ویژه در عصر فناوری اطلاعات، برای استانداردسازی منابع انسانی در آموزش ضروری است؛ همچنین بهبود کیفیت معلمان و تربیت مؤثر آنها را از عوامل کلیدی موفقیت نظام آموزشی می‌داند.

محمدی (۱۳۸۶) در مقاله «ارزیابی برنامه‌ریزی منابع انسانی در آموزش و پرورش ایران و مشکلات آن»، به نابرابری در توزیع منابع انسانی بین مناطق مختلف اشاره می‌کند و بیان می‌کند که مدل تقاضای اجتماعی به‌تنهایی قادر به پیش‌بینی نیازها نیست و باید عوامل سیاسی و اجتماعی نیز در نظر گرفته شوند.

جهانیان (۱۳۸۸) در پژوهش خود با عنوان «راهکارهای بهینه‌سازی برنامه‌ریزی منابع انسانی در سیستم آموزش و پرورش شهر تهران»، راهکارهایی مانند استانداردسازی جذب و نگهداری نیروی انسانی، اصلاح نظام پرداخت حقوق و آموزش مستمر معلمان را برای بهبود نظام آموزشی پیشنهاد می‌دهد.

هاشمی و پورامین‌زاده (۱۳۹۰) در مقاله «چالش‌های روبه‌روی توسعه منابع انسانی و راه‌حل‌های اندکی برای پیشبرد آن»، بر نقش محوری منابع انسانی در توسعه سازمانی تأکید کرده و آن را عامل اصلی تحول و بقای سازمان‌ها می‌دانند.

صبرکش و دیگران (۱۳۹۲) در مقاله «آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان‌ها»، بیان می‌کنند که تغییرات پرشتاب محیطی، نیاز به برنامه‌های آموزشی منعطف و مستمر را ضروری ساخته است تا بتوان با نیازهای آینده سازگار شد.

کودبیه (۲۰۰۹) در پژوهش خود دریافت که آموزش مناسب، مشارکت کارکنان و فرهنگ سازمانی حمایتی از عوامل کلیدی بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمانی هستند.

اورهیل (۲۰۱۰) نشان داد که نظارت صحیح، رضایت شغلی و محیط کاری مثبت تأثیر مستقیمی بر توسعه منابع انسانی و تعهد سازمانی دارد.

هرشی و بلانچارد (۲۰۱۰) تأکید کردند که فرهنگ سازمانی قوی و رهبری مشارکتی موجب افزایش انگیزه و بهره‌وری کارکنان می‌شود.

کولسون و توماس (۲۰۱۰) دریافتند که فرهنگ سازمانی مطلوب منجر به افزایش تعهد کارکنان، کاهش ترک شغل و بهبود عملکرد سازمانی می‌گردد.

اسمو و همکاران (۲۰۲۰) سه عامل آموزش، روش‌های کاری مناسب و سیستم پاداش را به‌عنوان مؤثرترین راهکارهای توسعه منابع انسانی شناسایی کردند.

مبانی نظری

طراحی الگوی پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی مستلزم تعریف دقیق و علمی بانکداری اسلامی و سرمایه انسانی به‌عنوان محورهای اصلی تحلیل است. سرمایه انسانی در این چارچوب، نه صرفاً به‌عنوان یک عامل تولید، بلکه به‌عنوان دارایی راهبردی متشکل از دانش، مهارت‌ها، سلامت و توانایی‌های اخلاقی نیروی کار تعریف می‌شود که با اصول اسلامی مانند عدالت، اخلاق، مسئولیت اجتماعی تلفیق خواهد شد. برای تبیین مبانی نظری این الگو، ابتدا ضروری است مدل‌های پایه‌ای توسعه سرمایه انسانی به‌صورت جامع بررسی شوند. این مدل‌ها با آشکارسازی سازوکارهای اثرگذاری سرمایه انسانی بر بهره‌وری و نوآوری، چارچوبی علمی برای طراحی الگوی بومی بانکداری

اسلامی فراهم می‌کنند که همسو با ارزش‌های اسلامی و نیازهای مؤسسات مالی اسلامی است. بنابراین پس از تعریف بانکداری اسلامی و سرمایه انسانی، سه مدل اصلی و پایه‌ای شولتز، بکر و نلسون - فلپس بررسی می‌گردد و سپس الگوی پیشرفت سرمایه انسانی بر اساس موازین اسلامی بازتعریف خواهد شد.

بانکداری اسلامی

بانکداری اسلامی به‌عنوان «نظامی برای تجهیز و تخصیص منابع مالی بر مبنای آموزه‌های فقه اسلامی و با هدف تحقق اهداف اقتصادی اسلام» تعریف شده است (توکلی و کریمی، ۱۳۹۳). مهم‌ترین ویژگی‌های این تعریف عبارت‌اند از: بانکداری بدون ربا، استفاده از عقود مشارکتی و مبادله‌ای شرعی، رعایت شفافیت، عدالت و اخلاق در معاملات، و همچنین پرهیز از بهره‌وری صرف اقتصادی و توجه به عدالت اجتماعی (موسویان و ابراهیمی، ۱۳۹۲).

ابعاد اصلی و مؤلفه‌های شاخص‌های بانکداری اسلامی در دو بُعد کلان و اساسی شناسایی شده‌اند:

الف) رعایت ضوابط فقهی: این بُعد شامل حذف ربا از تجهیز و تخصیص منابع، حذف قراردادهای غرری یا صوری، شفافیت اطلاعاتی در قراردادهای، تناسب نوع قرارداد با ماهیت نیاز مالی، و نظارت شرعی بر عملکرد بانک می‌شود؛

ب) تحقق اهداف شریعت: این بخش بر تحقق عدالت توزیعی و حمایت از اقشار ضعیف، تخصیص منابع به تولید، کشاورزی، صنعت و خدمات، پرداخت‌های قرض‌الحسنه و عدم تمرکز صرف بر سودآوری، توازن منطقه‌ای در تخصیص منابع، و مسئولیت‌پذیری اجتماعی بانک‌ها تأکید دارد (توکلی و کریمی، ۱۳۹۳).

در تعریفی دیگر شاخص‌های بانکداری اسلامی مطلوب در سه حوزه اصلی دسته‌بندی شده‌اند. در بخش شاخص‌های فقهی، مهم‌ترین معیارها شامل اجتناب کامل از ربا در تجهیز و تخصیص منابع، پرهیز از استفاده از عقود صوری و حفظ سلامت معاملات از نظر غرر و ضرر می‌باشد. در بعد اخلاقی، این شاخص‌ها بر نیت خیر و خدمت عمومی در اعطای تسهیلات تأکید دارند. از منظر اقتصادی نیز شاخص‌های اصلی عبارت‌اند از: استفاده بهینه از منابع، تخصص‌گرایی در عملکرد بانک‌ها و افزایش کارایی در تخصیص منابع به فعالیت‌های مولد اقتصادی. این مجموعه شاخص‌ها به‌عنوان چارچوبی جامع برای سنجش میزان انطباق عملکرد بانک‌ها با موازین بانکداری اسلامی طراحی شده‌اند (داودی و بیدار، ۱۳۹۰). تفاوت‌های بین بانکداری اسلامی و بانکداری متعارف، الزامات خاصی را در مورد سرمایه انسانی ایجاد می‌کند. درواقع، ماهیت متفاوت اهداف، ارزش‌ها و مکانیزم‌های عملیاتی این دو نظام بانکداری، مستلزم وجود ویژگی‌های منحصر به فرد در منابع انسانی آنهاست. بانکداری اسلامی صرفاً با به‌کارگیری شاخص‌های رایج سرمایه انسانی در نظام بانکداری غربی قابل اداره نیست، بلکه نیازمند نیروی انسانی متعهد و آشنا به اصول و ارزش‌های اسلامی می‌باشد.

سرمایه انسانی

در جهان امروز، توسعه پایدار جوامع بیش از هر چیز مرهون توجه به پرورش و توانمندسازی افراد است. این دیدگاه که ریشه در نظریه‌های اقتصادی معاصر دارد، نخستین بار توسط تئودور شولتز در میانه قرن بیستم صورت‌بندی شد و سپس

گری بکر با بسط این ایده، سرمایه انسانی را به عنوان موتور محرکه رشد اقتصادی معرفی کرد (Harbinson, 1973). بر اساس این چارچوب نظری، سرمایه انسانی شامل مجموعه‌ای از ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی است که از طریق آموزش و تجربه در افراد نهادینه می‌شود و ظرفیت‌های تولیدی آنان را ارتقا می‌بخشد (Becker, 1962; Coleman, 1990). این رویکرد، نگرش جوامع به منابع انسانی را دگرگون ساخته و بر اهمیت سرمایه‌گذاری در آموزش، سلامت و مهارت‌آموزی تأکید دارد. درواقع، سرمایه انسانی به عنوان دارایی نامشهود افراد و سازمان‌ها، نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد مزیت رقابتی و پیشرفت اقتصادی ایفا می‌کند (Coleman, 1990).

سرمایه انسانی در جوامع امروزی به عنوان یک دارایی استراتژیک شناخته می‌شود که حاصل تعامل پیچیده‌ای میان دانش تخصصی، قابلیت‌های مدیریتی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان است (Bozburu, 2004). این سرمایه ناملموس، درواقع تجسم دانش سازمانی در قالب مهارت‌ها و شایستگی‌های نیروی کار محسوب می‌شود (McGregor et al., 2005). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که این مفهوم فراتر از آموزش‌های رسمی، ترکیبی منحصر به فرد از استعدادهای ذاتی، تحصیلات آکادمیک، تجربیات عملی و نگرش‌های حرفه‌ای افراد را دربر می‌گیرد (Lin & Huang, 2005) که در مجموع بیانگر ظرفیت‌های نهفته و توانمندی‌های تحقق‌یافته یک سازمان برای ایجاد ارزش و نوآوری است (Kulvisaechna, 2006).

مدل سرمایه انسانی شولتز

تئودور شولتز (۱۹۰۲-۱۹۹۸) اقتصاددان برجسته آمریکایی و برنده نوبل اقتصاد (۱۹۷۹)، به عنوان پدر نظریه سرمایه انسانی مدرن شناخته می‌شود. مدل او در دهه ۱۹۶۰ با مقاله انقلابی «Investment in Human Capital» (۱۹۶۱) [«سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی»] در American Economic Review ارائه شد. شولتز با چالش کشیدن نظریه سنتی سرمایه در اقتصاد کلاسیک، استدلال کرد که مهارت‌ها و دانش کارگران (سرمایه انسانی) نقشی حیاتی در رشد اقتصادی دارد که تا آن زمان نادیده گرفته می‌شد (Romer, 1990).

مدل سرمایه انسانی شولتز تحولی اساسی در درک رابطه بین سرمایه‌گذاری در انسان و رشد اقتصادی ایجاد کرد. شولتز با این مدل اثبات کرد که منابع انسانی ماهر و سالم موتور محرکه اصلی پیشرفت اقتصادی ملت‌ها هستند (Schultz, 1961). شولتز با تحلیل تاریخی - مقایسه‌ای نشان داد که کشورهایی مانند ژاپن و آلمان پس از جنگ جهانی دوم، علی‌رغم تخریب گسترده سرمایه فیزیکی، به لطف ذخیره غنی سرمایه انسانی توانستند به سرعت بازسازی شوند. محاسبات او حاکی از آن بود که در اقتصاد آمریکا بین سال‌های ۱۹۱۰-۱۹۵۰، حدود ۸۰ درصد از رشد بهره‌وری کشاورزی ناشی از ارتقای مهارت‌ها و دانش کشاورزان بوده است. این یافته‌ها منجر به توسعه مفهوم «نرخ بازده اجتماعی سرمایه انسانی» شد که نشان می‌دهد چگونه هر واحد سرمایه‌گذاری اضافی در آموزش می‌تواند سهمی نامتناسب در رشد تولید ناخالص داخلی داشته باشد (Lucas, 1988).

ویژگی‌های منحصر به فرد سرمایه انسانی در مدل شولتز شامل غیر قابل انتقال بودن (وابسته به فرد)، مقاومت در برابر استهلاک (برخلاف ماشین‌آلات که فرسوده می‌شوند) و قابلیت انباشت و ترکیب‌پذیری (یادگیری منجر به یادگیری بیشتر می‌شود) است. شولتز همچنین به «توزیع نابرابر فرصت‌های آموزشی» به عنوان عامل اصلی تفاوت در رشد اقتصادی بین کشورها اشاره کرد (Goldin & Katz, 1998). امروزه تأثیر این مدل را می‌توان در شاخص سرمایه انسانی بانک جهانی، برنامه‌های توسعه سازمان ملل و سیاست‌های آموزشی اغلب کشورهای در حال توسعه مشاهده کرد (Krueger & Lindahl, 2001).

باین‌حال، مدل شولتز نیز با انتقاداتی روبه‌رو بوده است. برخی اقتصاددانان اشاره می‌کنند که شولتز به اندازه کافی به موانع نهادی مانند فساد دولتی، سیستم‌های آموزشی ناکارآمد یا تبعیض‌های ساختاری که می‌توانند بازده سرمایه‌گذاری در انسان را کاهش دهند، توجه نکرده است. با وجود این محدودیت‌ها، مدل شولتز به عنوان سنگ بنای اقتصاد آموزش و نیروی کار باقی مانده و به طور مداوم در پژوهش‌های جدید درباره ارتباط بین سرمایه انسانی و رشد اقتصادی مورد توجه قرار می‌گیرد (Acemoglu & Autor, 2012).

مدل توسعه سرمایه انسانی بکر

گری بکر (Gary Becker) اقتصاددان برجستهٔ مکتب شیکاگو و برندهٔ جایزهٔ نوبل اقتصاد (۱۹۹۲)، یکی از پایه‌گذاران تئوری سرمایه انسانی است. مدل او تأکید می‌کند که سرمایه‌گذاری در انسان از طریق آموزش، مهارت‌آموزی و سلامت، مشابه سرمایه‌گذاری در ماشین‌آلات یا فناوری است و بازده اقتصادی بلندمدتی دارد (Heckman, 2000). مدل سرمایه انسانی گری بکر یک چارچوب نظری پیش‌گامانه در اقتصاد است که سرمایه‌گذاری در توانایی‌ها و قابلیت‌های انسانی را به عنوان موتور محرکهٔ رشد اقتصادی و توسعهٔ فردی تحلیل می‌کند. این مدل با نگاهی تحول‌آفرین، انسان را نه به عنوان یک عامل تولید ساده، بلکه به عنوان یک دارایی استراتژیک می‌نگرد که می‌تواند از طریق سرمایه‌گذاری هوش‌مندانه، ارزش اقتصادی خود را به طور پیوسته افزایش دهد.

بکر در مدل خود، آموزش رسمی، آموزش غیررسمی و سرمایه‌گذاری در سلامت را سه شکل اساسی سرمایه‌گذاری انسانی معرفی می‌کند. هریک از این سرمایه‌گذاری‌ها به عنوان یک تصمیم اقتصادی عقلایی در نظر گرفته می‌شود که فرد با محاسبهٔ دقیق هزینه‌ها و منافع آتی آن را اتخاذ می‌کند (Becker, 1962).

در سطح خرد، مدل بکر از یک چارچوب ریاضی دقیق استفاده می‌کند که در آن ارزش فعلی جریان درآمد آتی (PV) با در نظر گرفتن هزینه‌های مستقیم (مانند شهریه) و هزینه‌های فرصت (درآمد ازدست‌رفته) محاسبه می‌شود. این مدل پیش‌بینی می‌کند که افراد تا زمانی که بازده نهایی سرمایه‌گذاری بیشتر از هزینهٔ نهایی آن باشد، به سرمایه‌گذاری در خود ادامه می‌دهند. باین‌حال، این بازده به مرور زمان و با افزایش سطح سرمایه‌گذاری، به دلیل قانون بازده نزولی کاهش می‌یابد (Schultz, 1961).

در سطح کلان، مدل بکر توضیح می‌دهد که چگونه سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی می‌تواند به رشد اقتصادی پایدار، افزایش بهره‌وری نیروی کار و کاهش نابرابری‌های درآمدی منجر شود. بکر استدلال می‌کند که تفاوت در سطح سرمایه انسانی افراد می‌تواند بخش عمده‌ای از تفاوت درآمدها در بازار کار را توضیح دهد (Psacharopoulos & Patrinos, 2018). به‌طور خلاصه، مدل سرمایه انسانی گری بکر یک چارچوب نظری قدرتمند است که تحول اساسی در درک ما از نقش آموزش و سلامت در اقتصاد ایجاد کرده است (Hanushek & Woessmann, 2012). این مدل با ترکیب ظریف نظریه اقتصادی و مشاهدات تجربی، همچنان به‌عنوان سنگ بنای بسیاری از تحلیل‌های معاصر در اقتصاد آموزش، بازار کار و توسعه اقتصادی باقی مانده است (Acemoglu & Autor, 2012).

مدل نلسون - فلیس

مدل نلسون - فلیس یک چارچوب نظری پیش‌گامانه در اقتصاد رشد است که رابطه حیاتی بین سرمایه انسانی و پیشرفت تکنولوژیک را تحلیل می‌کند. این مدل که در سال ۱۹۶۶ توسط ریچارد نلسون و ادmond فلیس ارائه شد، استدلال می‌کند که سطح تحصیلات نیروی کار نه‌تنها بهره‌وری مستقیم را افزایش می‌دهد، بلکه مهم‌تر از آن، توانایی جذب، تطبیق و به‌کارگیری فناوری‌های جدید را تعیین می‌کند (Nelson & Phelps, 1966). این مدل نشان می‌دهد کشورهایی با سرمایه انسانی بالاتر می‌توانند سریع‌تر به مرزهای فناوری روز دنیا نزدیک شوند، حتی اگر از نظر سرمایه فیزیکی مشابه دیگران باشند (Benhabib & Spiegel, 1994). مکانیسم اصلی مدل بر این اصل استوار است که نیروی کار تحصیل کرده بهتر می‌تواند فناوری‌های پیچیده را درک کند، با شرایط محلی تطبیق دهد و در فرایندهای تولید به‌کار گیرد. این دیدگاه تحولی اساسی در نظریه رشد ایجاد کرد؛ زیرا توضیح می‌داد چرا برخی کشورها با وجود سرمایه‌گذاری زیاد در تجهیزات فیزیکی، رشد اقتصادی پایینی دارند؟ این مدل پاسخ را در کمبود سرمایه انسانی لازم برای جذب فناوری می‌دانست (Papageorgiou, 2003).

سرمایه انسانی در منظومه فکری اسلام

سرمایه انسانی در منظومه فکری اسلام، مفهومی چندبعدی و عمیق است که فراتر از نگاه ابزاری صرف به نیروی کار، کرامت ذاتی انسان و مسئولیت‌های الهی - اجتماعی او را مد نظر قرار می‌دهد. این نگاه جامع، پیشرفت سرمایه انسانی را به‌مثابه فرایندی تعریف می‌کند که هم‌زمان رشد مادی، معنوی، اخلاقی و اجتماعی افراد را هدف قرار می‌دهد. اسلام با ارائه چارچوبی نظام‌مند، مؤلفه‌های کلانی را معرفی می‌کند که هر یک به‌گونه‌ای منحصربه‌فرد، تمایز الگوی اسلامی از پارادایم‌های متعارف غربی را آشکار می‌سازند (نظری، ۱۳۸۶).

از دیدگاه اسلام، پیشرفت و تعالی انسان تنها در سایه تربیت توحیدی معنا پیدا می‌کند. این تربیت اصیل، نگرش انسان را به هستی و مواهب آن دگرگون می‌سازد. تربیت توحیدی با بیکاری، بی‌سوادی، بی‌تدبیری و فقر سازگار

نیست. تربیت توحیدی انسان را به سمت تولید ثروت حلال، کارآفرینی و توسعه اقتصادی هدایت می کند، مشروط بر اینکه این فعالیت ها در چارچوب ارزش های اخلاقی و الهی صورت پذیرد (رجایی، ۱۴۰۲).

مؤلفه های اسلامی پیشرفت سرمایه انسانی بر سه پایه اساسی استوار است که عبارت اند از: پایه های اعتقادی (تقوا، اخلاص و نیت الهی)، شایستگی های تخصصی (علم نافع، مهارت ورزی و اجتهاد) و تکالیف اجتماعی (عدالت محوری، حسن خلق و امانت داری). این مؤلفه ها در قرآن کریم و متون دینی تبیین شده اند. پژوهش های معاصر نیز نشان می دهد سازمان های اسلامی با تلفیق این ابعاد با الگوهای متعارف سرمایه انسانی، به الگوهای موفق تربیت نیروی انسانی دست یافته اند که هم زمان کارایی اقتصادی و ارزش های اخلاقی را تأمین می کنند.

در این بخش با بررسی نظام مند مؤلفه های کلیدی پیشرفت سرمایه انسانی در اسلام، تلاش می شود تا چارچوبی علمی - دینی ارائه گردد که هم برای پژوهشگران مدیریت اسلامی و هم برای فعالان عرصه منابع انسانی در سازمان های اسلامی قابل استفاده باشد. این تحلیل با استناد به آیات قرآن کریم، روایات معصومین علیهم السلام و تجربیات عملی در مؤسسات مالی - اقتصادی اسلامی تنظیم شده است.

تقوا

تقوا به عنوان یکی از بنیادی ترین مفاهیم اسلامی، در منابع دینی با تأکید فراوان به عنوان اساس سعادت فردی و پیشرفت اجتماعی معرفی شده است. قرآن کریم در آیه «وَتَزَوَّدُوا فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَى» (بقره: ۱۹۷)، تقوا را بهترین توشه برای سفر زندگی می داند. این امر نشان می دهد انسان های باتقوا در مواجهه با چالش های دنیوی و اخروی، از بصیرت و استواری بیشتری برخوردارند؛ همچنین در آیه «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات: ۱۳)، کرامت انسانی را نه بر اساس ثروت یا نژاد، بلکه بر مبنای تقوا قرار می دهد و این بینش، انگیزه های قوی برای خودسازی و حرکت به سوی فضیلت های اخلاقی در جامعه ایجاد می کند. در احادیث پیشوایان دینی نیز تقوا به عنوان عاملی حیاتی در حفظ انسان از گناه و انحراف مطرح شده است. پیامبر اکرم صلی الله علیه و آله می فرماید: «مَنْ رَزَقَ تَقَى فَقَدْ رَزِقَ خَيْرَ الدُّنْيَا وَالْآخِرَةِ»؛ هر کس تقوا روزی اش شود، خیر دنیا و آخرت روزی او شده است (پاینده، ۱۳۴۶ق، ص ۷۶۹). حدیث مزبور بیانگر این است که تقوا باید در تمام رفتارها و تصمیمات انسان تجلی یابد و تنها به عبادات فردی محدود نمی شود. امام علی علیه السلام می فرماید: «إِنَّ لِأَهْلِ التَّقْوَى علامات يعرفون بها: صدق الحديث وأداء الأمانة ووفاء العهد»؛ تقواییسگان نشانه هایی دارند که با آنها شناخته می شوند: راست گویی، امانت داری، وفای به عهد (عیاشی، ۱۳۷۸، ج ۲، ص ۲۱۳). این روایت نشان می دهد تقوا تنها یک فضیلت فردی، بلکه عاملی محافظتی در برابر فسادهای اجتماعی است. حضرت علی علیه السلام در خطبه همام نهج البلاغه، متقین را افرادی توصیف می کند که از شبهات دوری می کنند: «يَجْتَنِبُونَ الشُّبُهَاتِ»، در گفتار و رفتار راست گو و امین هستند: «صِدْقُ الْحَدِيثِ وَأَدَاءُ الْأَمَانَةِ»، و در برخورد با ستمگران با حکمت و مدارا رفتار می کنند: «وَيَخْضَعُونَ مَنْ بَغَى عَلَيْهِمْ». این ویژگی ها

نشان می‌دهد که تقوا تنها یک حالت درونی نیست، بلکه در تعاملات اجتماعی، اقتصادی و سیاسی نیز تأثیرگذار است و جامعه‌ای که بر پایه تقوا بنا شود، از فساد، تبعیض و بی‌عدالتی به دور خواهد بود.

تقوا به‌عنوان یک ارزش الهی و اخلاقی، تأثیر مستقیمی بر پیشرفت سرمایه‌انسانی دارد. افراد پرهیزکار در محیط کار به صداقت، انصاف و مسئولیت‌پذیری پایبندند که این امر، بهره‌وری و اعتماد در نظام اقتصادی را افزایش می‌دهد. تقوا مانع رشوه‌خواری، اختلاس و سوءاستفاده از موقعیت‌های شغلی می‌شود و سیستم‌های مدیریتی را شفاف و کارآمد می‌سازد. تقوا باعث می‌شود افراد به یکدیگر اعتماد کنند، روابط اجتماعی مستحکم‌تر شود و زمینه برای همکاری‌های جمعی فراهم گردد. جامعه‌ای که بر مبنای تقوا شکل بگیرد، نسل‌های بعدی را نیز بر اساس ارزش‌های اخلاقی پرورش می‌دهد و پیشرفت پایدار انسانی را تضمین می‌کند. بنابراین تقوا با تقویت اخلاق فردی و اجتماعی، کاهش فساد، افزایش مسئولیت‌پذیری و ایجاد اعتماد عمومی، نقش اساسی در پیشرفت سرمایه‌انسانی و پیشرفت همه‌جانبه جامعه ایفا می‌کند. جامعه‌ای که بر مبنای تقوا اداره شود، نه‌تنها در بعد مادی، بلکه در ابعاد معنوی و اخلاقی نیز به تعالی خواهد رسید.

علم نافع

در نظام توسعه‌انسانی متعارف، معیار «علم و معرفت» عمدتاً به شاخص‌های کمی و مادی مانند نرخ سوادآموزی، میانگین سال‌های تحصیل و دسترسی به مؤسسات آموزشی محدود می‌شود، اما از منظر اسلام، اگرچه کسب دانش و سوادآموزی به‌عنوان پایه‌ای ضروری برای پیشرفت انسانی مورد تأکید قرار گرفته است، ولی به‌هیچ‌وجه شرط کافی محسوب نمی‌شود. اسلام «معرفت» را مفهومی بسیط‌تر و عمیق‌تر می‌داند که علاوه بر دانش مادی، شامل بینش الهی، حکمت، تقوا و شناخت صحیح از رابطه انسان با خدا، خود و جهان هستی می‌شود (خلیلیان و جوشقانی نایینی، ۱۳۹۳).

علم‌اندوزی در اسلام به‌عنوان سنگ بنای تمدن اسلامی و محور اصلی پیشرفت همه‌جانبه سرمایه‌انسانی مطرح شده است که منابع معرفتی اسلام به تبیین ابعاد آن پرداخته‌اند. قرآن کریم علم را مایه برتری انسان‌ها معرفی می‌کند؛ آنجا که می‌فرماید: «قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ» (زمر: ۹)؛ آیا کسانی که می‌دانند با نادانان برابرند؟ این آیه به روشنی ارزش والای علم و عالم را در نظام آفرینش نشان می‌دهد؛ همچنین در آیه «يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (مجادله: ۱۱)، به صراحت اعلام می‌کند که به اهل ایمان و علم، درجات ویژه‌ای عطا خواهد کرد که این نشان‌دهنده جایگاه رفیع علم‌آموزی در منظومه فکری اسلام است.

در احادیث معصومین (ع) نیز بر این موضوع تأکید فراوان شده است. پیامبر اکرم (ص) در حدیث مشهور «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ وَمُسْلِمَةٍ» (ورام، ۱۴۱۰ق، ج ۲، ص ۱۷۶)، طلب علم را تکلیف و فریضه‌ای همگانی برای عموم مسلمانان می‌داند. امام صادق (ع) در بیانی ژرف، علم را به سلطنت و قدرت تشبیه می‌کند که دارنده آن را توانمند و بی‌بهره از آن را درمانده می‌سازد. این احادیث به‌خوبی نشان می‌دهد که در نگاه پیشوایان دینی علم تنها یک مقوله نظری نیست، بلکه ابزاری کارآمد برای حل مشکلات فردی و اجتماعی است.

نهج البلاغه به عنوان گنجینه‌ای از حکمت‌های علوی، توصیه‌های عملی بسیاری درباره روش‌های صحیح علم‌اندوزی ارائه داده است. امام علی علیه السلام در وصیت به امام حسن علیه السلام بر مطالعه مستمر علوم و مباحثه با حکما تأکید می‌ورزند که نشان‌دهنده اهمیت روش‌های فعال یادگیری در نظام تربیتی اسلام است؛ همچنین فرمایش ایشان مبنی بر اینکه «ارزش هر کس به اندازه دانش اوست» (نهج البلاغه، حکمت ۸۱)، معیار جدیدی برای سنجش انسان‌ها در جامعه اسلامی ارائه می‌دهد که کاملاً با معیارهای پیشرفت سرمایه انسانی در عصر حاضر همخوانی دارد.

نقش علم‌اندوزی در پیشرفت سرمایه انسانی از منظر اسلامی بسیار گسترده و چندبعدی است. در بعد فردی، موجب افزایش توانمندی‌های شناختی، تقویت اعتماد به نفس و ایجاد انگیزه برای پیشرفت مستمر می‌شود. در بعد اجتماعی، به کاهش نابرابری‌های آموزشی، ارتقای سطح فرهنگی جامعه و توسعه نهادهای علمی می‌انجامد. در حوزه اقتصادی، باعث افزایش بهره‌وری نیروی کار، ایجاد نوآوری و توسعه صنایع دانش‌بنیان می‌گردد. در عرصه سیاسی، به تربیت مدیران شایسته و افزایش مشارکت آگاهانه مردم کمک می‌کند، و در بعد فرهنگی، به حفظ میراث علمی، تقویت هویت تمدنی و ایجاد گفت‌وگوی سازنده بین فرهنگی می‌انجامد.

این نگاه جامع و همه‌جانبه اسلام به مقوله علم‌اندوزی، الگویی بی‌نظیر برای توسعه پایدار ارائه می‌دهد که هم جنبه‌های مادی و هم معنوی پیشرفت را دربر می‌گیرد. در این الگو، علم نه به عنوان هدف، بلکه به عنوان وسیله‌ای برای تعالی فرد و جامعه و تقرب به خداوند مطرح می‌شود. جامعه‌ای که بر اساس این اصول شکل بگیرد، هم از نظر علمی پیشرفته خواهد بود و هم از نظر اخلاقی متعالی، و این همان جامعه آرمانی است که اسلام به دنبال تحقق آن است.

عدالت محوری

عدالت حس ذاتی دارد و تحقق آن یکی از آرزوهای بشر در طول تاریخ بوده است. همه ادیان الهی به ویژه اسلام بر تحقق عدالت در همه ابعاد زندگی تأکید دارند برقراری عدالت از اهداف انبیا و نبی گرامی اسلام صلی الله علیه و آله می‌باشد (رجایی و معلمی، ۱۳۹۰). عدالت محوری به عنوان یکی از ارکان اساسی تکالیف اجتماعی در اسلام، در آیات قرآن کریم و احادیث معصومین علیهم السلام به صورت جامع مورد تأکید قرار گرفته است. قرآن کریم با آیاتی همچون «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ» (نحل: ۹۰) و «كُونُوا قَوَّامِينَ بِالْقِسْطِ» (نساء: ۱۳۵)، عدالت را به عنوان فرمان الهی و تکلیف دینی مطرح می‌کند که نقش اساسی در ایجاد تعادل اجتماعی و پیشرفت انسانی دارد. احادیثی مانند «الْمُؤْمِنُ مَنْ أَمِنَهُ النَّاسُ» از پیامبر صلی الله علیه و آله (متقی هندی، ۱۳۹۵ق، ص ۷۳۹) و «الْعَدْلُ يَضَعُ الْأُمُورَ مَوَاضِعَهَا» از امام علی علیه السلام (نهج البلاغه، حکمت ۴۳)، عدالت را مبنای اعتماد اجتماعی و نظام تنظیم‌گر روابط انسانی معرفی می‌کنند. حضرت علی علیه السلام در نهج البلاغه با تأکیدیات مانند «فَإِنَّ فِي الْعَدْلِ سَعَةً» و «الْعَدْلُ أَسَاسُ بِهِ الْعَمْرَانُ»، عدالت را عامل گشایش اجتماعی و پایه تمدن‌سازی می‌داند. این نگاه جامع به عدالت، نقش بی‌بدیلی در پیشرفت سرمایه انسانی ایفا می‌کند: از طریق تأمین عدالت آموزشی (توزیع فرصت‌های یادگیری)، عدالت اقتصادی (توزیع عادلانه ثروت)، عدالت سیاسی (مشارکت برابر در تصمیم‌گیری‌ها)،

عدالت قضایی (برابری در برابر قانون) و عدالت فرهنگی (احترام به تنوع فرهنگی). تحقق این ابعاد عدالت، موجب افزایش بهره‌وری نیروی انسانی، تقویت نوآوری، ارتقای مشارکت اجتماعی و در نهایت دستیابی به توسعه پایدار و همه‌جانبه می‌شود که همسو با اهداف متعالی نظام اسلامی است (متقی هندی، ۱۳۹۵ق، ص ۷۳۹).

اخلاق نیکو

اخلاق نیکو به‌عنوان ستون فقرات روابط اجتماعی در اسلام، هم در قرآن کریم و هم در سنت معصومین علیهم‌السلام مورد تأکید ویژه قرار گرفته است. یکی از راهبردهای اسلام برای ورود اخلاق و معنویت به اقتصاد این است که فعالیت اقتصادی به‌عنوان نوعی عبادت خداوند قلمداد شده است (توکلی، ۱۴۰۲). قرآن کریم در آیه‌ای روشن‌گرانه فرمان می‌دهد: «وَقُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا»؛ با مردم به نیکی سخن بگویید (بقره: ۸۳)، و در آیه شریفه «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ» (نحل: ۹۰)، عدالت و احسان را دو رکن اساسی تعاملات اجتماعی معرفی می‌نماید. پیامبر اکرم صلی‌الله‌علیه‌وآله‌وسلم با بیان «أَحَبُّكُمْ إِلَيَّ اللَّهُ أَحْسَنُكُمْ أَخْلَاقًا» (طبرسی، ۱۴۲۶ق، ج ۱۰، ص ۸۷)، خوش‌اخلاقی را ملاک تقرب به خدا دانسته‌اند. امام علی علیه‌السلام خوش‌اخلاقی را عامل افزایش شبکه روابط اجتماعی معرفی کرده و می‌فرماید: «مَنْ حَسَنَ خَلْقَهُ كَثُرَ مُجِبُّوهُ وَأَنْسَتِ الْفُوسُ بِهِ» (تمیمی آمدی، ۱۴۱۰ق، ح ۹۱۳۱)؛ آنکه خوی نیک داشته باشد، دوستانش زیاد شوند و دل‌ها به او انس و الفت گیرند. ایشان همچنین در عهدنامه مالک اشتر بر اخلاق‌مداری در روابط همسایگی تأکید می‌ورزند. این آموزه‌های اسلامی نشان می‌دهند که اخلاق نیکو تنها یک فضیلت فردی نیست، بلکه سیستمی جامع برای پیشرفت سرمایه‌های انسانی است که هم سرمایه اجتماعی (از طریق افزایش اعتماد و کاهش هزینه‌های تعامل)، هم سرمایه روان‌شناختی (با ایجاد امنیت عاطفی)، هم سرمایه اقتصادی (از راه تسهیل همکاری‌های شغلی) و هم سرمایه فرهنگی (با تقویت هویت جمعی) را رشد می‌دهد. جامعه‌ای که بر پایه این اصول اخلاقی بنا شود، از کارآمدی بالاتر (به دلیل کاهش اصطکاک‌های اجتماعی)، انعطاف‌پذیری بیشتر (در مواجهه با چالش‌ها)، خلاقیت افزون‌تر (در فضای امن روانی) و پایداری قوی‌تری (به‌واسطه پیوندهای عمیق اجتماعی) برخوردار خواهد بود. این نگاه جامع اسلامی نشان می‌دهد که پیشرفت واقعی و همه‌جانبه بدون توجه به اخلاق نیکو و تقویت سرمایه‌های اخلاقی در سطح فردی و اجتماعی، دست‌نیافتنی خواهد بود و همان‌گونه که معصومین علیهم‌السلام تأکید کرده‌اند، آبادانی حقیقی جوامع در گرو نیکوکاری و خوش‌اخلاقی عمومی است.

بررسی تطبیقی دیدگاه اسلام و مکاتب غربی درباره سرمایه انسانی بانک‌ها

با وجود اینکه مدل سرمایه انسانی گری بکر، شولتز و نلسون - فلیس یک چارچوب نظری قدرتمند در زمینه سرمایه انسانی می‌باشد، اما با تأکید صرف بر بازدهی اقتصادی و سرمایه‌گذاری فردی، از ابعاد اخلاقی، عدالت اجتماعی و مسئولیت‌های جمعی غافل هستند؛ درحالی‌که اسلام با ترکیب مهارت‌افزایی و تکامل اخلاقی، انسان را نه به‌عنوان ابزار تولید، بلکه به‌عنوان موجودی هدفمند و مسئول در قبال جامعه می‌نگرد؛ همچنین مدل‌های غربی بر فردگرایی

و انباشت سود شخصی تمرکز دارد، اما الگوی اسلامی با تأکید بر «توزیع عادلانه فرصت‌ها» و «خدمت‌رسانی اجتماعی»، پیشرفت سرمایه انسانی را در چارچوب ارزش‌های الهی بازتعریف می‌کند.

برای استفاده از این سه مدل در بانکداری اسلامی، باید تعدیلاتی اساسی اعمال شود تا با اصول شریعت و اهداف این نظام هم‌راستا شوند. به عنوان مثال، مدل بکر با ابزار تحلیلی خود، مانند نرخ بازگشت سرمایه‌گذاری، می‌تواند برای ارزیابی اثربخشی برنامه‌های آموزشی در بانکداری اسلامی به کار رود، یا مدل شولتز، با تأکید بر بازده اجتماعی، به اهداف جمعی بانکداری اسلامی نزدیک‌تر است و همچنین مدل نلسون - فلیس با تمرکز بر جذب فناوری، برای بانکداری اسلامی که به دنبال تطبیق ابزارهای مالی مدرن (مانند فین‌تک یا بلاک‌چین) با شریعت است، بسیار کاربردی است. در جدول ذیل به اختصار سه مدل سرمایه انسانی با دیدگاه اسلام مقایسه شده است.

جدول ۱: مقایسه مدل‌های غربی سرمایه انسانی با دیدگاه اسلام

مؤلفه	بکر	شولتز	نلسون - فلیس	دیدگاه اسلام
محور اصلی	بازده فردی	توسعه نیروی کار	نوآوری و جذب فناوری	تکامل مادی و معنوی
روش سرمایه‌گذاری	آموزش تخصصی و تجربه کاری	آموزش عمومی و بهداشت	آموزش عالی و پژوهش	آموزش مفید و تربیت اخلاقی
هدف نهایی	حداکثرسازی سود شخصی	رشد اقتصاد	پیشرفت تکنولوژیک	رضای الهی + پیشرفت جامعه
نقش دولت	تسهیل آموزش	تأمین آموزش و سلامت پایه	حمایت از تحقیق و توسعه	تضمین عدالت در اجتماع
محدودیت‌ها	نادیده گرفتن نابرابری‌ها	تمرکز صرف بر جنبه‌های مادی	نیاز به زیرساخت‌های پیشرفته	پرهیز از آموزش‌های غیر اخلاقی

منبع: یافته‌های تحقیق

سنجش و تطبیق شاخص‌های اسلامی بر عملکرد نیروی انسانی بانک

برای تحقق الگوی پیشرفت سرمایه انسانی در نظام بانکداری اسلامی، ضروری است شاخص‌های ارزشی نظیر همسویی با ارزش‌های اسلامی، رعایت امانت‌داری، صداقت و شایسته‌سالاری، نه صرفاً به عنوان مفاهیم نظری، بلکه به عنوان معیارهایی قابل سنجش و ارزیابی در فرایندهای مدیریتی و منابع انسانی بانک‌ها در نظر گرفته شوند. این رویکرد، امکان سنجش عینی و اصلاح‌پذیر عملکرد نیروی انسانی را فراهم می‌سازد. در گام نخست، برای سنجش همسویی با ارزش‌های اسلامی، ابزارهایی همچون پرسش‌نامه‌های خودارزیابی ارزشی، ارزیابی ۳۶۰ درجه با محوریت اخلاق اسلامی، و نیز مصاحبه‌های رفتاری مبتنی بر ارزش‌های اسلامی پیشنهاد می‌شود. در این فرایند، میزان شناخت، باور و التزام فرد به اصولی چون عدل، تعاون، قناعت، توکل و اجتناب از ربا و فساد مالی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد (صالحی صدقیانی و قزایی‌پور، ۱۳۹۷).

رعایت امانت‌داری و صداقت نیز از طریق ارزیابی عملکرد گذشته شغلی، بازخورد مشتریان و همکاران، و تحلیل رفتارهای شغلی در شرایط بحرانی قابل بررسی است؛ همچنین مطالعه پرونده‌های انضباطی، می‌تواند شاخصی برای میزان پایبندی فرد به این ارزش‌ها باشد (ابراهیمی، ۱۳۸۶).

در زمینه تحقق شایسته‌سالاری، طراحی یک سیستم ارزیابی مبتنی بر شایستگی (Competency-Based Assessment) پیشنهاد می‌شود. در این سیستم، مهارت‌ها، دانش، تجربه و ویژگی‌های شخصیتی مرتبط با شغل تحلیل می‌گردد؛ همچنین استفاده از مدل‌های مدیریت استعداد (Talent Management) و جانشین‌پروری (Succession Planning) می‌تواند موجب هدایت فرایند رشد و ارتقای منابع انسانی به سمت شایسته‌ترین افراد گردد (حسینی و دیگران، ۱۳۹۹).

در نهایت، طراحی یک نظام ارزیابی ترکیبی برای همه شاخص‌های کمی و کیفی الگو، با مشارکت داوران متخصص در حوزه‌های ارزش‌های اسلامی و سرمایه انسانی، می‌تواند زمینه‌ساز تطبیق دقیق‌تر عملکرد نیروی انسانی با شاخص‌های الگوی توسعه سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی باشد.

روش‌شناسی تحقیق

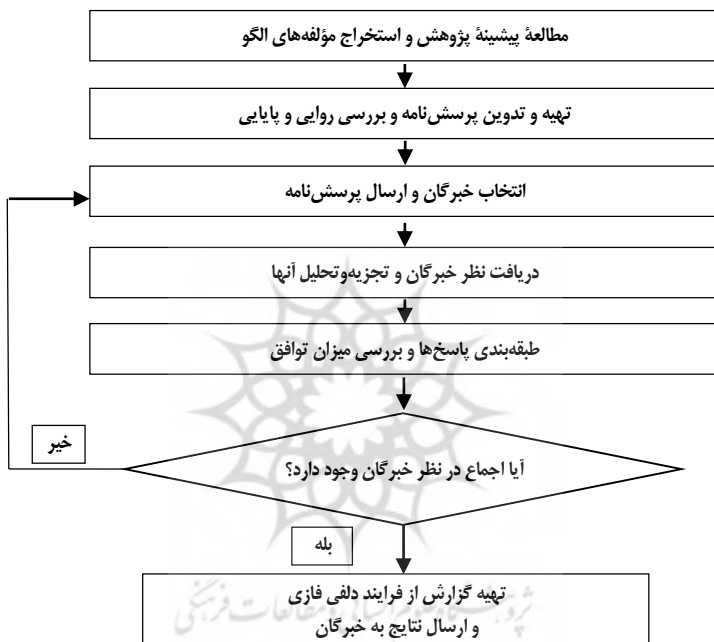
با توجه به ماهیت تحقیق و قابلیت بالای روش دلفی فازی در دستیابی به اجماع میان خبرگان و کاهش عدم قطعیت در تصمیم‌گیری‌های پیچیده کیفی، و همچنین با توجه به هدف این پژوهش که ارائه الگوی پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی است، از روش دلفی فازی به عنوان روش تحقیق استفاده شد.

روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل مدیران بانک‌ها، اساتید دانشگاه و صاحب‌نظران در حوزه سرمایه انسانی است. علی‌رغم تحقیقات غیرفازی که تعداد نمونه از طریق فرمول ریاضی تعیین می‌گردد، در روش دلفی فازی، تعداد نمونه (تعداد خبرگان) به نوع تحقیق، گستره موضوع و میزان توافق میان خبرگان بستگی دارد. با این حال، دامنه رایج تعداد خبرگان در این روش معمولاً ۳۰ نفر است (Hsu; Cheng Haw, V.B. Kreng, 2010). بر این اساس تعداد نمونه تحقیق ۳۰ نفر تعیین شد. در فرایند اجرای روش دلفی فازی، ابتدا مطالعه‌ای جامع در پیشینه پژوهش شامل مقالات، کتاب‌ها، رساله‌ها و مصاحبه‌های مرتبط توسط تیم پژوهش انجام و سپس پرسش‌نامه‌ای با طیف لیکرت بر اساس مؤلفه‌های مستخرج از مطالعه پیشینه پژوهش تهیه شد و در مرحله بعد روایی پرسش‌نامه با جلب نظر نمونه اندک از صاحب‌نظران تجربی و آکادمیک در موضوع سرمایه انسانی مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با ضریب آلفای کرونباخ به میزان $(a=0.86)$ تأیید شد. به علت عدم شناسایی و دسترسی دشوار به خبرگان، نمونه‌گیری این تحقیق به روش گلوله‌برفی انجام شد. علی‌رغم قابلیت‌های چشمگیر روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی در تحقیقات کیفی، این روش دارای محدودیت‌هایی همچون غیرتصادفی بودن و سوگیری نمونه‌هدف می‌باشد؛ از این رو همان‌طور که در جدول (۱) نشان داده شده است، سعی گردید با مشارکت از گروه‌های مختلف یا استفاده از شبکه‌های اجتماعی، این محدودیت‌ها رفع گردد. در انتها، با استفاده از نتایج به‌دست‌آمده از داده‌های پرسش‌نامه که توسط خبرگان تکمیل گردید، طبق یک فرایند منطقی روش دلفی فازی، به توافق و اجماع بر سر اهمیت و اولویت هریک از مؤلفه‌های الگو رسیدیم.

الگوریتم اجرای روش دلفی فازی

نمودار (۱) فرایند گام به گام اجرای روش دلفی فازی را به صورت شماتیک نمایش می دهد. این الگوریتم با ارائه چارچوبی نظام مند، درک دقیق تری از مکانیسم اجرای این روش پژوهشی ارائه می دهد. همان طور که در نمودار مشاهده می شود، تکرار چرخه های اصلاح نظرات تا رسیدن به اجماع، از ویژگی های متمایز این روش محسوب می شود که قابلیت آن را در مواجهه با مسائل پیچیده تصمیم گیری چندمعیاره افزایش می دهد.

نمودار ۱: الگوریتم اجرای روش دلفی فازی

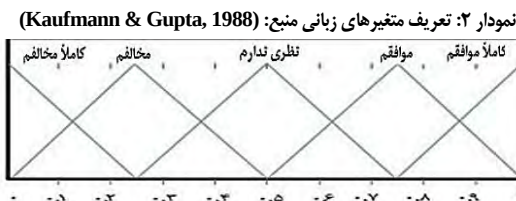


جدول (۲) ویژگی های حرفه ای مصاحبه شوندگان را نشان می دهد که بر اساس معیارهایی مانند سابقه کاری، تخصص و نقش سازمانی تنظیم شده است. این اطلاعات به درک بهتر زمینه تخصصی و تجربیات مشارکت کنندگان در پژوهش کمک می کند.

جدول ۲: محل اشتغال و فعالیت خبرگان			
محل فعالیت	فراوانی	درصد	حوزه فعالیت کارشناس
اساتید رشته اقتصاد جامعه المصطفی العالمیه	۴	۱۳٪	گروه علمی اقتصاد
مدیریت شعب پست بانک استان قم	۵	۱۶٪	مدیریت شعب استان زنجان
اساتید رشته اقتصاد دانشگاه پیام نور	۶	۲۰٪	دانشگاه زنجان
اساتید رشته اقتصاد دانشگاه قم	۲	۷٪	گروه اقتصاد دانشگاه قم
مدیریت شعب پست بانک استان زنجان	۶	۲۰٪	مدیریت شعب استان زنجان
کارشناسان بانک مرکزی	۳	۱۰٪	بانک مرکزی ایران
اساتید رشته اقتصاد دانشگاه زنجان	۲	۷٪	دانشگاه پیام نور اهر و زنجان
اساتید رشته اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی	۲	۷٪	دانشگاه آزاد اسلامی قم
مجموع	۳۰	۱۰۰٪	

تعریف متغیرهای زبانی

در دلفی فازی افراد خبره از ابزارهای کلامی نظیر «کاملاً موافقم»، «موافقم»، «نظری ندارم»، «مخالقم» و «کاملاً مخالفم» برای اظهارنظر خود دربارهٔ موافقت یا عدم موافقت با ابعاد استفاده می‌کنند (Ishikawa et al., 1993). با توجه به اینکه خصوصیات متفاوت افراد ممکن است بر تعبیرات ذهنی نسبت به متغیرهای کیفی اثرگذار باشد، تعریف دقیق از دامنهٔ متغیرهای کیفی باعث می‌شود که افراد خبره با یکسان‌سازی ذهنیت به سؤالات پاسخ دهند. متغیرها با توجه به نمودار (۱) و جدول (۲) به شکل اعداد فازی مثلثی تعریف شده‌اند.



در روش‌های مختلفی که با رویکرد فازی انجام می‌شود، محقق در نهایت باید مقادیر فازی نهایی را به یک عدد مشخص و قابل فهم تبدیل کند. به‌طور معمول، تجمیع اعداد فازی مثلثی و مستطیلی می‌تواند با یک مقدار مشخص که بهترین میانگین است، خلاصه شود. این عمل به‌عنوان غیرفازی‌سازی شناخته می‌شود. برای غیرفازی‌سازی چندین روش وجود دارد: یکی از روش‌های ساده غیرفازی‌سازی، میانگین اعداد فازی مثلثی است (Hsu & Chen, 2007).

در جدول (۲) اعداد قطعی با استفاده از فرمول چنگ و همکاران فازی زدایی شده‌اند.

جدول ۲: اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی	عدد قطعی
کاملاً موافقم	(۰, ۷۵, ۱, ۱)	۰,۹۱۶
موافقم	(۰, ۵, ۰, ۷۵, ۱)	۰,۷۵
نظری ندارم	(۰, ۲۵, ۰, ۵, ۰, ۷۵)	۰,۵
مخالقم	(۰, ۰, ۲۵, ۰, ۵)	۰,۲۵
کاملاً مخالفم	(۰, ۰, ۰, ۲۵)	۰,۰۸۳

منبع: (Hsu, Lee, & Kreng, 2010)

فرمول چنگ به‌صورت ذیل است:

$$X = \frac{(L + M + U)}{3}$$

که در آن L مقدار کمینه، M عدد میانی و U بیشینهٔ عدد فازی می‌باشد (cheng et al., 2009).

نظرسنجی مرحلهٔ نخست

در مرحلهٔ نخست، مدل مفهومی همراه با توضیح ابعاد و مؤلفه‌ها به اعضای گروه خبره ارسال شد. بر اساس نتایج پاسخ‌ها، میانگین فازی هریک از مؤلفه‌ها با استفاده از روابط ذیل محاسبه و در جدول (۳) ارائه شده است.

فرمول (۲):

$$i=1,2,3,\dots,n, A_i = (a_1^{(i)}, a_2^{(i)}, a_{31}^{(i)})$$

فرمول (۳):

$$A_{Ave} = (m_1, m_2, m_3) = \left(\frac{1}{n} \hat{a} a_1^{(i)}, \frac{1}{n} \hat{a} a_2^{(i)}, \frac{1}{n} \hat{a} a_3^{(i)} \right)$$

در این رابطه a_i بیانگر دیدگاه خبره λ_m و A_{Ave} بیانگر میانگین دیدگاه‌های خبرگان است (Keil, Lee, & Deng, 2013).

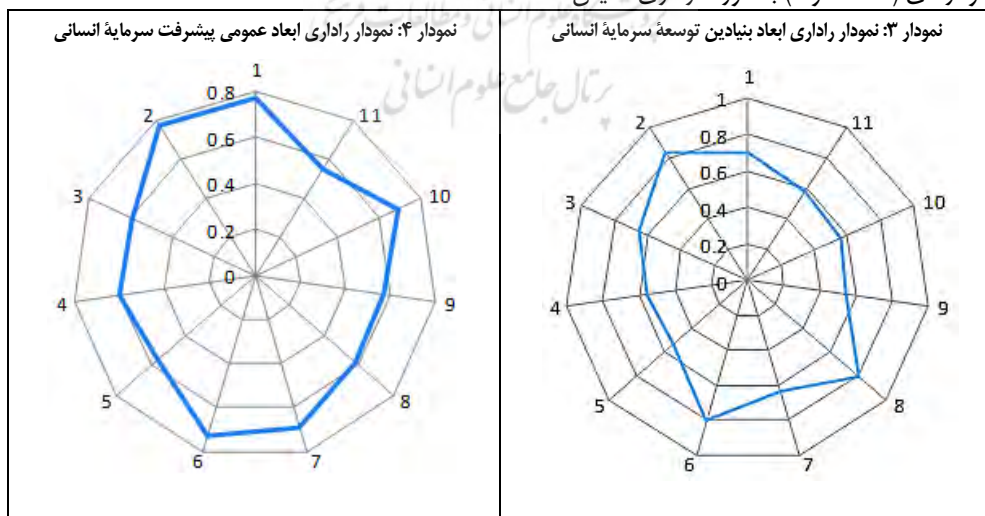
نتایج این محاسبات در جدول (۳) آمده است.

جدول ۳: نتایج مرحله اول دلفی فازی								
ردیف	ابعاد	میزان اجماع					مقدار دیفازی شده	
		کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم		
بخش اول: اصول بنیادین پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی								
۱	رعایت اصول اخلاقی و شرعی در استخدام نیروی انسانی	۱۶	۳	۴	۴	۳	(۰,۴۸,۰,۷۱,۰,۸۳)	۰,۷۶
۲	همسو بودن سرمایه انسانی با ارزش‌های اسلامی و اصول شرعی	۲۵	۲	۱	۱	۱	(۰,۶۷,۰,۹۱,۰,۹۵)	۰,۸۴
۳	توجه به عدالت اجتماعی در سیاست‌های بانکداری اسلامی	۱۵	۳	۴	۵	۴	(۰,۴۶,۰,۶۸,۰,۸۲)	۰,۶۵
۴	تقویت روحیه اخلاقی و معنوی کارکنان	۹	۴	۶	۶	۵	(۰,۳۴,۰,۵۵,۰,۷۳)	۰,۵۴
۵	احترام به اصول انصاف و شفافیت در ارتباطات و روابط	۱۰	۴	۵	۵	۶	(۰,۳۶,۰,۵۶,۰,۷۳)	۰,۵۵
۶	تأکید بر شایسته‌سالاری همراه با معیارهای شرعی	۳۳	۲	۲	۲	۱	(۰,۳۶,۰,۸۷,۰,۹۳)	۰,۸۱
۷	اولویت دادن به ارزش‌های معنوی در فرهنگ سازمانی	۱۵	۳	۵	۴	۳	(۰,۴۷,۰,۶۹,۰,۸۲)	۰,۶۶
۸	نهادینه کردن اصول امانت‌داری و صداقت	۲۲	۳	۳	۲	۰	(۰,۶۳,۰,۸۸,۰,۹۴)	۰,۸۱
۹	تعهد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	۱۲	۳	۴	۵	۶	(۰,۳۸,۰,۵۸,۰,۷۳)	۰,۵۷
۱۰	توجه به روحیه کار جمعی و همکاری بین کارکنان	۱۱	۴	۴	۵	۶	(۰,۳۸,۰,۵۸,۰,۷۳)	۰,۶۵
۱۱	حفظ کرامت و حرمت انسانی در محیط کار	۱۰	۵	۳	۵	۷	(۰,۳۶,۰,۵۵,۰,۷۲)	۰,۵۴
۱۲	ایجاد برنامه‌های آموزش تخصصی مالی اسلامی	۲۱	۳	۴	۱	۱	(۰,۶۱,۰,۸۵,۰,۹۳)	۰,۷۹
بخش دوم: مؤلفه‌های عمومی پیشرفت سرمایه انسانی								
۱۳	توسعه مهارت‌های تخصصی کارکنان	۱۹	۵	۳	۲	۱	(۰,۵۸,۰,۸۳,۰,۹۲)	۰,۸۷

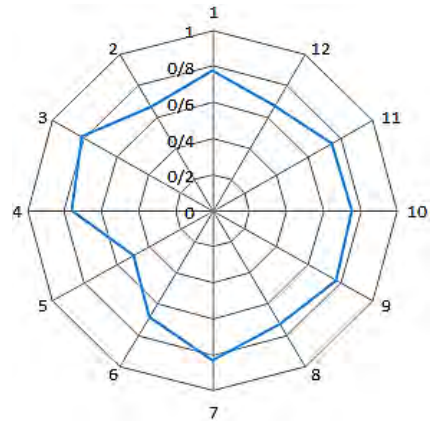
۱۴	سرمایه گذاری در آموزش مستمر نیروی انسانی	۱۴	۲	۵	۵	۴	(۰,۴۳,۰,۶۴,۰,۷۸)	0.61
۱۵	توجه به رشد حرفه‌ای و شخصیتی کارکنان	۱۴	۲	۴	۵	۵	(۰,۴۲,۰,۶۳,۰,۷۶)	۰,۶
۱۶	توسعه توانمندی‌های رهبری در کارکنان	۹	۴	۶	۵	۶	(۰,۳۴,۰,۵۴,۰,۷۲)	۰,۵۳
۱۷	ایجاد انگیزه برای یادگیری مداوم	۱۸	۴	۴	۱	۳	(۰,۵۵,۰,۷۸,۰,۸۸)	۰,۷۳
۱۸	ایجاد سیستم‌های ارزیابی عملکرد دقیق جهت شناسایی استعدادها	۱۶	۳	۴	۳	۴	(۰,۴۸,۰,۷,۰,۸۲)	۰,۶۷
۱۹	توانمندسازی کارکنان برای تصمیم‌گیری مستقل	۱۱	۴	۳	۶	۶	(۰,۳۷,۰,۵۷,۰,۷۳)	۰,۵۵
۲۰	بهره‌گیری از ابزارهای نوین آموزشی و هوش مصنوعی	۱۳	۲	۴	۵	۶	(۰,۳۹,۰,۵۹,۰,۷۳)	۰,۵۷
۲۱	تفویض اختیار به سرمایه انسانی، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت کارکنان	۱۷	۳	۴	۳	۳	(۰,۵۱,۰,۷۲,۰,۸۴)	۰,۶۹
۲۲	توجه به رضایت شغلی سرمایه انسانی	۹	۴	۶	۴	۷	(۰,۳۴,۰,۵۳,۰,۷۱)	۰,۵۳
بخش سوم: چالش‌ها و موانع موجود در پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی								
۲۳	ایجاد محدودیت قوانین و مقررات شرعی در فرایند انتخاب و استخدام نیروی انسانی مستعد	۲۱	۳	۳	۲	۱	(۰,۶,۰,۸۴,۰,۹۲)	۰,۷۹
۲۴	رقابت با بانک‌های غیراسلامی که محدودیت‌های شرعی ندارند	۱۲	۶	۴	۷	۱	(۰,۴۳,۰,۶۸,۰,۸۳)	۰,۶۴
۲۵	عدم آگاهی و درک کافی کارکنان از اصول و ارزش‌های اسلامی	۲۲	۴	۳	۰	۱	(۰,۶۴,۰,۸۸,۰,۹۵)	۰,۸۳
۲۶	کمبود برنامه‌های آموزشی تخصصی در زمینه بانکداری اسلامی	۱۷	۶	۴	۲	۱	(۰,۵۶,۰,۸۰,۹۱)	۰,۷۶
۲۷	نبود سیستم‌های انگیزشی مناسب برای تشویق رفتارهای اسلامی	۹	۵	۲	۵	۹	(۰,۳۳,۰,۵,۰,۶۸)	۰,۵
۲۸	چالش‌های قانونی و نظارتی	۱۵	۵	۳	۵	۲	(۰,۴۸,۰,۷۲,۰,۸۴)	۰,۶۸
۲۹	تضاد میان منافع اقتصادی و اصول اخلاقی اسلامی	۲۲	۲	۴	۲	۰	(۰,۶۲,۰,۸۷,۰,۹۳)	۰,۸۱
۳۰	عدم وجود شاخص‌های اسلامی مشخص برای ارزیابی عملکرد کارکنان	۱۷	۴	۴	۴	۱	(۰,۵۳,۰,۷۷,۰,۸۸)	۰,۷۲
۳۱	تضاد میان قواعد اقتصادی در بانکداری عرفی با اصول شریعت	۲۰	۵	۱	۲	۱	(۰,۵۹,۰,۸۳,۰,۹)	۰,۷۷
۳۲	عدم وجود عقود و راهکارهای اسلامی برای معاملات در جامعه امروز	۱۹	۴	۴	۲	۱	(۰,۵۸,۰,۸۲,۰,۹۱)	۰,۷۷
۳۳	کمبود نیروی متخصص در بانکداری اسلامی	۱۹	۳	۴	۲	۲	(۰,۵۶,۰,۷۹,۰,۸۸)	۰,۷۴

۳۴	عقود متعدد مربوط به تخصیص منابع در قانون بانکداری بدون ربا کارکنان را با مشکلاتی در زمینه فهم دقیق آنها مواجه می کند	۱۲	۶	۶	۶	۰	(۰,۴۵,۰,۷,۰,۸۵)	۰,۶۷
بخش چهارم : آسیب شناسی وضعیت موجود سرمایه انسانی								
۳۵	کارکنان بانکها از اطلاعات لازم و کافی درباره چگونگی فعالیت های بانکداری اسلامی برخوردار هستند.	۰	۰	۳	۵	۲۲	(۰,۰۳,۰,۰۹,۰,۳۴)	۰,۱۵
۳۶	کارکنان بانکها از انگیزه لازم و کافی برای اجرای قوانین بانکداری بدون ربا برخوردار هستند.	۲	۳	۳	۳	۱۹	(۰,۱۳,۰,۲۲,۰,۴۵)	۰,۲۶
۳۷	کارکنان بانکها مفاد قراردادهای بانکی را به مشتریان توضیح می دهند.	۴	۴	۱	۶	۱۵	(۰,۱۸,۰,۳,۰,۵۲)	۰,۳۳
۳۸	کارکنان بانکها از عواقب فقهی و حقوقی مربوط به عدم رعایت قوانین بانکداری بدون ربا مطلع هستند.	۰	۰	۳	۶	۲۱	(۰,۰۳,۰,۱,۰,۳۵)	۰,۱۶
۳۹	کارکنان بانکها اصل مشتری مداری را رعایت می کنند.	۷	۲	۴	۳	۱۴	(۰,۲۴,۰,۳۸,۰,۵۷)	۰,۳۹
۴۰	کارکنان بانکها از اشیای لازم برای حضور در جلسات آموزشی شرعی و فنی بانکداری بدون ربا برخوردار هستند.	۱	۱	۴	۴	۲۰	(۰,۰۸,۰,۱۶,۰,۴)	۰,۲۱

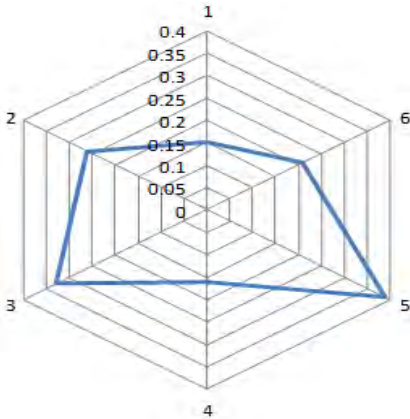
نتایج مندرج از میانگین قطعی در جدول (۳) نمایانگر شدت موافقت اعضای گروه خبره با هر کدام از مؤلفه های مدل مفهومی پژوهش می باشد. برای درک بهتر نتایج در هریک از بخش ها و شدت و تأثیرگذاری مؤلفه ها، نتایج در نمودارهای (۳، ۴، ۵ و ۶) به صورت راداری نمایش داده شده است.



نمودار ۵: نمودار راداری چالش‌ها و موانع موجود در پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی انسانی



نمودار ۶: نمودار راداری آسیب‌شناسی وضعیت موجود سرمایه انسانی



نظرسنجی مرحله دوم

در این مرحله ضمن اعمال تغییرات لازم در مؤلفه‌های مدل، پرسش‌نامه دوم تهیه و همراه با نقطه‌نظر قبلی هر خبره و میزان اختلاف آنها با دیدگاه سایر خبرگان مجدداً به اعضای نمونه ارسال گردید. بر این اساس میانگین فازی، مقدار فازی‌زایی شده و اختلاف نمره قطعی مرحله اول و دوم در جدول (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: میانگین فازی نظرات خبرگان در مرحله دوم و مقدار فازی‌زایی شده مرحله دوم نظرسنجی

ردیف	ابعاد	میانگین فازی مرحله دوم	مقدار دیفازی شده مرحله دوم	مقدار دیفازی شده مرحله اول	اختلاف
بخش اول: اصول بنیادین پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی					
۱	رعایت اصول اخلاقی و شرعی در استخدام نیروی انسانی	(۰٫۵۲، ۰٫۷۴، ۰٫۸۵)	۰٫۷	۰٫۶۷	۰٫۰۳
۲	همسو بودن سرمایه انسانی با ارزش‌های اسلامی و اصول شرعی	(۰٫۶۵، ۰٫۸۹، ۰٫۹۴)	۰٫۸۳	۰٫۸۴	۰٫۰۱
۳	توجه به عدالت اجتماعی در سیاست‌های بانکداری اسلامی	(۰٫۴۷، ۰٫۶۸، ۰٫۸۱)	۰٫۶۵	۰٫۶۵	۰٫۰۰
۴	تقویت روحیه اخلاقی و معنوی کارکنان	(۰٫۳۷، ۰٫۵۸، ۰٫۷۴)	۰٫۵۶	۰٫۵۴	۰٫۰۲
۵	احترام به اصول انصاف و شفافیت در ارتباطات و روابط	(۰٫۳۵، ۰٫۵۵، ۰٫۷۳)	۰٫۵۴	۰٫۵۵	۰٫۰۱
۶	تأکید بر شایسته‌سالاری همراه با معیارهای شرعی	(۰٫۶۲، ۰٫۸۶، ۰٫۹۲)	۰٫۸	۰٫۸۱	۰٫۰۱
۷	اولویت دادن به ارزش‌های معنوی در فرهنگ سازمانی	(۰٫۴۴، ۰٫۶۷، ۰٫۸۲)	۰٫۶۴	۰٫۶۶	۰٫۰۲
۸	نهادینه کردن اصول امانت‌داری و صداقت	(۰٫۶۳، ۰٫۸۸، ۰٫۹۴)	۰٫۸۱	۰٫۸۱	۰٫۰۰
۹	تعهد و مسئولیت‌پذیری اجتماعی کارکنان	(۰٫۳۶، ۰٫۵۶، ۰٫۷۲)	۰٫۵۴	۰٫۵۷	۰٫۰۳
۱۰	توجه به روحیه کار جمعی و همکاری بین کارکنان	(۰٫۳۸، ۰٫۵۸، ۰٫۷۳)	۰٫۵۶	۰٫۵۶	۰٫۰۰
۱۱	حفظ کرامت و حرمت انسانی در محیط کار	(۰٫۳۸، ۰٫۶۰، ۰٫۷۷)	۰٫۸۵	۰٫۵۴	۰٫۰۴
۱۲	ایجاد برنامه‌های آموزش تخصصی مالی اسلامی	(۰٫۵۸، ۰٫۸۲، ۰٫۹)	۰٫۷۷	۰٫۷۹	۰٫۰۲
بخش دوم: مؤلفه‌های عمومی پیشرفت سرمایه انسانی					
۱۳	توسعه مهارت‌های تخصصی کارکنان	(۰٫۵۸، ۰٫۸۳، ۰٫۹۲)	۰٫۸۷	۰٫۷۷	۰٫۰۰
۱۴	سرمایه‌گذاری در آموزش مستمر نیروی انسانی	(۰٫۴۰، ۰٫۶۱، ۰٫۷۵)	۰٫۵۹	۰٫۶۱	۰٫۰۲
۱۵	توجه به رشد حرفه‌ای و شخصیتی کارکنان	(۰٫۴۲، ۰٫۶۳، ۰٫۷۶)	۰٫۶	۰٫۶۰	۰٫۰۰

۱۶	توسعه توانمندی‌های رهبری در کارکنان	(۰,۳۷,۰,۵۷,۰,۷۳)	۰,۵۶	۰,۵۳	۰,۰۳
۱۷	ایجاد انگیزه برای یادگیری مداوم	(۰,۵۴,۰,۷۷,۰,۸۸)	۰,۷۳	۰,۷۳	۰,۰۰
۱۸	ایجاد سیستم‌های ارزیابی عملکرد دقیق جهت شناسایی استعدادها	(۰,۵۱,۰,۷۲,۰,۸۴)	۰,۶۹	۰,۶۷	۰,۰۲
۱۹	توانمندسازی کارکنان برای تصمیم‌گیری مستقل	(۰,۳۹,۰,۶۰,۰,۷۵)	۰,۵۸	۰,۵۵	۰,۰۳
۲۰	بهره‌گیری از ابزارهای نوین آموزشی و هوش مصنوعی	(۰,۳۹,۰,۵۹,۰,۷۳)	۰,۵۷	۰,۵۷	۰,۰۰
۲۱	تفویض اختیار به سرمایه انسانی، مسئولیت‌پذیری و خلاقیت کارکنان	(۰,۵۱,۰,۷۲,۰,۸۴)	۰,۶۹	۰,۶۹	۰,۰۰
۲۲	توجه به رضایت شغلی سرمایه انسانی	(۰,۳۷,۰,۵۶,۰,۷۳)	۰,۵۵	۰,۵۳	۰,۰۲
بخش سوم: چالش‌ها و موانع موجود در پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی					
۲۳	ایجاد محدودیت قوانین و مقررات شرعی در فرایند انتخاب و استخدام نیروی انسانی مستعد	(۰,۵۹,۰,۸۳,۰,۹۲)	۰,۸۷	۰,۷۹	-۰,۰۱
۲۴	رقابت با بانک‌های غیراسلامی که محدودیت‌های شرعی ندارند	(۰,۴۵,۰,۶۹,۰,۸۳)	۰,۶۶	۰,۴۶	۰,۰۲
۲۵	عدم آگاهی و درک کافی کارکنان از اصول و ارزش‌های اسلامی	(۰,۶۴,۰,۸۸,۰,۹۵)	۰,۸۳	۰,۸۳	۰,۰۰
۲۶	کمبود برنامه‌های آموزشی تخصصی در زمینه بانکداری اسلامی	(۰,۵۷,۰,۸۱,۰,۹۱)	۰,۶۷	۰,۶۷	۰,۰۰
۲۷	نبود سیستم‌های انگیزشی مناسب برای تشویق رفتارهای اسلامی	(۰,۳۱,۰,۴۸,۰,۶۷)	۰,۴۹	۰,۵۰	۰,۰۱
۲۸	چالش‌های قانونی و نظارتی	(۰,۴۸,۰,۷۲,۰,۸۴)	۰,۶۸	۰,۶۸	۰,۰۰
۲۹	تضاد میان منافع اقتصادی و اصول اخلاقی اسلامی	(۰,۶۴,۰,۸۹,۰,۹۵)	۰,۸۳	۰,۸۱	۰,۰۲
۳۰	عدم وجود شاخص‌های اسلامی مشخص برای ارزیابی عملکرد کارکنان	(۰,۵۳,۰,۷۸,۰,۸۸)	۰,۷۳	۰,۷۲	۰,۰۱
۳۱	تضاد میان قواعد اقتصادی در بانکداری عرفی با اصول شریعت	(۰,۵۸,۰,۸۲,۰,۹۱)	۰,۷۷	۰,۷۷	۰,۰۰
۳۲	عدم وجود عقود و راهکارهای اسلامی برای معاملات در جامعه امروز	(۰,۵۶,۰,۸۰,۰,۹۰)	۰,۷۵	۰,۷۷	-۰,۰۲
۳۳	کمبود نیروی متخصص در بانکداری اسلامی	(۰,۵۶,۰,۷۹,۰,۸۸)	۰,۷۴	۰,۷۴	۰,۰۰
۳۴	عقود متعدد مربوط به تخصیص منابع در قانون بانکداری بدون ربا، کارکنان را با مشکلاتی در زمینه فهم دقیق آنها مواجه می‌کند.	(۰,۴۵,۰,۷۰,۰,۸۵)	۰,۶۷	۰,۶۷	۰,۰۰
بخش چهارم: آسیب‌شناسی وضعیت موجود سرمایه انسانی					
۳۵	کارکنان بانک‌ها از اطلاعات لازم و کافی درباره چگونگی فعالیت‌های بانکداری اسلامی برخوردار هستند.	(۰,۰۶,۰,۱۴,۰,۳۹)	۰,۰۲	۰,۱۵	۰,۰۵
۳۶	کارکنان بانک‌ها از انگیزه لازم و کافی برای اجرای قوانین بانکداری بدون ربا برخوردار هستند.	(۰,۱۴,۰,۲۴,۰,۴۸)	۰,۲۹	۰,۲۶	۰,۰۳
۳۷	کارکنان بانک‌ها مفاد قراردادهای بانکی را به مشتریان توضیح می‌دهند.	(۰,۱۸,۰,۳۰,۰,۵۲)	۰,۳۳	۰,۳۳	۰,۰۰
۳۸	کارکنان بانک‌ها از عواقب فقهی و حقوقی مربوط به عدم رعایت قوانین بانکداری بدون ربا مطلع هستند.	(۰,۰۸,۰,۱۸,۰,۴۳)	۰,۲۳	۰,۱۶	۰,۰۶
۳۹	کارکنان بانک‌ها اصل مشتری‌مداری را رعایت می‌کنند.	(۰,۲۴,۰,۳۸,۰,۵۷)	۰,۳۹	۰,۳۹	۰,۰۰
۴۰	کارکنان بانک‌ها از اشتیاق لازم برای حضور در جلسات آموزشی شرعی و فنی بانکداری بدون ربا برخوردار هستند.	(۰,۰۸,۰,۱۸,۰,۴۳)	۰,۲۳	۰,۲۱	۰,۰۲

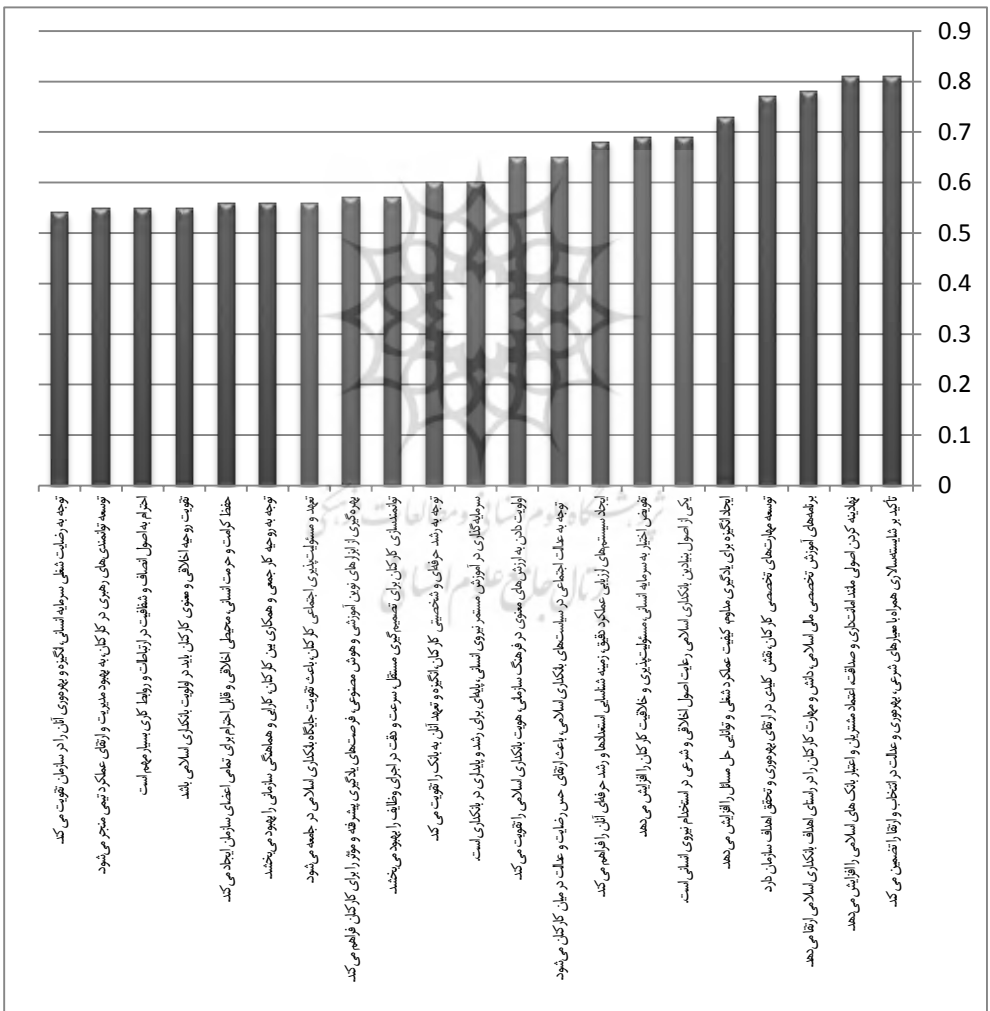
با توجه به دیدگاه‌های ارائه‌شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج حاصل از نظرسنجی مرحله دوم، در صورتی که اختلاف نمرات قطعی بین دو مرحله کمتر از حد آستانه (۰/۱) باشد، نتیجه گرفته می‌شود که تطابق نظرات بین اعضای گروه خبره به حد مطلوبی رسیده است. به این ترتیب، فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود (مطابق با چنگ لین، ۲۰۰۲).

فرمول (۴):

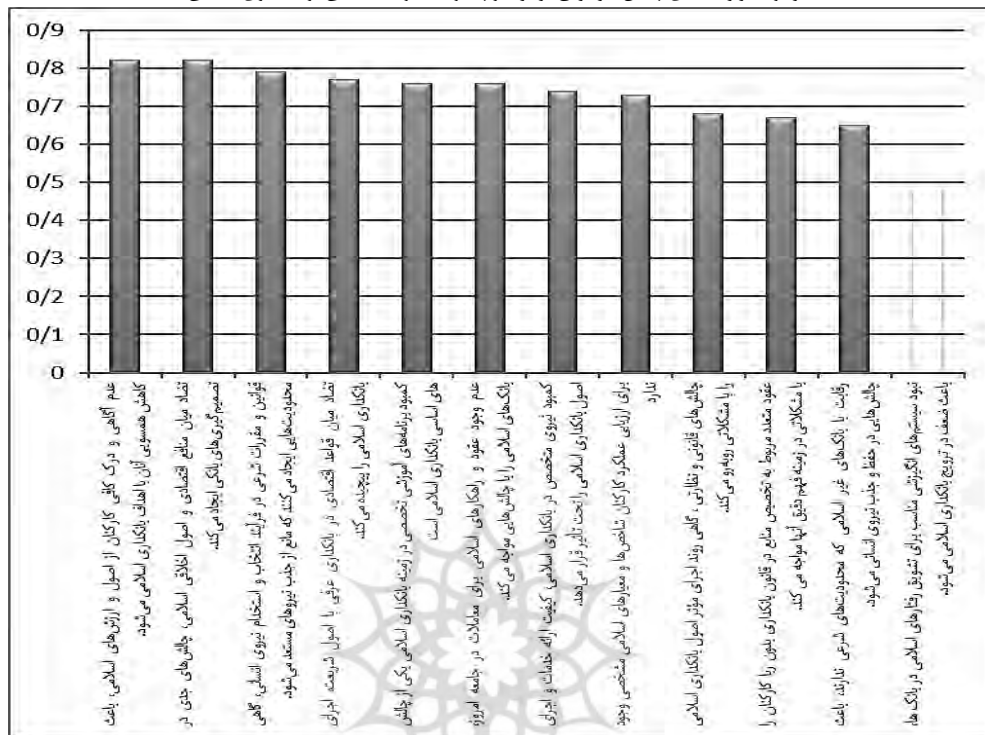
$$S(A_{m2}, A_{m1}) = \left| \frac{1}{3} [(a_{m21} + a_{m22} + a_{m23}) - (a_{m11} + a_{m12} + a_{m13})] \right|$$

همان گونه که در جدول (۴) آشکار است، اعضای گروه خبره در همه مؤلفه‌ها به وحدت نظر و موافقت رسیده‌اند و میزان اختلاف نظر در مراحل اول و دوم کمتر از حد آستانه (۰/۱) است؛ لذا فرایند دلفی در مرحله دوم دلفی متوقف گردید. سپس با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر پیشرفت سرمایه انسانی، به تحلیل و دسته‌بندی مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود. در این راستا، با استفاده از روش‌های تحلیلی، مؤلفه‌هایی که در مراحل قبلی در چهار بخش اصلی شناسایی شد، بر اساس میزان اهمیت و تأثیرشان در پیشرفت سرمایه انسانی، اولویت‌بندی می‌شوند. در نهایت، نتایج این اولویت‌بندی در قالب نمودارهای (۷، ۸، ۹ و ۱۰) ارائه می‌شود که به وضوح نشان می‌دهد کدام مؤلفه‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و باید مورد توجه ویژه قرار گیرند.

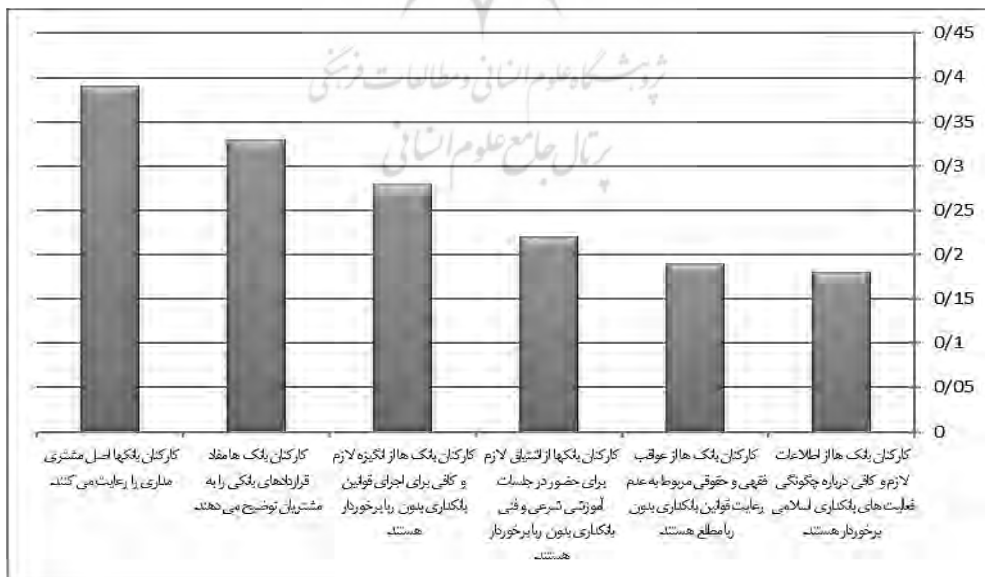
نمودار ۷: اولویت‌بندی عوامل کلیدی مؤثر بر پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی



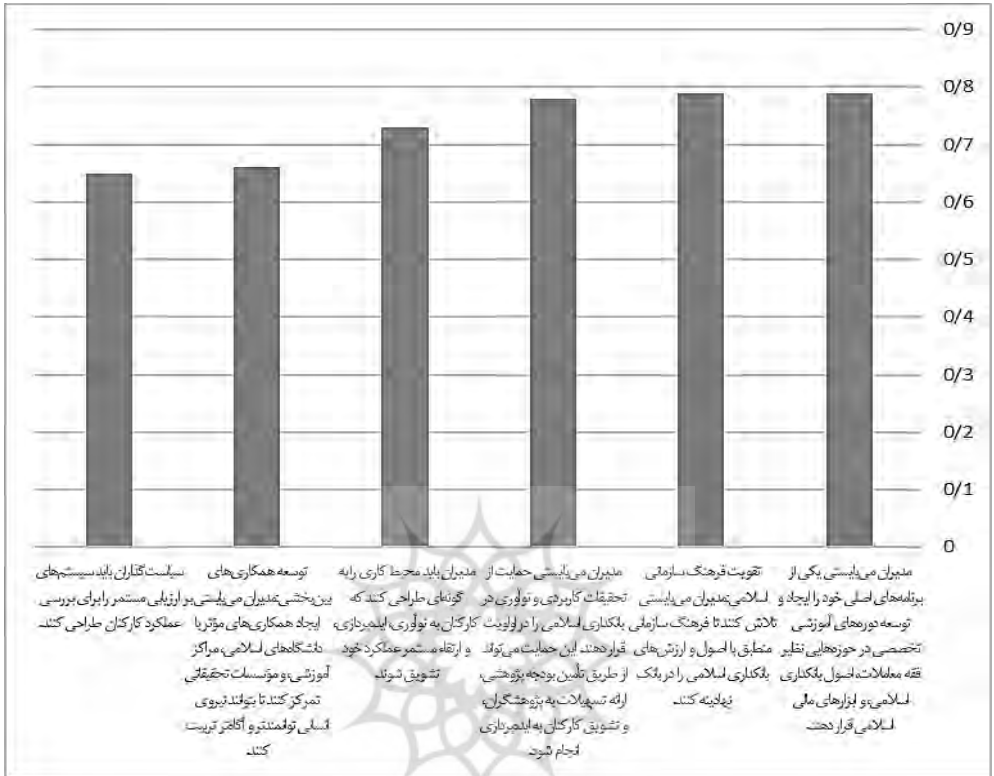
نمودار ۸: اولویت‌بندی چالش‌ها و موانع موجود در پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی



نمودار ۹: اولویت‌بندی ابعاد آسیب‌شناسی وضعیت موجود سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی



نمودار ۱۰: اولویت توصیه‌های سیاستی و نحوه سیاست‌گذاری جهت ارتقای سطح عملکرد سرمایه انسانی



بعد از اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر پیشرفت سرمایه انسانی الگوی مفهومی تحقیق به صورت پیوست شماره (۱) ارائه می‌گردد

نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از پژوهش، تصویری دقیق از وضعیت پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی ارائه می‌دهد که نشان‌دهنده تأیید فرضیه پژوهش و منطبق با الگوی مفهومی تحقیق می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهد که اصول بنیادین پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی باید به رعایت اصول اخلاقی و شرعی، شایسته‌سالاری، عدالت اجتماعی و نهادینه‌سازی ارزش‌های اسلامی در فرهنگ سازمانی توجه ویژه‌ای داشته باشد. بالاترین امتیازات در این بخش مربوط به همسو بودن سرمایه انسانی با ارزش‌های اسلامی (۰/۸۳)، نهادینه‌سازی اصول امانت‌داری و صداقت (۰/۸۱) است که نشان‌دهنده اهمیت معیارهای شرعی و اخلاقی در انتخاب و پیشرفت نیروی انسانی است.

در بخش مؤلفه‌های عمومی پیشرفت سرمایه انسانی، پیشرفت مهارت‌های تخصصی (۰/۷۸) و ایجاد انگیزه برای یادگیری مداوم (۰/۷۳) امتیاز بالایی کسب کرده‌اند. این امر بیانگر نیاز به ارتقای مستمر مهارت‌های کارکنان از طریق آموزش‌های تخصصی است.

چالش‌های شناسایی شده در مسیر پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی نیز حائز اهمیت است. مهم‌ترین چالش‌ها شامل عدم آگاهی کافی کارکنان از اصول اسلامی (۰/۸۳)، تضاد میان منافع اقتصادی و اصول اخلاقی اسلامی (۰/۸۳) است. این نتایج نشان می‌دهد که لازم است اقدامات راهبردی برای بهبود آگاهی کارکنان، ایجاد سیستم‌های انگیزشی مناسب و تدوین شاخص‌های اسلامی ارزیابی عملکرد صورت گیرد.

آسیب‌شناسی وضعیت موجود سرمایه انسانی نیز نکات مهمی را آشکار کرده است. کمترین امتیاز در این بخش مربوط به آگاهی کارکنان از قوانین بانکداری اسلامی (۰/۲)، انگیزه کارکنان برای اجرای قوانین بانکداری بدون ربا (۰/۲۹) است. این امر نشان می‌دهد که درک و اجرای صحیح اصول بانکداری اسلامی از سوی کارکنان نیازمند بازنگری جدی در سیاست‌های آموزشی و انگیزشی است.

الف) پیشنهادات اجرایی برای سطح عملیاتی بانک‌ها

۱. تقویت آموزش تخصصی بانکداری اسلامی (امتیاز: ۰/۷۷ - ۰/۸۱)

اقدام: طراحی دوره‌های آموزشی فقه معاملات، ابزارهای مالی اسلامی و اصول بانکداری اسلامی برای کارکنان. پیاده‌سازی: همکاری با مراکز آموزشی معتبر (مانند دانشگاه‌های اسلامی) و استفاده از مربیان متخصص. نتیجه: افزایش دانش و مهارت کارکنان در اجرای صحیح بانکداری اسلامی.

۲. نهادینه‌سازی فرهنگ سازمانی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی (امتیاز: ۰/۸۱)

اقدام: تدوین منشور اخلاقی بانک بر اساس اصول اسلامی (مانند امانت‌داری، صداقت، عدالت). پیاده‌سازی: برگزاری جلسات دوره‌ای اخلاق حرفه‌ای و تشویق رفتارهای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی. نتیجه: تقویت هویت بانکداری اسلامی و جلب اعتماد مشتریان.

۳. استقرار سیستم شایسته‌سالاری با معیارهای اسلامی (امتیاز: ۰/۸۰)

اقدام: طراحی معیارهای ارزیابی عملکرد ترکیبی (شایستگی‌های فنی + التزام به اصول شرعی). پیاده‌سازی: استفاده از ابزارهای ارزیابی ۳۶۰ درجه و نظرسنجی از همکاران و مشتریان. نتیجه: بهبود انگیزه کارکنان و تضمین عدالت در ارتقای شغلی.

ب) پیشنهادات سیاستی برای نهادهای حاکمیتی و سیاست‌گذار (بانک مرکزی، شورای فقهی و...)

۱. تدوین استانداردهای ارزیابی عملکرد بانکداری اسلامی

اقدام: تشکیل کمیته‌ای متشکل از فقها، اقتصاددانان و متخصصان بانکی برای طراحی شاخص‌های اسلامی ارزیابی بانک‌ها.

پیاده‌سازی: ابلاغ دستورالعمل به بانک‌ها و نظارت بر اجرای آن.

نتیجه: یکسان‌سازی معیارهای اسلامی در سراسر نظام بانکی.

۲. رفع چالش‌های قانونی و نظارتی

اقدام: بازنگری در قوانین بانکداری بدون ربا برای کاهش تعارضات با اصول شریعت.

پیاده‌سازی: تشکیل کارگروه مشترک بین بانک مرکزی و نهادهای فقهی.

نتیجه: تسهیل اجرای بانکداری اسلامی و کاهش موانع عملیاتی.

۳. توسعه برنامه‌های آموزشی ملی در بانکداری اسلامی

اقدام: تأسیس «مرکز آموزش تخصصی بانکداری اسلامی» تحت نظارت بانک مرکزی.

پیاده‌سازی: الزام بانک‌ها به آموزش دوره‌های استاندارد شده برای کارکنان.

نتیجه: ارتقای سطح دانش نیروی انسانی در کل نظام بانکی.

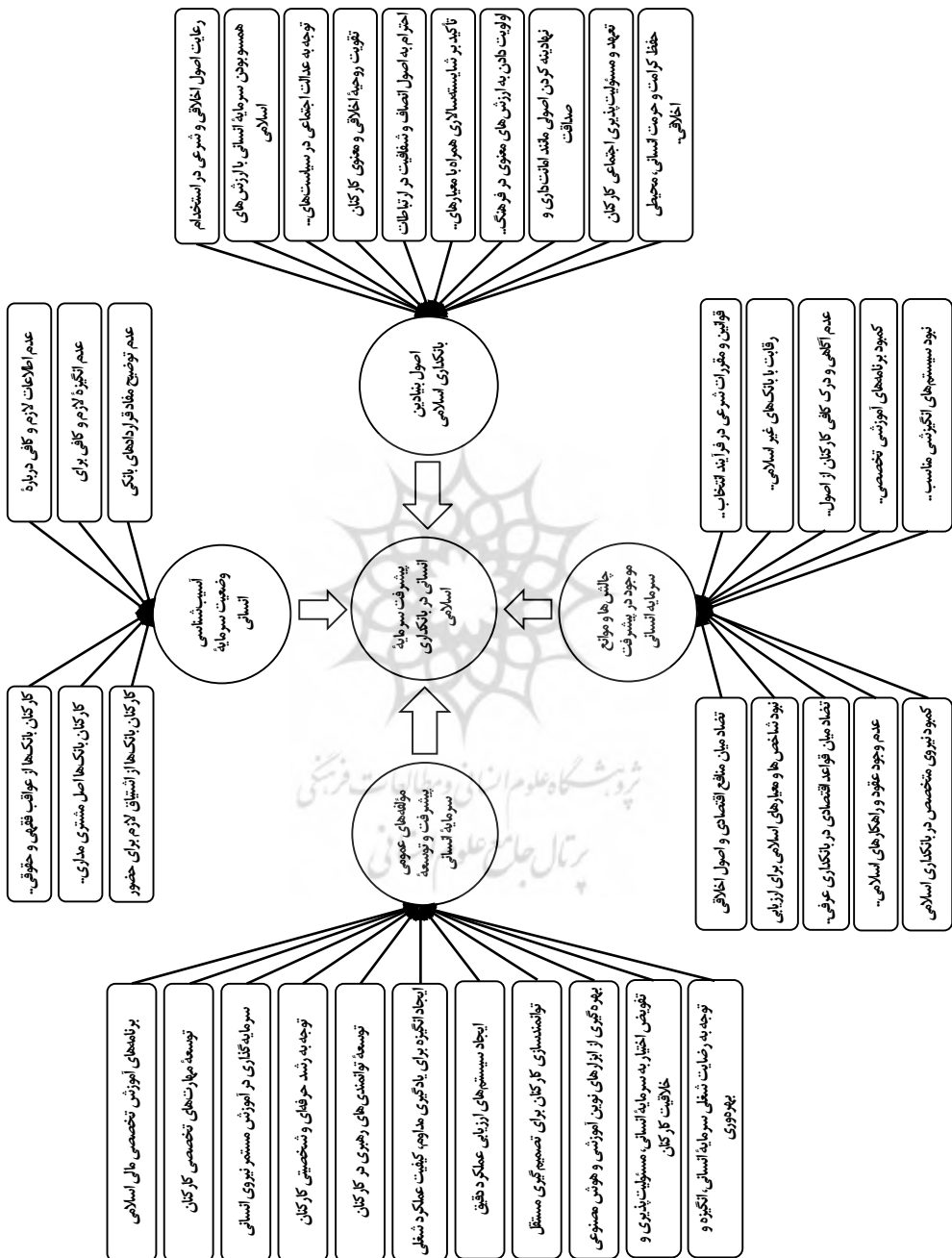
۴. حمایت از تحقیقات و نوآوری در بانکداری اسلامی

اقدام: اختصاص بودجه پژوهشی به طرح‌های کاربردی در حوزه مالی اسلامی.

پیاده‌سازی: مشارکت بانک‌ها در پروژه‌های تحقیقاتی دانشگاهی.

نتیجه: تولید راهکارهای عملی برای چالش‌های بانکداری اسلامی.

پیوست شماره ۱: مؤلفه‌های مؤثر بر پیشرفت سرمایه انسانی در بانکداری اسلامی (مأخذ: یافته‌های تحقیق ۱۴۰۳)



منابع

قرآن کریم.

نهج البلاغه.

- آذر، عادل و صفری، سعید (۱۳۸۳). مدل سازی تعالی سازمانی با رویکرد تحلیل پوششی داده ها. *مدرس علوم انسانی*، ۲۸ (۲)، ۳۳-۱.
- ابراهیمی، مصطفی (۱۳۸۰). صداقت و راستی. *روان شناسی علوم انسانی*، ۲۶، ۲۳۱-۲۳۳.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۴۶ق). *نهج الفصاحه*. تهران: جهان.
- تمیمی آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۴۱۰ق). *غرر الحکم و درر الکلم*. قم: دار الکتب الإسلامی.
- توکل، محمدجواد (۱۴۰۲). نقش معنویت و اخلاق در تعلیم و تربیت اقتصادی. *معرفت*، ۳۲ (۱۰)، ۳۳-۴۹.
- توکل، محمدجواد و کریمی، عبدالخالق (۱۳۹۳). شاخص بانکداری اسلامی. *معرفت اقتصاد اسلامی*، ۱۶ (۱)، ۷۱-۹۴.
- جهانیان، رمضان (۱۳۸۸). راهکارهای بهینه سازی برنامه ریزی نیروی انسانی آموزش و پرورش شهر تهران. *پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی)*، ۲۳ (۲۴)، ۸۴۶۱.
- حسینی، سید محمد و دیگران (۱۳۹۹). تدوین و طراحی مدل ارزشیابی عملکرد مبتنی بر شایستگی معلمان دبیرستانی در ایران: کاربرد رویکرد ترکیبی. *مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی*، ۱۳ (۲)، ۱۹۵-۲۳۶.
- خلیلیان اشکذری، محمد جمال و جوشقانی نایینی، سید حمید (۱۳۹۳). شاخص های پیشرفت علمی و معرفتی انسان از دیدگاه اسلام. *اقتصاد اسلامی*، ۱۴ (۵۴)، ۱۳۱-۱۵۶.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۳). درآمدی بر استاندارد سازی منابع انسانی در آموزش و پرورش. *روان شناسی و علوم تربیتی*، ۳۴ (۲)، ۱۵۳-۱۷۴.
- داوودی، پرویز و بیدار، محمد (۱۳۹۰). بررسی الگوی عقود در بانکداری اسلامی. *معرفت اقتصاد اسلامی*، ۱۳ (۱)، ۹-۴۲.
- رجایی، سید محمد کاظم (۱۴۰۲). درآمدی بر شاخص های اقتصاد مقاومتی. *معرفت اقتصاد اسلامی*، ۱۴ (۱)، ۱۰۷-۱۲۷.
- رجایی، سید محمد کاظم و معلمی، سید مهدی (۱۳۹۰). درآمدی بر مفهوم عدالت اقتصادی و شاخص های آن. *معرفت اقتصاد اسلامی*، ۲ (۲)، ۵-۳۰.
- صالحی صدقیانی، جمشید و قزایی پور، رضا (۱۳۹۷). ارزیابی شایستگی های مدیران به روش بازخورد ۳۶۰ درجه. *مرکز اطلاعات علمی (مجازی)*، ۱۱ (۱)، ۹۱-۷۶.
- صبرکش، علیرضا و دیگران (۱۳۹۲). آموزش و توسعه منابع انسانی در سازمان. *مطالعات مدیریت بر آموزش انتظامی*، ۶ (۴)، ۷-۳۴.
- طبرسی، فضل بن حسن (۱۴۲۶ق). *مجمع البیان فی تفسیر القرآن*. بیروت: دار احیاء التراث العربی.
- عباشی، محمد بن مسعود (۱۳۷۸). *التفسیر العیاشی*. قم: مؤسسه بعث.
- فاضلی، سید احمد (۱۳۹۷). صداقت به عنوان فضیلتی بنیادین در اخلاق عرفانی اسلامی: معرفی و تبیین. *پژوهش های دینی*، ۱۳، ۱۷-۳۳.
- قلیچلی، بهروز (۱۳۸۶). *تعالی منابع انسانی*. تهران: سرآمد.
- متقی هندی، علی بن حسام الدین (۱۳۹۵ق). *کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال*. بیروت: مؤسسه الرساله.
- محمدی، علیرضا (۱۳۸۶). ارزشیابی نیروی انسانی در آموزش و پرورش ایران و مشکلات آن. *تعلیم و تربیت*، ۱۴ (۲)، ۱۷۶-۲۲۴.
- موسویان، سید عباس و ابراهیمی، میمنت (۱۳۹۰). شاخص های ارزیابی بانکداری اسلامی. در: *نخستین کنفرانس ملی توسعه و مدیریت پولی و بانکی*. تهران: دانشگاه تهران.
- میرسپاسی، ناصر و پیدایی، مهرداد (۱۳۸۸). طراحی الگوی تعالی منابع انسانی در سازمان های دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی. *پژوهش های مدیریت*، ۲۲ (۸۷)، ۱۲۳-۱۴۵.
- نظری، حسن آقا (۱۳۸۶). توسعه سرمایه انسانی بر اساس آموزه های اسلام. *اقتصاد اسلامی*، ۷ (۲۶)، ۲۱-۲۷.
- ورام بن ابی فراس، مسعود (۱۴۱۰ق). *تنبيه الخواطر*. قم: مکتبه الفقیه.

هاشمی، سیدحامد و پورامین‌زاد، سعیده (۱۳۹۰). چالش‌های فراروی توسعه منابع انسانی و راهکارهایی برای رفع آن. کار و جامعه، ۱۳۶، ۲۱-۴.

- Acemoglu, D. & Autor, D. (2012). What does human capital do? A review of Goldin and Katz's *The Race between Education and Technology*. *Journal of Economic Literature*, 50(2), 426-463.
- Acemoglu, D., & Autor, D. (2012). What does human capital do? *Journal of Economic Literature*, 50(2), 426-463.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(2), 9-49.
- Benhabib, J. & Spiegel, M. M. (1994). The role of human capital in economic development. *Journal of Monetary Economics*, 34(2), 143-173.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Managerial Decision*, 36(2), 85-101.
- Bozbura, F. T. (2004). Measurement and application of intellectual capital in Turkey. *The Learning Organization*, 11(4/5), 357-367.
- Cheng, C. H. (2009). *A new approach for ranking fuzzy numbers by distance method*. *Fuzzy Sets and Systems*, 95, 307-317.
- Coulson E. & Thomas, A. (2009). The influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave. In Proceedings of the ICSSHE Conference.
- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Harvard University Press.
- Davenport, T. H., De Long, D. W. & Beers, M. C. (1998). Successful knowledge management projects. *Sloan Management Review*, 39(2), 43-57.
- Goldin, C., Katz, L. F. (1998). The origins of technology-skill complementarity. *Quarterly Journal of Economics*, 113(3), 693-732.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2012). Do better schools lead to more growth?
- Harbison, F. (1973). *Human resources as the wealth of nations*. Oxford University Press.
- Heckman, J. J. (2000). Policies to foster human capital. *Research in Economics*, 54(1), 3-56.
- Hersey, P., Blanchard, K. H. & Johnson, D. E. (2013). *Management of organizational behavior: Leading human resources* (10th ed.). Pearson Education.
- Hsu, P. F. & Chen, B. Y. (2007). Developing and implementing a selection model for bedding chain retail store franchisee using Delphi and fuzzy AHP. *Quality & Quantity*, 41, 275-290.
- Ishikawa, A., Amagasa, M., Shiga, T., Tomizawa, G., Tatsuta, R. & Mieno, H. (1993). The max-min Delphi method and fuzzy Delphi method via fuzzy integration. *Fuzzy Sets and Systems*, 55, 241-253.
- Keil, M., Lee, H. K. & Deng, T. (2013). Understanding the most critical skills for managing IT projects: A Delphi study of IT project managers. *Information & Management*, 50(7), 398-414.
- Kulvisaechana, S. (2006). Human capital development in the international organization: rhetoric and reality. *Journal of European Industrial Training*, 30(9), 721-734.

- Kudibah, A. (2009). The impact of employee participation, training, and supportive organizational culture on performance and productivity. *International Journal of Human Resource Development*, 11(3), 145-162.
- Lin, S.-C. & Huang, Y.-M. (2005). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator? *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 191-205.
- Lock, L. (2005). Knowledge management tools and techniques. Elsevier Butterworth-Heinemann.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- McGregor, J., Tweed, D. & Pech, R. (2005). Human capital in the new economy: Devil's bargain? *Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 153-164.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302
- Nelson, R. R., & Phelps, E. S. (1966). Investment in humans, technological diffusion, and economic growth. *American Economic Review*, 56(1/2), 69-75.
- Neuman, W. L. (2001). Social research methods (6th ed.). Allyn & Bacon.
- O'Reilly, C. A. & Chatman, J. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Papageorgiou, C. (2003). Distinguishing between the effects of primary and post-primary education on economic growth. *Review of Development Economics*, 7(4), 622-635.
- Psacharopoulos, G. & Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. World Bank Policy Research Working Paper, 8402.
- Romer, P. M. (1990). Endogenous technological change. *Journal of Political Economy*, 98(5, Part 2), S71-S102. DOI: 10.1086/261725.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Somu, H., Santhi, T. & Palanivel, S. (2020). Human resource management practices (training and development, performance appraisal and reward system) and job performance. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200415.028>.
- Zhang, Q. (2006). China's social capital and financial performance of private enterprises. *Journal of Small Business and Enterprise Development*, 13(2), 198-207.