

**Explaining the Model of Perfect Human Capital from the Perspective of the Holy Quran**

Abdollah Tavakoli,<sup>1</sup> Hossein Momeni<sup>2</sup>

**Abstract**

**Background and Aim:** From the Islamic point of view, the most valuable asset of a society and organization is manpower; In such a way that the Qur'an introduces man with attributes such as divine successors, chosen creatures and conquerors of all beings. Therefore, the present study seeks to explain the pattern of perfected human capital from the perspective of the Holy Quran.

**Method:** The present study is applied in terms of purpose via using a content analysis technique. First, by exploratory study, the dimensions of perfect human capital from the perspective of the Qur'an were identified and the categories of each dimension were identified. Then, by referring to the text of the Quran, verses related to each of the dimensions and categories were identified and analyzed, and also the frequency of verses related to each index was reported.

**Results:** The results showed that human capital from the perspective of the Qur'an has two dimensions of individual and organizational, 14 categories and 36 indicators; these results were the result of examining all verses of the Qur'an and extracting 88688 related verses from 89 suras.

**Conclusion:** Perfect human capital from the perspective of the Qur'an reflects the innate characteristics of human beings and is strengthened by communication, efforts and education and causes deepening of spirituality, companionship with others, transformation and increasing productivity in the organization.

**Keywords:** Quran, Human Capital, Perfect Man, Managers, Organization.

1. Associate Professor, Department of Management, Seminary and University Research Institute, Qom, Iran (Corresponding Author). Email: atavakkoli@rih.ac.ir

2. PhD student in Quranic Sciences and Management, Al-Mustafa International University. (Corresponding Author). Email: moumeniabh@gmail.com

## فصلنامه علمی پژوهش‌های مدیریت انتظامی

سال هفدهم، شماره اول، بهار ۱۴۰۱

صص ۲۳۲-۲۰۱

## تبیین الگوی سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن کریم

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

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۲۷

## چکیده

**زمینه و هدف:** از دیدگاه اسلام، با ارزش‌ترین سرمایه یک جامعه و سازمان، نیروی انسانی است؛ به طوری که قرآن انسان را با اوصافی مانند جانشینان الهی، مخلوق برگزیده و تسخیرکننده همه موجودات معرفی می‌کند. بنابراین پژوهش حاضر بدنبال تبیین الگوی سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن کریم می‌باشد.

**روش:** تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت کیفی از نوع تحلیل محتوا است. ابتدا با مطالعه اکتشافی، ابعاد سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن شناسایی و مقوله‌های هر بُعد مشخص شد. سپس با مراجعه به متن قرآن آیات مرتبط با هر یک از ابعاد و مقوله‌ها شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت و همچنین فراوانی آیات مربوط به هر شاخص گزارش شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد سرمایه انسانی از منظر قرآن دارای دو بعد فردی و سازمانی، ۱۴ مقوله و ۳۶ شاخص می‌باشد؛ این نتایج حاصل بررسی کلیه آیات قرآن و استخراج ۶۸۸ آیه مرتبط از ۸۹ سوره بود.

**نتیجه گیری:** سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن بیانگر اوصاف ذاتی انسان است و با ارتباطات، تلاش‌ها و آموزش تقویت شده و سبب عمق‌بخشی به معنویات، همراهی با دیگران، تحول‌آفرینی و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود.

**کلید واژه‌ها:** قرآن، سرمایه انسانی، انسان کمال یافته، مدیران، سازمان.

استناد: توکلی، عبدالله؛ مؤمنی، حسین؛ (۱۴۰۱). تبیین الگوی سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن کریم، ۱۷ (۱)، صص ۲۳۲-۲۰۱

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

atavakkoli@rih.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری رشته علوم قرآن و مدیریت دانشگاه جامعه المصطفی العالمیه. (نویسنده مسئول). رایانامه:

moumeniabh@gmail.com

## مقدمه

در دهه‌های اخیر سرمایه انسانی که شامل دانش، مهارت‌ها، ظرفیت‌ها و نوآوری انسان در سازمان‌ها می‌باشد، به‌عنوان باارزش‌ترین دارایی و مهم‌ترین مزیت رقابتی سازمان به حساب آمده است. با وجود این که در مدیریت منابع انسانی، ارزش‌گذاری برای انسان جهت رسیدن به اهداف مادی و فردی می‌باشد؛ لکن توجه به دانش، فکر، شخصیت، معنویت و خصوصیات انسانی در این رویکرد از گذشته تغییرات چشم‌گیری داشته است. البته دیدگاه سرمایه انسانی تا رسیدن به جایگاه ارزشی اسلام درباره انسان فاصله زیادی دارد؛ زیرا در قرآن، انسان از جمله چنین توصیف شده است: مدیر برگزیده: «خَلَقَ لَكُمْ مَّا فِي الْأَرْضِ جَمِيعًا؛ او خدایی است که همه موجودات زمین را برای شما خلق کرد» (بقره: ۲۹) و موجودی با کرامت و فضیلت: «لَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِّمَّنْ خَلَقْنَا؛ محققاً ما فرزندان آدم را بسیار گرامی داشتیم و آن‌ها را بر بسیاری از مخلوقات خود فضیلت بخشیدیم» (اسرا: ۷۰). پیامبر اسلام (ص) نیز انسان را مهم‌ترین دارایی طبیعت می‌داند: «النَّاسُ مَعَادِنٌ كَمَعَادِنِ الذَّهَبِ وَالْفِضَّةِ؛ مردم معدن‌هایی هستند مانند معدن‌های طلا و نقره» (ر.ک: کافی، ۱۳۷۹، ۸، ۱۷۷). از این رو پژوهش حاضر، هدف خود را ارائه ابعاد، مقوله‌ها و شاخصه‌های سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن در نظر گرفته است. برای دستیابی به این هدف، آن دسته از ویژگی‌های انسان وارسته مورد بررسی قرار می‌گیرد که: به‌طور مکرر در قرآن آمده است، ویژگی‌های فردی و شخصی که برای سازمان جنبه کاربردی داشته و در دانش مدیریت نیز به این خصوصیات اشاره نشده باشد؛ بنابراین با استفاده از روش تحلیل محتوا ابعاد سرمایه انسانی بیان، مقوله‌های آن کاوش و شاخصه‌های استخراج خواهد شد، تا برای ارتقا، بهبود و توسعه ویژگی‌های سرمایه انسانی با رویکرد دینی در سازمان‌های اسلامی به کار گرفته شود. از آنجا که دانش مدیریت با رویکرد مادی، فردگرایی و دین‌گریزی بنا نهاده شده، این تحقیق اهمیت فراوانی دارد؛ زیرا برای دین‌محوری ارزش‌قائل شده و رویکرد معنوی را برای اداره سرمایه انسانی به‌صورت خلاقانه در پیش گرفته است. قرآن، جامعه مبتکر و نوآور را چنین توصیف کرده است: «إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُعَيِّرُوا مَا

بِأَنْفُسِهِمْ» (رعد: ۱۱)، همواره تغییر، تحول و ترقی هر ملت به دست خودشان خواهد بود. سؤال تحقیق عبارت است از: ابعاد، مقوله‌ها و شاخصه‌های سرمایه‌انسانی کمال‌یافته از منظر قرآن چیست؟

### پیشینه و مبانی نظری

**پیشینه:** در زمینه منابع انسانی در سال‌های اخیر پژوهش‌های زیادی انجام شده است. به سه دسته از آن‌ها اشاره می‌شود که نزدیک‌ترین ارتباط را با هدف و موضوع پژوهش حاضر دارد.

الف. بخشی از پژوهش‌های مربوط به انسان که از منظر قرآن صورت گرفته است؛ مانند پژوهش توکلی و مؤمنی (۱۳۹۹) با عنوان: «بررسی مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن». آن‌ها مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی را که در تحقیقات گذشته بیان شده، به صورت قیاسی احصا کرده و سپس با رویکرد تهذیبی این مؤلفه‌ها را از منظر قرآن تحلیل کرده‌اند. مبشری (۱۳۹۶)، پژوهشی با عنوان: «صفات انسان کامل از منظر قرآن و روایات» انجام داد. از منظر این تحقیق، انسان کامل انسانی است که صفات بالقوه قرارداد شده در خود را به فعلیت برساند. حسینی و کوزه‌گر (۱۳۹۵)، پژوهشی با عنوان: «آرمان‌های متعالی، نیل به مقام خلیفه‌اللهی، معرفت الهی و عبودیت از منظر قرآن» انجام داده‌اند. این پژوهش با استفاده از قرآن و تفاسیر به تعریف جامع از انسان متعالی مورد نظر کلام الهی پرداخته است. در این دسته از تحقیق‌ها، تلاش شده ویژگی‌های انسانی از منظر قرآن بررسی و تبیین شود، ولی در تحقیق حاضر ویژگی‌های سرمایه‌انسانی مورد بحث است، که پژوهش اول نزدیک‌ترین ارتباط را در این زمینه دارد.

ب. بخشی از پژوهش‌های با موضوع سرمایه‌انسانی به صورت کلی با رویکرد اسلامی انجام شده است؛ مانند پژوهش مهرابی (۱۳۹۲) با عنوان: «توانمندسازی منابع انسانی در نظام ارزشی اسلام»، که در آن راه‌حل‌های بهبود و توانمندسازی منابع انسانی را بررسی و به راهکارهای مناسب از نظر اسلام اشاره کرده است. احمدی و همکاران (۱۳۹۲)، پژوهشی با عنوان: «طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در

نهج البلاغه» انجام داده‌اند. در این پژوهش، ضمن استخراج مؤلفه‌های شایستگی منابع انسانی از نهج البلاغه، الگوی مفهومی آن نیز تدوین شد. در این گروه از پژوهش‌ها، سعی بر آن است تا منابع انسانی با استفاده از منابع اسلامی مورد بررسی قرار گیرد؛ اما رویکرد پژوهش حاضر به صورت خاص قرآنی است.

پ. در میان صاحب‌نظران غیرمسلمان، بحث دربارهٔ سرمایه انسانی بیش از ۷۰ سال سابقه دارد. به عنوان نمونه: سن‌ها و همراهان<sup>۱</sup> (۲۰۲۱)، تحقیقی با عنوان: «سرمایه انسانی، تحقق بخشیدن به استراتژی کسب و کار در میان مردم»<sup>۲</sup> انجام داده و به بررسی وضعیت سرمایه انسانی در شرایط کرونایی پرداخته‌اند. بکر<sup>۳</sup> (۱۹۶۴)، پژوهشی با عنوان: «سرمایه انسانی؛ تحلیل نظری با اشاره ویژه به آموزش»<sup>۴</sup> انجام داد. در این تحقیق، بیان شده که مفهوم سرمایه انسانی کاملاً مطابق با مفهوم سرمایه طبیعی است. شولتز<sup>۵</sup> (۱۹۶۱)، پژوهشی با عنوان: «سرمایه گذاری در سرمایه انسانی»<sup>۶</sup> انجام داد. در این تحقیق، تأثیر توجه به سرمایه انسانی در رشد اقتصاد مورد بحث قرار گرفته است. مینسر<sup>۷</sup> (۱۹۵۸)، پژوهشی با عنوان: «سرمایه گذاری در سرمایه انسانی و توزیع درآمد شخصی»<sup>۸</sup> انجام داد. در این پژوهش، بیان شده که ویژگی‌های مهارتی و فنی سرمایه انسانی می‌تواند به عنوان یکی از منابع تولید و مزیت به حساب آید. در دیدگاه محققان خارجی، سرمایه انسانی یک مزیت رقابتی مهم محسوب می‌شود؛ ولی در تحقیق حاضر، سرمایه انسانی دین‌محور مورد بحث است.

مدیریت سرمایه انسانی، رویکردی جدید به مدیریت پرسنل است که برآورد صحیح استعدادها، انگیزه و قرارداد افراد در موقعیت‌های مناسب را با استفاده بهینه از نیروی

1. Sinha and etc.
2. Human capital, realizing business strategy through people.
3. Gary S. Becker. برنده جایزه نوبل اقتصاد و از اولین صاحب‌نظران برجسته سرمایه انسانی
4. Human capital: A theoretical analysis with special reference to education.
5. Theodore W. Schultz. برنده جایزه نوبل اقتصاد و از بنیان‌گذاران نظریه سرمایه انسانی
6. Investment in human capital.
7. Jacob mincer. از اولین دانشمندانی است که در زمینه سرمایه انسانی مقاله نوشته است
8. Investment in human capital and personal income distribution.

انسانی بر عهده دارد. هدف مدیریت سرمایه انسانی، حفظ کارکنان توانمند در شرکت بوده و در یک زمان مناسب با اجرای سیاستی برای ایجاد انگیزه در کارکنان از اهمیت حیاتی برخوردار است و به دستیابی به مزیت رقابتی سازمان کمک می‌کند. مدیریت سرمایه انسانی با مفهومی فراگیر، شامل مجموعه‌ای از شیوه‌ها، نیازها، فناوری‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های سازمانی است و تضمین می‌کند که هر کارمند از طریق مهارت‌ها و دانش خود به بهره‌وری کلی شرکت کمک کند (الزبتا و دیگران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱، ۲). مدیریت سرمایه انسانی در شکل‌گیری روابط بین انسان و محیط‌زیست و پیامدهای آن در طول زمان، نقش مهمی را ایفا کرده است (گروث و هاب<sup>۲</sup>، ۲۰۰۲، ۲۰). نخستین ارزیابی از سرمایه‌های انسانی را در حدود سال ۱۶۷۶ میلادی، ویلیام<sup>۳</sup> انجام داد و سپس در حدود سال ۱۷۷۶، اسمیت<sup>۴</sup> بر اهمیت توانایی‌های مفید و کسب‌شده همه ساکنان و اعضای جامعه به‌عنوان سرمایه انسانی تأکید کرده و نیکلسون<sup>۵</sup> نیز در سال ۱۸۹۱ در این باره سخن گفته است (تسک فورس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶، ۱۰). به این ترتیب در دهه پنجاه قرن بیستم، عنوان خاص سرمایه انسانی مطرح شد (آلبتا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۱، ۶۰)، مینسر بیان می‌کند: «هنگامی که نیروی کار با مشاغل مختلف و برخوردار از آموزش و مهارت باشد، باید آن را به‌عنوان مجموعه‌ای از عوامل متمایز تولید و متفاوت در بازار سرمایه در نظر گرفت» (مینسر، ۱۹۵۸، ۲۹۹). شولتز معتقد است: «در سرمایه انسانی به مؤلفه‌هایی مانند مهارت، دانش و ویژگی‌های مشابهی که بر توانایی‌های خاص انسان در انجام کارهای تولیدی تأثیر می‌گذارد و باعث افزایش بهره‌وری می‌شوند، توجه شده است» (شولتز، ۱۹۶۱، ۸). اولین کتاب با موضوع سرمایه انسانی در سال ۱۹۶۴ به همت بکیر نوشته شد. به‌رحال، تأثیر دین اسلام بر کارکردهای مدیریت منابع انسانی برای اولین بار در مالزی

---

1. Alzbeta and etc.

2. Groth and Hebb.

3. Sir William Petty.

4. Adam Smith

فیلسوف، اخلاق‌گرا، پدر علم اقتصاد و نظریه پرداز نظام سرمایه‌داری.

5. Joseph Nicholson

اقتصاددان معروف انگلیسی در قرن نوزدهم.

6. Task Force.

7. Altbeta.

در سال ۱۹۸۰ با معرفی ارزش‌های اسلامی در بخش عمومی مورد بحث قرار گرفت (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۶، ۲۰۹). در پژوهشی مراحل تکامل و توسعه مدیریت منابع انسانی در طی قرن بیستم در جدول شماره «۱» نشان داده شده است.

جدول ۱. مراحل تکامل سرمایه انسانی

عناوین	مدیر استراتژیک	مدیر منابع انسانی	پرسنل/مدیر منابع انسانی	مدیر پرسنل	مجری پرسنل	افسر بهزیستی
مراحل	مدیریت استراتژیک	مدیریت منابع انسانی	پرسنل/مدیریت منابع انسانی	مدیریت پرسنل	اداره پرسنل	رفاه کارمندان
دهه‌ها	۲۰۰۰	۱۹۹۰	۱۹۸۰.۱۹۷۰	۱۹۶۰.۱۹۴۰	۱۹۲۰، ۱۹۳۰	۱۹۰۰

منبع: (اتکا، ۲۰۱۱، ۳۱)

در جهان صنعتی غرب تا پیش از آغاز قرن بیستم، دیدگاه غالب در مورد اداره سرمایه انسانی این بود که کارکنان باید نیازهای کارفرمایان را مثل سایر ماشین‌آلات و تجهیزات با حداقل دستمزد برآورده سازند (مؤمنی، ۱۳۹۹، ۶). ولی در طی قرن بیستم، مدیریت منابع انسانی به عنوان یک رشته و عمل در مدیریت افراد سازمان تکامل و توسعه یافت (اتکا، ۲۰۱۱، ۳۱). با مطرح شدن این بحث که سازمان‌ها برای خدمت به مردم آفریده شده‌اند، نه آن که مردم زندگی می‌کنند تا خدمت‌گزار سازمان‌ها باشند (مؤمنی و رستمی‌نیا، ۱۳۹۹، ۸)، موضوع اهمیت سرمایه انسانی به میان آمد، که در پرتو آن افراد تمام قابلیت‌ها، عملکردها و انرژی شخصی‌شان را در انجام وظایف به کار می‌گیرند (آرمسترنگ و برن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷، ۱۰). در سال ۱۹۸۱، شولتز بیان نمود، سرمایه-انسانی شامل همه توانایی‌های ذاتی و اکتسابی انسان می‌باشد، که ارزشمند هستند و می‌توان با سرمایه‌گذاری مناسب آن‌ها را افزایش داد (مارتین و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۷، ۵) و توجه به یادگیری، مدیریت دانش، سرمایه فکری و سرمایه گذاری‌های نامشهود را

1. Itika.
2. Armstrong and Baron.
3. Martin and etc.

افزایش داد (مارکو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸، ۱۳۴۰)، که با تحولات علم و فناوری و تبادل سریع اطلاعات اهمیت سرمایه انسانی بیشتر آشکار شده است (سلاوس و گری<sup>۲</sup>، ۲۰۱۱، ۵). تغییرات دیدگاه مدیریت منابع انسانی در جدول شماره «۲» نشان داده شده است.

جدول شماره ۲. تحولات رویکرد بُعد انسانی سازمان

عنوان	رویکرد	دوره‌ها
نیروی کار	رویکرد مکانیکی	مدیریت علمی
منابع انسانی	انسان منبع مستقل	رهیافت روابط انسانی
سرمایه انسانی	انسان کارفرما و مالک	واگذاری اختیارات
سرمایه فکری	انسان مزیت رقابتی	مدیریت دانش
انسان هوشمند	تکنولوژی و تعامل	همکاری فرا مکانی

منبع: (مؤمنی و رستمی‌نیا، ۱۳۹۹، ۸)

اصطلاح سرمایه انسانی: سرمایه انسانی آغاز دوره جدیدی برای مدیریت منابع انسانی بوده، که با تأکید بر مشاغل بیشتر، انعطاف پذیرتر و استراتژیک‌محور بیان شده است (صالح<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴، ۱۴۳). سرمایه انسانی به‌عنوان مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، شایستگی‌ها، توانایی‌ها، تجارب، روابط اجتماعی، ارزش‌ها، باورها، نگرش‌ها و سایر ویژگی‌های تجسم‌یافته در افراد، که ایجاد رفاه شخصی و اجتماعی را تسهیل می‌کند تعریف شده است (تسک فورس، ۲۰۱۶، ۱۰، طبرسا و همکاران، ۱۳۹۳، ۵۱). در پرتو سرمایه انسانی است، که افراد تمام قابلیت، عملکرد و انرژی شخصی خود را به کار می‌گیرند؛ به‌گونه‌ای که کارگران دیگر صرفاً کارگر تلقی نشده بلکه کارفرما به حساب می‌آیند و در تعامل با یکدیگر سطحی از مشارکت را فراهم می‌کنند که همگان خود را صاحب کار و مالک سازمان بدانند (آرمسترنگ<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰، ۶۵). کارشناسان صنعتی بیان می‌کنند که در حال حاضر فقط با قوانین و مقررات نمی‌توان سرمایه انسانی را اداره

1. Marko.
2. Slaus and Garry.
3. Souleh.
4. Armstrong.



کرد، بلکه توجه به نیازهای انسانی ضروری است (الوانی و همکاران، ۱۳۹۵، ۴۴). بنابراین مهم‌ترین راه بالابردن ارزش سازمان، ارزش قائل شدن به دانش کلیدی آن به عنوان سرمایه انسانی است (الزابت، ۲۰۲۱، ۲)؛ با این رویکرد، مدیران خود را بی‌نیاز از کنترل شدید، سلسله‌مراتب طولانی و وضع قوانین سخت‌گیرانه می‌دانند (توکل و مؤمنی، ۱۳۹۹، ۲). در این عرصه، سازمان‌ها از رویکردی سود می‌برند که استعداد را به عنوان یک دارایی کلیدی که به ایجاد ارزش پایدار سازمان کمک می‌کند، ارزشمند می‌داند و سرمایه‌گذاری خود را بر روی سرمایه انسانی پیگیری می‌کنند (واتسون، ۲۰۲۰، ۱)؛ زیرا باور بر آن است که سرمایه انسانی با استفاده از تکنولوژی و فناوری، مزیت رقابتی را برای سازمان به ارمغان می‌آورد (کریمی و حقی‌تالی، ۱۳۹۴، ۳۲، پتی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱، ۳). در عصر کنونی که دوره فکری و سرمایه دانشی شناخته می‌شود، سرمایه فکری و نامشهود به نام دانش سازمانی، که در به کارگیری فناوری‌ها برای تولید محصولات جدید ضروری است، عامل کلیدی سازمان‌ها محسوب می‌شود (عبدالله و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷، ۳) و با این باور که دانش سازمانی و مهارت‌های انسانی موتورهای واقعی و آینده بهره‌وری قرن ۲۱ هستند (ازل و اشیتا<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶، ۵۵)، با پیشرفت‌های تکنولوژی ماهیت و شیوه کار تغییر کرده است و ضرورت دارد تا مهارت‌های انسانی نیز ارتقا یابد (یوتو و ویل<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰، ۱). در این میان، همه‌گیری کووید-۱۹، لحظه تعیین‌کننده‌ای برای سازمان‌ها بود زیرا آن‌ها، سرمایه انسانی خود را مجدداً تنظیم، ثبات را بازیابی و تلاش کردند تا با توجه به شرایط موجود به رشدی پایدار دست یابند (واتسون<sup>۵</sup>، ۲۰۲۰، ۱). از این رو با مطرح شدن «سرمایه انسانی خودگردان، مدیریت از راه دور و انجام مشاغل در خانه» می‌توان زمان فعالیت را کوتاه و هزینه‌های محصول را کم کرد و سرعت انجام کار را افزایش داد (سن‌ها و همراهان، ۲۰۲۱، ۱). در این وضعیت،

1. Patil.
2. Abdallah and etc.
3. Uzzal, Ishita.
4. Yuto, Will.
5. Watson.

کارکنان بسیاری از کارهای اداری مربوط به خود را نیز شخصاً انجام می‌دهند که موجب رضایت آنان خواهد شد (مؤمنی و رستمی‌نیا، ۱۳۹۹، ۸). به هر صورت، مدیران باید برای رسیدن به اهداف متعالی از اصول اسلامی پیروی کنند تا سرمایه انسانی کارآمد را در جامعه متحول و عصر فناوری و تکنولوژی در اختیار داشته باشند (تنهایی و همکاران، ۱۳۹۶، ۱۲).

مؤلفه‌های سرمایه انسانی: مطالعه و بررسی ۲۸ پژوهش در مورد مقوله‌های سرمایه انسانی، نشان داد که درباره مؤلفه‌های سرمایه انسانی میان صاحب‌نظران توافق نظری وجود ندارد؛ به طوری که تعداد این مؤلفه‌ها از حدود ۵۰ تا ۵ مورد متغیر است. برای نمونه به سه پژوهش اشاره می‌شود.

۱. در تحقیقی، که احمدی و همکاران انجام دادند، برای سرمایه انسانی ۵۰ مؤلفه احصا شده است (جدول ۳).

جدول شماره ۳. ۵۰ مؤلفه سرمایه انسانی

توانمندی	توانایی	غیرت	سازگاری	سطح آموزش	چالاک‌فکری
محرک‌ها	خلاقیت	یادگیری	خرد	آرزوها	توانایی حل مسئله
تخصص	نوآوری	اخلاص	هوش	دانش ضمنی	مهارت سازماندهی
خواسته‌ها	ایده	تجربه	تیزهوشی	روش زندگی	مهارت‌های رهبری
رابطه بین فردی	صداقت	دانش	کار تیمی	دانش مختلط	مهارت‌های ارتباطی
رضایت کارکنان	ایمان	ارزش‌ها	استعداد ذاتی	تعهد سازمانی	روحیه کارآفرینی
کیفیت رهبری	مهارت	نگرش‌ها	ظرفیت	توانایی انفرادی	اشتراک دانش
اعتماد به نفس	اخلاقیات	انگیزش	حل مشکلات	شایستگی‌ها	تصمیم‌گیری سریع
سبک‌های رهبری	روش کار				

(احمدی و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۹)

۲. در کتابی که محمد مبارک در پاکستان نوشته، ۴۰ مؤلفه برای سرمایه انسانی بیان شده است (جدول ۴).

جدول شماره ۴. ۴۰ مؤلفه سرمایه انسانی

شبکه بین شخصی	روشنفکر	تحصیلات	توانایی‌ها	سرعت	وفاداری
ارزش‌ها و اعتقادات	اخلاق شخصی	صفات شخصیتی	نگرش	شهرت	انگیزه
گردش مالی افراد	بیماری	جنبه‌های فرهنگی	رفتار	دانش	آموزش
ارزش ذاتی کارمند	چشم‌انداز	تکنیک حرفه‌ای	قابلیت‌ها	یادگیری	اخلاق
توانایی‌های رهبری	مسائل ایمنی	دانش ضمنی	تعهد	ثبات	تجربه
خصوصیات فردی	دانش مفهومی	خلأقیت	صلاحیت	مهارت‌ها	سلامتی
تصدی سازمانی	روح	نوآوری	انطباق		

(مبارک، ۲۰۱۵، ۷۲)

۳. در تحقیق نادری و همکاران، برای سرمایه انسانی ۴۰ مؤلفه بیان شده است (جدول ۵).

جدول شماره ۵. ۴۰ مؤلفه سرمایه انسانی

مسائل هوش	تحصیلات	تخصص	وراثت	ظاهر	شهرت
سبک‌های رهبری	دانش عمومی	نگرش‌ها	شخصیت	ارزش‌ها	تلاش
توانایی‌های یادگیری	انگیزش سازمانی	استعدادها	اعتبار	دانش فنی	رفتار
تعهد سازمانی	مهارت شخصی	طرز تلقی	چابکی	حافظه	زمان
نوآوری کارکنان	فرهنگ سازمانی	شایستگی	سازگاری	مسائل خرد	سلامت
نگرش‌های کاری	دانش اطلاعاتی	آموزش	ژنتیکی	حل مسئله	ظرفیت
تجربیات کارکنان	فلسفه سازمانی	خلأقیت	قابلیت	آگاهی	رهبری

(نادری و همکاران، ۱۳۹۴، ۹)

## روش

پژوهش حاضر درصدد دستیابی به خصوصیات سرمایه انسانی کمال یافته از منظر قرآن بوده، که بر اساس هدف از نوع کاربردی و برحسب ماهیت، تحلیلی است. این تحقیق از روش تحلیل محتوای کیفی از نوع استقرایی استفاده کرده است. در روش استقرایی،

پژوهشگر از به کارگیری طبقات از قبل تعیین شده اجتناب می‌ورزد و در عوض اجازه می‌دهد که طبقات از درون داده‌ها بیرون آیند (مؤمنی‌راد و همکاران، ۱۳۹۲، ۲۰). روش کمی نیز برای تعیین فراوانی داده‌ها به کار گرفته شد؛ یعنی در مجموع، از روش تحقیق آمیخته (کیفی و کمی) استفاده شد. با توجه به کمبود هر یک از روش‌های کمی و کیفی، در بعضی از پژوهش‌ها از روش تحقیق آمیخته استفاده می‌شود (شیعه‌زاده و همکاران، ۱۳۹۵، ۱۵). تحلیل محتوا، روش نظام‌مند و تکرارپذیر برای تجزیه و تحلیل اطلاعات است که به طور معمول باز و نسبتاً بدون ساختار بوده (توکلی و مؤمنی، ۱۳۹۷، ۷)، 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 شوند، تغییر شکل می‌یابد (هولستی<sup>۱</sup>، ۱۳۸۰، ۱۳). بنابراین تحلیل محتوا نوعی فن پژوهشی برای ایجاد مراجع معتبر و تکرارپذیری از داده‌های متون به حساب می‌آید (دانایی‌فرد و همکاران، ۱۳۸۳، ۲۳). برای تحلیل داده‌ها در روش تحلیل محتوا از کدگذاری سه مرحله‌ای که در زمره روش تحلیل داده‌های کیفی به شمار می‌آید، استفاده می‌شود. در این فرایند، ابتدا تلاش می‌شود مقوله‌ها از طریق کدگذاری مرتبه اول مشخص و طی کدگذاری مرتبه دوم، مقوله‌ها با یکدیگر مرتبط و مفاهیم به صورت یکپارچه استخراج شوند (استیری و شریفی، ۱۳۹۵، ۹۸). مهم‌ترین مرحله، استنباط است که بر اساس آن رابطه مفاهیم با یکدیگر مشخص می‌شود (مؤمنی‌راد و همکاران، ۱۳۹۲، ۲۷)، مراحل سه‌گانه کدگذاری تحقیق حاضر در جدول شماره «۶» نشان داده شده است.

جدول شماره ۶. مراحل کدگذاری تحقیق

شاخصه	مقوله	بُعد
در مرحله سوم شاخصه‌ها از داخل مقوله‌ها به دست آمده و آیات هر یک شناسایی شده است.	در مرحله دوم با مراجعه به قرآن هر مقوله با یک کلمه خاص به صورت استقرایی تحلیل شده است.	در مرحله اول با مطالعه اکتشافی ابعاد موردنظر به دست آمده و مقوله‌ها تعیین شده است.

<sup>1</sup>. Holsti, Ole. R.

پژوهش‌هایی که از روش تحلیل محتوا استفاده می‌کند باید در شش مرحله انجام شود:

۱. مشخص کردن مسئله؛ ۲. تدوین سؤالات و اهداف؛ ۳. تعریف و مشخص کردن متغیرها؛ ۴. نمونه‌گیری و انتخاب واحدهای تحلیل و زمینه؛ ۵. کدگذاری و مقوله‌بندی؛ ۶. تحلیل و استنباط نتایج و گزارش (مؤمنی‌راد و همکاران، ۱۳۹۲، ۱۳، کریپندورف<sup>۱</sup>، ۱۳۸۶، ۶۷، سلیمی، ۱۳۹۷، ۷۸)، فرایند تحقیق حاضر مطابق این ۶ مرحله بوده است.

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 (فروتنی، ۱۳۸۷، ۱۳۳). اعتبار محتوا غالباً تکیه‌گاه روش تحلیل محتوا است و از طریق قضاوت آگاهانه پژوهشگر به دست می‌آید (هولستی، ۱۳۸۰، ۲۲۱). در این تحقیق، رمزگذاری در چند نوبت انجام گرفت و برای روایی بهتر یافته‌ها با اصول موضوعه تطبیق شده و از نظر خبرگان نیز کمک گرفته شده است.

جامعه آماری و جمع‌آوری داده‌ها: جامعه آماری، جمعیت اصلی مجموعه اولیه مورد مطالعه در هر تحقیق است، که اعضای آن حداقل در یک صفت مشترک بوده و تحقیق در آن درزمینه موضوعی خاص انجام خواهد شد (نوبخت، ۱۳۹۲، ۵۸). جامعه آماری تحقیق حاضر کل قرآن است. برای جمع‌آوری داده‌ها چهار نوع ابزار وجود دارد: بررسی اسناد، مشاهده، مصاحبه و پرسش‌نامه، که نوع این ابزارها تابع ماهیت و روش هر تحقیق است (خاکی، ۱۳۷۸، ۲۳۹). با توجه به مفهوم سرمایه انسانی، که به ویژگی‌های ذاتی و اکتسابی بشری می‌پردازد که از طریق آموزش به دست می‌آید و به افزایش درآمد کمک می‌کند (سیمونا و زیتا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۹، ۵۶)؛ در این پژوهش به ویژگی‌های انسانی پرداخته شده که جزو صفات شخصی و اجتماعی انسان به حساب می‌آید، خصوصیات انسانی که در سازمان‌ها کاربرد عملی دارد و در دانش مدیریت نیز به آن‌ها

---

1. Krippendorff, Klaus  
2. Simona, Zita.

اشاره نشده است. با این رویکرد، ابتدا گردآوری اطلاعات با مطالعه اکتشافی و فیش برداری اسنادی درباره موضوع صورت گرفت، و در این زمینه به کتاب‌های مدیریتی، منابع انسانی و پژوهش‌های مرتبط مراجعه شده است. در این مرحله، ابعاد سرمایه انسانی از منظر قرآن در بُعد «فردی و شخصی» که به ویژگی‌های ذاتی انسان مربوط می‌شود و بُعد «سازمانی و اجتماعی» که به خصوصیات گروهی انسان مربوط می‌شود تبیین شده و عناوین مقوله‌های سرمایه انسانی نیز شناسایی شده است. سپس برای به دست آمدن داده‌ها، قرآن به صورت موضوعی مطالعه و از تفسیر و ترجمه آن نیز استفاده شده است. روش جمع‌آوری اطلاعات به این صورت بود که برای هر مقوله یک صفت انسانی از قرآن در نظر گرفته شد و به صورت موضوعی و کلیدواژه‌ای با استقرای تام و به طور کامل، آیاتی که مشتقات کلمه مورد نظر در آن بوده استخراج شد و در مقوله‌های مربوط، گروه‌بندی شد و داده‌های مورد نیاز به دست آمده است. در مرتبه سوم با تفسیر و تحلیل آیات گردآوری شده در هر مقوله، شاخصه‌های آن مقوله شناسایی شد و بعد از تحلیل محتوای شاخصه‌ها، فراوانی و درصد فراوانی آیات هر شاخصه نیز بیان شده است. بدین ترتیب، بُعد فردی که دارای ۷ مقوله و ۱۸ شاخصه می‌باشد، مشتمل بر ۳۷۵ آیه بود و بُعد سازمانی که دارای ۷ مقوله و ۱۸ شاخصه می‌باشد، مشتمل بر ۳۱۲ آیه بود که در مجموع از ۸۹ سوره به دست آمده است.

### یافته‌ها

نمونه‌ای از فیش برداری در جدول شماره «۷» ارائه شده است.

جدول شماره ۷. نمونه فیش برداری

مقوله	متن و ترجمه	منبع
پرهیز کار بودن	إِنَّمَا يَتَقَبَّلُ اللَّهُ مِنَ الْمُتَّقِينَ؛ بی تردید خدا از متقیان خواهد پذیرفت.	مائده: ۲۷
صبور بودن	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اصْبِرُوا؛ ای اهل ایمان صبور باشید.	آل عمران: - ۲۰۰
رستگار بودن	قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى؛ حقا رستگاری یافت آن کسی که تزکیه نفس کرد.	اعلی: ۱۴
کوشش کردن	أَنْ تَجْسِدَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى؛ این که برای آدمی جز آنچه به سعی	نجم: ۳۹

	خود انجام داده نخواهد بود.	
جَن: ۱۶	أَنْ لَوْ اسْتَقَامُوا عَلَى الطَّرِيقَةِ؛ اگر بر طریقه (ایمان) پایدار بودند.	استقامت داشتن
یوسف: ۲۴	إِنَّهُ مِنْ عِبَادِنَا الْمُخْلَصِينَ؛ که همانا او از بندگان برگزیده ما بود.	اخلاص داشتن
حدید: ۱۶	أَنْ تَخْشَعَ قُلُوبُهُمْ لِذِكْرِ اللَّهِ؛ که دلهاشان به یاد خدا خاشع شود.	فروتن بودن
مؤمنون: ۱۰	أَنْفِقُوا مِنْ مَّا رَزَقْنَاكُمْ؛ از آنچه روزی شما کردیم انفاق کنید.	بخشنده بودن
احزاب: ۳۵	الصَّادِقِينَ وَالصَّادِقَاتِ؛ مردان و زنان راستگوی.	راست گویی کردن
صافات: ۸۰	إِنَّا كَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ؛ ما نیکوکاران را چنین پاداش می دهیم.	نیکوکاری کردن
اعراف: ۲۱	إِنِّي لَكُمَا لِمِنَ النَّاصِحِينَ؛ که من خیر خواه شما هستم.	ناصر بودن
یوسف: ۱۲	إِنَّا لَهُ لَحَافِظُونَ؛ البته ما همه نگهبان اویم.	نگهبان بودن
مائده: ۱	يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ؛ ای اهل ایمان به عهد و پیمان خود وفا کنید.	وفادار بودن
بقره: ۲۸۳	فَلْيُؤَدِّ الَّذِينَ الَّذِينَ أَوْتُوا أَمَانَتَهُمْ؛ پس باید ادا کند آن امین آنچه را که به امانت گرفته است.	امین بودن

یافته‌ها در دو قسمت ارائه شده، در جدول شماره «۸» بُعد فردی و شخصی تحلیل محتوا شد و در ادامه، مقوله‌های آن تعریف و شاخصه‌های آن بیان و برای هر شاخصه یک آیه ذکر شده است. در جدول شماره «۹» بُعد سازمانی و اجتماعی تحلیل محتوا شد و سپس، مقوله‌های آن تعریف و شاخصه‌های آن بیان و برای هر شاخصه یک آیه ذکر شده است.

#### جدول شماره ۸. تحلیل محتوای بُعد فردی و شخصی

ردیف	کد	زیرمقوله	مقوله	فراوانی	درصد
۱.	M1	توصیف پرهیز کاری توصیه به پرهیز کاری پاداش پرهیز کاری	پرهیز کار بودن	۱۲۶	۳۳/۶
۲.	M2	مصادیق صبر، پاداش صبر	صبور بودن	۹۹	۲۶/۴
۳.	M3	مصادیق رستگار، توصیه به رستگاری، پاداش رستگاری	رستگار بودن	۴۰	۱۰/۶۶

۱۰/۱۳	۳۸	کوشش کردن	مصادیق کوشش، توصیه به کوشش	M4	۴.
۷/۷۳	۲۹	استقامت داشتن	توصیف استقامت، مصادیق استقامت، توصیه به استقامت، پاداش استقامت	M5	۵.
۶/۴	۲۴	اخلاص داشتن	توصیه به اخلاص، مصادیق اخلاص	M6	۶.
۵/۶	۱۹	فروتن‌بودن	مصادیق فروتن، توصیه به فروتنی	M7	۷.

پرهیز کاربودن، پرهیز کاری در لغت به معانی باتقوا، پارسا و خویشتن دار آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۴، ۶۳۱). درباره پرهیز کاربودن که باریشه کلمه «تقوا» مورد بررسی قرار گرفته، ۱۲۶ آیه از ۵۰ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، سه شاخصه دارد.

- توصیف پرهیز کاری: فَإِنَّ خَيْرَ الزَّادِ التَّقْوَىٰ وَاتَّقُونَ يَا أُولِيَ الْأَلْبَابِ؛ که بهترین توشه این راه تقواست و از من پروا کنید ای صاحبان عقل! (بقره: ۱۹۷).

- توصیه به پرهیز کاری: يَا أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا رَبَّكُمُ إِنَّ زَلْزَلَةَ السَّاعَةِ شَيْءٌ عَظِيمٌ؛ ای مردمان، خداترس و پرهیز کار باشید که زلزله روز قیامت بسیار حادثه بزرگ خواهد بود (حج: ۱).

- پاداش پرهیز کاری: إِنَّ الْمُتَّقِينَ فِي جَنَّاتٍ وَنَعِيمٍ؛ متقیان هم در باغ‌های بهشت پر نعمت‌اند (طور: ۱۷).

صبوربودن: صبر در لغت به معانی شکیبایی، بازداشتن و شتاب‌نکردن آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۱۸، ۵۲۲). درباره صبوربودن که باریشه کلمه «صبر» مورد بررسی قرار گرفته، ۹۹ آیه از ۴۴ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.

- مصادیق صبر: إِسْمَاعِيلَ وَإِدْرِيسَ وَذَا الْكِفْلِ كُلٌّ مِنَ الصَّابِرِينَ؛ اسماعیل و ادريس و ذوالکفل را که همه بندگان صابر ما بودند (انبیا: ۸۵).

- پاداش صبر: أُولَئِكَ يُجْزَوْنَ الْغُرْفَةَ بِمَا صَبَرُوا وَيُلَقَّوْنَ فِيهَا تَحِيَّةً وَسَلَامًا؛ چنین بندگان را به پاداش صبرشان، عالی غرفه‌های جنت دهند و در آنجا با تحیت و سلام رویرو شوند (فرقان: ۷۵).



رستگاربودن، رستگاری در لغت به معانی آزادی، نجات یابنده و موفق آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۱۳، ۱۲۹۸). درباره رستگاربودن که با ریشه کلمه «فَلَحَ» مورد بررسی قرار گرفته، ۴۰ آیه از ۲۴ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، سه شاخصه دارد.

- مصادیق رستگاری: *أُولَئِكَ لَهُمُ الْخَيْرَاتُ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ*؛ آن هایند (رسول و مؤمنان) که همه خیرات و نیکویی ها مخصوص آن هاست و هم آنان سعادت مندان عالم اند (توبه: ۸۸).

- توصیه به رستگاری: *قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَي مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ إِنَّهُ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُونَ*؛ بگو: ای قوم من، شما را هر چه درخور است و بر آن توانایی دارید عمل کنید، من نیز درخور خویش عمل می کنم، آنگاه البته شما به زودی آگاه خواهید شد که آن کس که عاقبت منزلگاه خوش دارد کیست، البته ستمکاران را رستگاری نیست (انعام: ۱۳۵).

- پاداش رستگاری: *أُولَئِكَ عَلَي هُدًى مِّن رَّبِّهِمْ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ*؛ آنان (مؤمنان) از پروردگار خویش به راه راست اند و هم آنان رستگاران عالم اند (لقمان: ۴ و ۵).  
کوشش کردن، کوشش در لغت به معانی سعی، مجاهدت، رنج بردن و تقلا آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۲۶، ۱۷۰۲). درباره کوشش کردن که با ریشه کلمات «سَعَى و جُهْد» مورد بررسی قرار گرفته، ۳۷ آیه از ۲۷ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.

- مصادیق کوشش: *مَنْ أَرَادَ الْآخِرَةَ وَسَعَى لَهَا سَعًى هَا وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَأُولَئِكَ كَانَ سَعْيُهُمْ مَشْكُورًا*؛ هر که طالب حیات آخرت باشد و برای آن به قدر لزوم و طاقت بکوشد البته به شرط ایمان سعی چنین کسانی مقبول و مأجور خواهد بود (اسراء: ۱۹).

- توصیه به کوشش: *مَنْ جَاهَدَ فَإِنَّمَا يُجَاهِدُ لِنَفْسِهِ إِنَّ اللَّهَ لَغَنِيٌّ عَنِ الْعَالَمِينَ*؛ هر که جهد و کوشش کند به سود خود کند که خدا از عالمان البته بی نیاز است (عنکبوت: ۶).  
استقامت داشتن، مقاومت در لغت به معانی ایستادگی، استقامت و پایداری آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۲۹، ۱۹۸۶). درباره استقامت داشتن که با ریشه کلمات «استقامت، ثبات

و «استواری» مورد بررسی قرار گرفته، ۲۹ آیه از ۲۳ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، چهار شاخصه دارد.

- توصیف استقامت: قَالُوا رَبَّنَا أَفْرِغْ عَلَيْنَا صَبْرًا وَتَبَّتْ أَقْدَامُنَا؛ گفتند: پروردگارا، به ما صبر و استواری بخش و ما را ثابت قدم دار (بقره: ۲۵۰).
- مصادیق استقامت: يُثَبِّتُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا بِالْقَوْلِ الثَّابِتِ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَفِي الْآخِرَةِ؛ خدا اهل ایمان را با عقیده ثابت در حیات دنیا و در آخرت پایدار می‌دارد (ابراهیم: ۲۷).
- توصیه به استقامت: فَاسْتَقِمْ كَمَا أُمِرْتَ وَمَنْ تَابَ مَعَكَ؛ پس تو چنان که مأموری استقامت کن و کسی که با همراهی تو به خدا رجوع کند نیز پایدار باشد (هود: ۱۱۲).
- پاداش استقامت: يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا إِن تَنصُرُوا اللَّهَ يَنْصُرْكُمْ وَيُثَبِّتْ أَقْدَامَكُمْ؛ ای اهل ایمان، شما اگر خدا را یاری کنید خدا هم شما را یاری کند و ثابت قدم گرداند (محمد: ۷).

اخلاص داشتن، اخلاص در لغت به معانی، خالص کردن، عقیده پاک و ارادت صادق آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۲، ۱۵۳۵). درباره اخلاص داشتن که با ریشه کلمه «خَلَصَ» مورد بررسی قرار گرفته، ۲۴ آیه از ۱۴ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.

- مصادیق اخلاص: قُلْ إِنِّي أُمِرْتُ أَنْ أَعْبُدَ اللَّهَ مُخْلِصًا لَهُ الدِّينَ؛ بگو که من خود مأمورم که تنها خدا را پرستش کنم و دین را برای او خالص گردانم (زمر: ۱۱).
- توصیه به اخلاص: مَا أُمِرُوا إِلَّا لِيَعْبُدُوا اللَّهَ مُخْلِصِينَ لَهُ الدِّينَ؛ در صورتی که امر نشده بودند مگر بر این که خدا را به اخلاص کامل در دین پرستش کنند (بینه: ۵).
- فروتن بودن، فروتنی در لغت به معانی تواضع کننده و نرم گردن آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۲۴، ۸۴۸). درباره فروتن بودن که با ریشه کلمه «خَشَعَ» مورد بررسی قرار گرفته، ۱۹ آیه از ۱۹ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.
- مصادیق فروتنی: وَاسْتَعِينُوا بِالصَّبْرِ وَالصَّلَاةِ وَإِنَّهَا لَكَبِيرَةٌ إِلَّا عَلَى الْخَاشِعِينَ؛ و یاری جوید از خدا به صبر و نماز، که نماز امری بسیار بزرگ و دشوار است مگر بر خداپرستان فروتن (بقره: ۴۵).

- توصیه به فروتنی: مَنْ خَشِيَ الرَّحْمَنَ بِالْغَيْبِ وَجَاءَ بِقَلْبٍ مُنِيبٍ؛ آن کس که از خدای  
 مهربان در باطن ترسید و با قلب خاشع و نالان به درگاه او باز آمد (قاف: ۳۳).

جدول شماره ۹. تحلیل محتوای بُعد سازمانی و اجتماعی

ردیف	کد	زیرمقوله	مقوله	فراوانی	درصد
۱.	M8	بخشیدن به مورد خاص بخشیدن به فقیر بخشیدن به خانواده بخشیدن عمومی	بخشنده بودن	۸۱	۲۵/۹۶
۲.	M9	مصادیق راست گویی توصیه به راست گویی	راستگویی کردن	۶۹	۲۲/۱۱
۳.	M10	توصیف نیکو کاری مصادیق نیکو کاری توصیه به نیکی پاداش نیکو کاری	نیکو کاری کردن	۴۶	۱۴/۷۴
۴.	M11	مصادیق نصیحت توصیف نصیحت	ناصح بودن	۳۶	۱۱/۵۳
۵.	M12	مصادیق نگاهبان پاداش نگاهبانی	نگهبان بودن	۳۵	۱۱/۲۱
۶.	M13	وفاداری به احکام وفاداری به قوانین	وفادار بودن	۲۳	۷/۳۷
۷.	M14	مصادیق امانت دار توصیه به امانت داری	امین بودن	۲۲	۷/۵

بخشنده بودن، بخشنده در لغت به معانی واهب، سخی و باذل آمده است (دهخدا،  
 ۱۳۴۲، ۳، ۲۲۷۱). درباره بخشنده بودن که با ریشه کلمات «انفاق، تَصَدَّقْ و اِطْعَام» مورد  
 بررسی قرار گرفته، ۸۱ آیه از ۳۳ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، چهار شاخصه  
 دارد.

- بخشیدن به مورد خاص: *تَصَدَّقْ عَلَيْنَا إِنَّ اللَّهَ يَجْزِي الْمُتَصَدِّقِينَ*؛ از ما به صدقه دستگیری کن، که خدا صدقه بخشندهگان را نیکو پاداش می‌دهد (یوسف: ۸۸).
- بخشیدن به فقرا: *يُطْعِمُونَ الطَّعَامَ عَلَى حُبِّهِ مِسْكِينًا وَيَتِيمًا وَأَسِيرًا*؛ بر دوستی او به فقیر و طفل یتیم و اسیر طعام می‌دهند (انسان: ۸).
- بخشیدن به خانواده: *بِمَا أَنْفَقُوا مِنْ أَمْوَالِهِمْ فَالصَّالِحَاتُ فَنَاتَاتٌ حَافِظَاتٌ لِلْغَيْبِ*، به واسطه آن که مردان از مال خود نفقه دهند، پس زنان شایسته مطیع شوهران و در غیبت آنان حافظ باشند (نساء: ۳۴).
- بخشیدن عمومی: *يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَنْفِقُوا مِمَّا رَزَقْنَاكُمْ*؛ ای اهل ایمان، از آنچه روزی شما کردیم انفاق کنید (بقره: ۲۵۴).
- راست‌گویی کردن، راست‌گو در لغت به معانی صادق و راست‌گفتار آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۱۳، ۵۸۸). درباره راست‌گویی کردن که با ریشه کلمه «فَلَح» مورد بررسی قرار گرفته، ۶۹ آیه از ۳۷ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.
- مصادیق راست‌گو: *وَالْمُؤْمِنُونَ بَعْدَهُمْ إِذَا عَاهَدُوا... أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا*؛ و نیز نیکوکار آن‌اند که با هر که عهد بسته‌اند به موقع خود وفا کنند... آن‌ها به حقیقت راستگویانند (بقره: ۱۷۷).
- توصیه به راست‌گویی: *يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ*؛ ای اهل ایمان، خداترس باشید و با مردان راست‌گوی باایمان پیوندید (توبه: ۱۱۹).
- نیکوکاری کردن، نیکوکاری در لغت به معانی، خیر، محسن و کریم آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۳۰، ۲۸۵۸). درباره نیکوکاری کردن که با ریشه کلمه «احسان» مورد بررسی قرار گرفته، ۴۶ آیه از ۲۱ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، چهار شاخصه دارد.
- توصیف نیکوکاری: *إِذَا مَا اتَّقُوا وَآمَنُوا... ثُمَّ اتَّقُوا وَأَحْسَنُوا وَاللَّهُ يُحِبُّ الْمُحْسِنِينَ*؛ هرگاه تقوا پیشه گرفته و ایمان آرند... باز پرهیزکار و نیکوکار شوند و خدا نیکوکاران را دوست می‌دارد (مائده: ۹۳).

- مصادیق نیکوکار: آخِذِينَ مَا آتَاهُمْ رَبُّهُمْ إِنَّهُمْ كَانُوا قَبْلَ ذَلِكَ مُحْسِنِينَ؛ همان نعمت‌ها که خدایشان به آن‌ها عطا کند فراگیرند چراکه پیش از آن مردمی نیکوکار بودند (ذاریات: ۱۶).

- توصیه به نیکی: وَوَصَّيْنَا الْإِنْسَانَ بِوَالِدَيْهِ إِحْسَانًا؛ و ما انسان را به احسان در حق پدر و مادر خود سفارش کردیم (احقاف: ۱۵).

- پاداش نیکوکاری: لَمَّا بَلَغَ أَشُدَّهُ آتَيْنَاهُ حُكْمًا وَعِلْمًا وَكَذَلِكَ نَجْزِي الْمُحْسِنِينَ؛ چون یوسف به سن رشد و کمال رسید او را مقام حکمت و نبوت و مقام دانش عطا کردیم و این چنین ما نیکوکاران عالم را پاداش می‌بخشیم (یوسف: ۲۲).

ناصح بودن، ناصح در لغت به معانی پنددهنده، واعظ، دلسوز و خیرخواه آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۳۰، ۹۰۷). درباره ناصح بودن که با ریشه کلمات «نَصَحَ وَوَعَظَ» مورد بررسی قرار گرفته، ۳۶ آیه از ۱۸ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.

- توصیف نصیحت: يَعِظُكُمُ اللَّهُ أَنْ تَعُودُوا لِمِثْلِهِ أَبَدًا إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ؛ خدا به شما موعظه و اندرز می‌کند که زنهار دیگر گرد این چنین سخن نگرید اگر اهل ایمانید (نور: ۱۷).

- مصادیق نصیحت: أُبَلِّغُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنْصَحُ لَكُمْ وَأَعْلَمُ مِنَ اللَّهِ مَا لَا تَعْلَمُونَ؛ پیغام خدایم را به شما می‌رسانم و به شما نصیحت و خیرخواهی می‌کنم و از سوی خدا به اموری که شما آگاه نیستید (اعراف: ۶۲).

نگهبان بودن، نگهبان در لغت به معانی مراقب، پاسدار، متصدی و مأمور گماشته آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۳۰، ۲۲۹۹). درباره نگهبان بودن که با ریشه کلمات «حِفَاظَت و كِفَالَت» مورد بررسی قرار گرفته، ۳۵ آیه از ۲۰ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.

- مصادیق نگهبان: فَتَقَبَّلَهَا رَبُّهَا بِقَبُولٍ حَسَنٍ وَأَنْبَتَهَا نَبَاتًا حَسَنًا وَكَفَّلَهَا زَكَرِيَّا، پس خدا او را به نیکویی پذیرفت و به تربیتی نیکو پرورش داد و زکریا را برای کفالت و نگهبانی او برگماشت (آل عمران: ۳۷).

- پاداش نگهبانی: وَالْحَافِظِينَ فُرُوجَهُمْ وَالْحَافِظَاتِ ... أَعَدَّ اللَّهُ لَهُمْ مَغْفِرَةً وَأَجْرًا عَظِيمًا؛ و مردان و زنان باحفاظ خوددار از تمایلات حرام ... بر همه آن‌ها خدا مغفرت و پاداشی بزرگ مهیا ساخته است (احزاب: ۳۵).

وفادار بودن، وفاء در لغت به معنای وعده، ثبات و ضمانت آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۳۱، ۷۶۷). درباره وفادار بودن که با ریشه کلمه «وَفَى» مورد بررسی قرار گرفته، ۲۳ آیه از ۱۹ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.

- وفاداری به احکام: مَنْ أَوْفَى بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيَهُ أَجْرًا عَظِيمًا؛ هر که به عهدی که با خدا بسته است وفا کند به زودی خدا به او پاداش بزرگ عطا خواهد کرد (فتح: ۱۰).

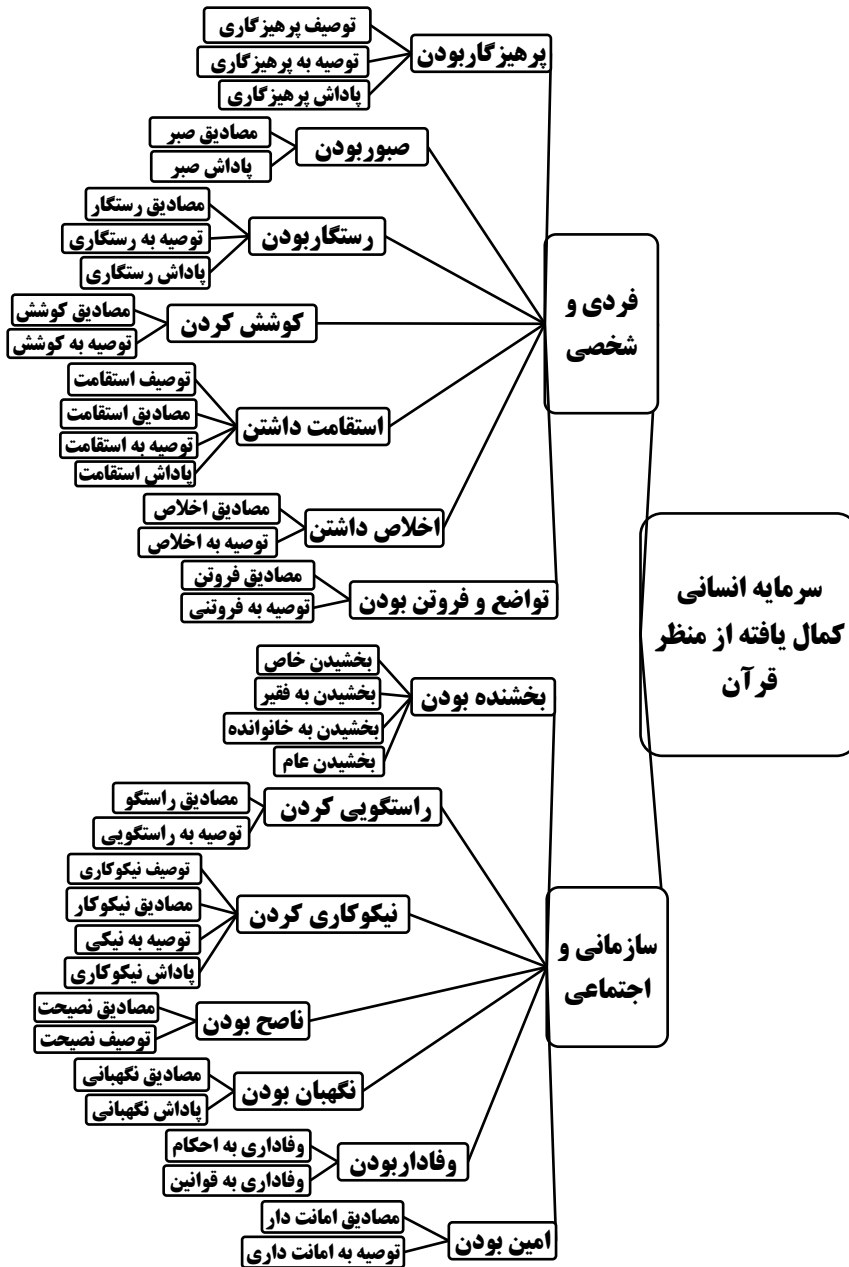
- وفاداری به قوانین: فَأَوْفُوا الْكَيْلَ وَالْمِيزَانَ وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ؛ پس در سنجش، کیل و وزن را تمام دهید و به مردم کم فروشی نکنید (اعراف: ۸۵).

امین بودن، امین در لغت به معنای امانت‌دار، درست قول و مدیر آمده است (دهخدا، ۱۳۴۲، ۲، ۳۴۰۸). درباره امین بودن که با ریشه کلمات «امین و امانت» مورد بررسی قرار گرفته، ۲۲ آیه از ۱۵ سوره به دست آمده است. این مؤلفه، دو شاخصه دارد.

- مصادیق امانت‌دار: أُبَلِّغُكُمْ رِسَالَاتِ رَبِّي وَأَنَا لَكُمْ نَاصِحٌ أَمِينٌ (۶۸) پیغام خدایم را به شما می‌رسانم و من برای شما ناصح و خیرخواهی امینم (اعراف: ۶۸).

- توصیه به امانت‌داری: إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا (۵۸) همانا خدا به شما امر می‌کند که امانت‌ها را به صاحبانش باز دهید (نساء: ۵۸).

با تحلیل، ترکیب و تلخیص داده‌های پژوهش، مدل تحلیلی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصه‌های سرمایه انسانی کمال یافته از دیدگاه قرآن در شکل شماره «۱» نمایش داده شده است.



شکل ۱. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصه‌های سرمایه انسانی کمال یافته (منبع: یافته‌های پژوهش)

## بحث و نتیجه‌گیری

سرمايه انساني از آغاز مطرح شدن آن به عنوان دیدگاهی درباره انسان صنعتی، و طی هفت دهه اخیر، تحولات زیادی را به خود دیده است. در عصر کنونی، با مطرح شدن مدیریت دانش، سرمايه‌دانشی و سرمايه فکری، توجه به آن اهمیت بیشتری پیدا کرده است؛ زیرا امروزه سازمان‌ها، سرمايه انسانی را مهم‌ترین و باارزش‌ترین مزیت رقابتی خود قلمداد می‌کنند. برای سرمايه انسانی در دانش مدیریت مؤلفه‌های زیادی بیان شده که در یک جمع‌بندی حساب شده، می‌توان گفت چهارده مقوله برای آن ذکر شده است: «ایده، خرد، توانایی، شایستگی، سلامتی، هوش، نگرش، انگیزش، تجربه، نوآوری، مهارت، اعتمادبه‌نفس، ارزش‌ها، آموزش و دانش». تحلیل داده‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که سرمايه انسانی کمال‌یافته از دیدگاه قرآن، دارای دو بُعد فردی - شخصی و سازمانی - اجتماعی است.

در بُعد فردی به هفت مقوله (پرهیزکار بودن، صبور بودن، رستگار بودن، کوشش کردن، استقامت داشتن، اخلاص داشتن و فروتن بودن) از منظر قرآن پرداخته شده است که تمام این ویژگی‌ها، جزو اوصاف ذاتی و بیانگر کمال‌گرایی و شکوفایی انسان محسوب می‌شوند. هر یک از این مؤلفه‌ها که قرآن درباره انسان مطرح کرده، بیانگر اوصافی است که ذاتی هر شخصی می‌باشد و درعین حال با ارتباطات، تلاش‌ها و آموزش تقویت خواهد شد. سرمايه انسانی با این ویژگی‌ها سبب عمق‌بخشی به معنویات، همراهی با دیگران، تحول‌آفرینی و افزایش بهره‌وری در سازمان می‌شود؛ برای مثال مؤلفه پرهیزکاری در ۱۲۶ آیه و در سه شاخصه بیان شده است، در این ویژگی گاهی انسان با صفت پرهیزکاری توصیف شده؛ مثل آیه *فَإِنَّمَا يَسْرُنَاةً يَلْسَانُكَ لِتُبَشِّرَ بِهِ الْمُتَّقِينَ وَتُنذِرَ بِهِ قَوْمًا لُدًّا* (مریم: ۹۷). گاهی دستور داده شده که انسان پرهیزکار باشد؛ مثل آیه *تَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَى* (مائده: ۲). گاهی نیز تشویق به پرهیزکاری شده؛ مثل آیه *مَنْ يَتَّقِ اللَّهَ يَجْعَلْ لَهُ مَخْرَجًا* (تقوا: ۲). بنابراین انسان که در سازمان تقوا داشته و پرهیزکار باشد، در همه حال، خدا را در نظر می‌گیرد و همواره خود را مسئول و مکلف می‌داند؛ چنین فردی با انتخاب خود ناگزیر است قوانین را رعایت کند، با دیگران در



تعامل باشد، از امکانات به درستی استفاده کند و به محیط آسیبی نرساند، که این رفتار موجب تحول و نوآوری سازمانی خواهد شد.

در بُعد سازمانی به هفت مقوله (بخشنده بودن، راست گو بودن، نیکو کار بودن، ناصح بودن، نگهبان بودن، وفادار بودن و امین بودن) از منظر قرآن پرداخته شده، که هر یک از این ویژگی‌ها، جزو اوصاف اکتسابی و نمایانگر فنون و استعداد‌های یادگیری انسان به حساب می‌آید. تمامی این ویژگی‌های انسانی که قرآن درباره افراد مطرح کرده، مرتبط به تعامل فرد با دیگران و کسب دانش و تجارب آن‌ها بوده و با مهارت، دانش و پایبندی به قوانین تقویت می‌شود. سرمایه انسانی حاوی این مؤلفه‌ها، سبب تعامل درونی و بیرونی سازمان می‌شود و می‌تواند از فناوری و تکنولوژی جدید به شایستگی استفاده کند؛ برای نمونه مؤلفه «وفای به عهد» در ۲۳ آیه و در دو شاخصه آمده است. در این ویژگی، گاهی از تعهد انسان سخن به میان آمده؛ مثل آیه *وَأَلْمُوفُونَ بَعْدِهِمْ إِذَا عَاهَدُوا* (بقره: ۱۷۷). گاهی نیز گفته شده که باید انسان به عهد خود وفا کند؛ مثل آیه *يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ* (مائده: ۱). بنابراین فردی که وفادار باشد، در همه حال، خدای متعال را در نظر دارد و همواره خود را مسئول دانسته و در تعهدی که به خود، خداوند، قوانین، دیگران، طبیعت و سازمان دارد استوار است. پس از امکانات، به درستی استفاده کرده و تمامی مسئولیت‌های خود را به شایستگی انجام خواهد داد، که این رفتار باعث ارتقای انگیزه و افزایش خلاقیت و نوآوری در سازمان خواهد شد؛ زیرا از سویی، قرآن که برای نشان دادن راه درست رسیدن به سعادت دنیا و آخرت جامعه انسانی در سطح فردی و اجتماعی نازل شده، انسان را شایسته‌ترین مخلوق معرفی کرده و فرموده است که همه طبیعت و جهان مسخر اوست، و از سوی دیگر می‌توان با استفاده از این سرمایه عظیم معرفی توسط قرآن، سازمان‌های اسلامی را متحول ساخت. این مهم به خوبی نیاز به پژوهش حاضر و نیز نوآوری و ارزش آفرینی آن را نشان می‌دهد. استفاده از یافته‌های این پژوهش می‌تواند سازمان‌های آموزشی، فرهنگی، ... و بالأخص سازمان‌های اسلامی را مساعدت کند.

همان‌طور که بیان شد، مقوله‌های پژوهش در دو گروه جای می‌گیرند؛ یا فردی هستند که شامل صفات شخصی می‌شود و انسان با تقویت آن‌ها، رفتار فردی خود را بهبود می‌بخشد و خداوند این ویژگی‌ها را به‌عنوان یک کمال فردی یاد کرده و شامل هفت مقوله است و یا سازمانی و گروهی هستند که دربردارنده اوصاف بین فردی می‌شود و انسان با بهبود بخشیدن به آن‌ها، عملکرد و تعامل خود را با دیگران تقویت می‌کند و خداوند این خصوصیات را به‌عنوان کمال اجتماعی بیان کرده و شامل هفت مقوله است. این پژوهش به ویژگی‌های سرمایه‌انسانی کمال‌یافته به‌صورت تأسیسی و استقرای تام‌هر مؤلفه از منظر قرآن در سه سطح ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخصه‌ها پرداخت. پژوهش حاضر در مقایسه با پژوهش‌هایی که در پیشینه بیان شد، دارای تفاوت است؛ برای نمونه در پژوهش توکلی و مؤمنی (۱۳۹۹)، پس از احصای مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی از ادبیات مدیریت موجود، مؤلفه‌هایی که فراوانی بالاتری داشته به‌صورت موضوعی به قرآن عرضه شده و درنهایت، مؤلفه‌هایی که مورد تأیید قرار گرفته به‌عنوان مؤلفه‌های سرمایه‌انسانی با رویکرد تهذیبی در قالب چهارچوبی جدید ارائه شده است؛ ولی می‌توان گفت تحقیق حاضر با رویکردی تأسیسی، مقوله‌های سرمایه‌انسانی که در دانش مدیریت مطرح نشده را استخراج کرده است. پژوهش‌های مبشری (۱۳۹۶) و حسینی و کوزه‌گر (۱۳۹۵) نیز با پژوهش تفاوت دارند؛ زیرا در این تحقیق، بحث از ویژگی‌های سرمایه‌انسانی کمال‌یافته بوده ولی در پژوهش‌های مذکور، صفات انسان به‌صورت کلی بحث شده است. همچنین این پژوهش با تعدادی از پژوهش‌هایی که با موضوع منابع انسانی با رویکرد اسلامی انجام گرفته تفاوت دارد؛ پژوهش‌هایی مانند پژوهش‌های مهرابی (۱۳۹۲) و احمدی و همکاران (۱۳۹۲) زیرا این پژوهش‌ها، دیدگاه قرآن را در کانون توجه خود قرار نداده‌اند. تفاوت پژوهش حاضر با پژوهش‌های این حوزه که به‌همت دانشمندان غیرمسلمان انجام گرفته - مانند پژوهش‌های بکر (۱۹۶۴)، شولتز (۱۹۶۱)، مینسر (۱۳۵۸) و سنه‌ها و همراهان، (۲۰۲۱) - آشکار است؛ زیرا تحقیق حاضر از منبع وحی الهی یعنی قرآن استفاده کرده است.

## پیشنهادها

- استفاده از منابع اسلامی به خصوص قرآن که کلام مستقیم خداوند است، همواره انسان ساز بوده و به ارتقای روابط اجتماعی بهتر و جامعه سالم می انجامد. با توجه به یافته های پژوهش حاضر در زمینه مقوله های سرمایه انسانی کمال یافته که به صورت تأسیسی از قرآن در سه سطح تبیین شد، پیشنهاد می شود این قبیل پژوهش توسعه یابد و در سایر قلمروهای دانش مدیریت از جمله مدیریت منابع انسانی نیز انجام شود.
- مدل تحلیلی به دست آمده در این تحقیق در یک سازمان / شرکت خاص (علمی، فرهنگی یا صنعتی) به عنوان پژوهشی میدانی با جامعه آماری مشخص آزمون شود.
- از نتایج انجام پیشنهاد دوم، برای اصلاح و ارتقای مدل استفاده شود.
- از یافته های این پژوهش در فرایندهای توانمندی سازی سرمایه انسانی استفاده شود؛ یعنی بر اساس نتایج به دست آمده، برنامه های آموزشی و تربیتی برای تقویت و بهبود سرمایه انسانی در میان کارکنان طراحی و ارائه شود.
- یافته های پژوهش با مطالعه در سایر منابع اسلامی مانند کتب روایی، به طور خاص نهج البلاغه توسعه یابد و بدین ترتیب رویکرد دینی به سرمایه انسانی تقویت شود.
- برای توسعه روش شناسی و روش پژوهش در منابع اسلامی برای دانش مدیریت، استفاده از روش اجتهادی و تکمیل آن با روش شناسی ها و روش های تحقیق کیفی از جمله تحلیل مضمون ارتقا یابد.

## سپاسگزاری

در پایان از استادان و صاحب نظران عرصه دانش مدیریت در مجتمع آموزش عالی علوم انسانی اسلام وابسته به جامعه المصطفی العالمیه، قدردانی می شود، که ایده اولیه این تحقیق در کلاس های مدیریتی این مجموعه شکل گرفته است. همچنین از دست اندر کاران جامع التفاسیر نور وابسته به مرکز تحقیقاتی علوم اسلامی، سپاسگزاری به عمل می آید. باید از پژوهشگرانی که در زمینه سرمایه انسانی با گرایش اسلامی نظریه پردازی و قلم فرسایی کرده اند، نیز تشکر کرد.

## منابع

- القرآن الکریم. (۱۳۷۸). قم، نشر الزهرا (س).
- احمدی، علی اکبر؛ درویش، حسن؛ سبحانی فر، محمدجواد؛ فاضلی کبریا، حامد. (۱۳۹۲). طراحی و تبیین الگوی مفهومی شایستگی‌های منابع انسانی در نهج البلاغه با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و الگوسازی ساختاری تفسیری. مطالعات راهبردی بسیج. ۱۷(۶۴)، ۲۷-۵۵.  
[http://www.bsrq.ir/article\\_80380.html](http://www.bsrq.ir/article_80380.html)
- احمدی، محمد؛ حاتمی زاده، نیکتا؛ حسینی، محمدعلی. (۱۳۹۵). شناسایی و دسته‌بندی مفاهیم و مؤلفه‌های سرمایه فکری در سازمان. مدیریت ارتقای سلامت. ۵(۳)، ۱۵-۲۷.  
<http://jhpm.ir/article-1-626-fa.html>
- استیری، مهرداد و شریفی، مهدی. (۱۳۹۵). شناسایی و ارزیابی اقدامات سیستم‌های کاری با عملکرد بالا در صنعت خدمات بانکداری. نوآوری و ارزش آفرینی، ۵(۱۰)، ۹۳-۱۰۸.  
<http://journalie.ir/Article/684>
- الوانی، مهدی؛ خانی، محمد موسی؛ فلسفی، علی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا. (۱۳۹۵). ارائه الگوی کرامت انسانی کارکنان در اسلام. مدیریت اسلامی، ۲۴(۴)، ۴۳-۷۴.  
[https://im.ihu.ac.ir/article\\_201877.html](https://im.ihu.ac.ir/article_201877.html)
- الهی قمشه‌ای، محی‌الدین مهدی. (۱۳۸۰). ترجمه قرآن. چاپ دوم. قم: فاطمه الزهراء. تنهایی، رشوانلو؛ فرهاد، مهدیان؛ حسین، وحدانی؛ اسدی، محمدرضا. (۱۳۹۶). ساخت و اعتباریابی مقیاس گرایش کارکنان اداری نسبت به امریه معروف و نهی از منکر. مدیریت اسلامی، ۲۵(۲)، ۱۱-۳۳.  
[https://im.ihu.ac.ir/article\\_201898.html](https://im.ihu.ac.ir/article_201898.html)
- توکلی، عبدالله؛ مؤمنی، حسین. (۱۳۹۷). بررسی وضعیت سیاست‌گذاری نظام آموزش حوزه‌های علمیه افغانستان. اسلام و مدیریت، ۷(۱۳)، ۷-۲۳.  
[http://im.rihu.ac.ir/article\\_1513.html](http://im.rihu.ac.ir/article_1513.html)
- توکلی، عبدالله و مؤمنی، حسین. (۱۳۹۹). بررسی مؤلفه‌های سرمایه انسانی سازمان با رویکرد تهذیبی از منظر قرآن. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۵(۳۹)، ۹۹-۱۱۶.  
[http://pmsq.jrl.police.ir/article\\_94431.html](http://pmsq.jrl.police.ir/article_94431.html)
- حسنعلی زاد، صابر؛ سعادت، مهدی. (۱۳۹۸). آشنایی با مفاهیم سرمایه انسانی، (وبسایت آینده آموزان آتا)، تاریخ برداشت: ۱۵/۹/۱۳۹۸، برگرفته از: <http://www.artahub.ir>

حسینی تلی، بتول و کوزه گر کالجی، لطفعلی. (۱۳۹۵). آرمان‌های متعالی، نیل به مقام خلیفه‌اللهی، معرفت الهی و عبودیت از منظر قرآن. پنجمین کنفرانس الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت؛ الگوی پایه پیشرفت، ۱-۱۸.

<https://5cp.olgou.ir/papers.html>.

خاکی، غلامرضا. (۱۳۷۸). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه نویسی، چاپ اول. تهران: مرکز تحقیقات علمی.

دانایی فرد، حسن؛ الوانی، مهدی؛ آذر، عادل. (۱۳۸۳). روش‌شناسی پژوهش کیفی در مدیریت، چاپ اول. تهران: صفار.

دهخدا، علی اکبر. (۱۳۴۲). لغت‌نامه دهخدا، چاپ اول، تهران: انتشارات دانشگاه تهران.

رستمی نیا، محمد اسماعیل و مؤمنی، حسین. (۱۳۹۹). بررسی موانع برنامه‌ریزی الکترونیک منابع انسانی حوزه‌های علمیه، مجموعه مقالات همایش ملی هوش مصنوعی و علوم اسلامی. (صص ۸۵۷-۸۸۴)، چاپ اول. مؤسسه اشراق و عرفان قم.

سلیمی، علی. (۱۳۹۷). کاربرد تحلیل محتوای کیفی در استخراج تحلیل‌های اجتماعی قرآن، گزارشی تحلیلی از روش یک تحقیق. روش‌شناسی علوم انسانی، ۲۴(۹۷)، ۷۵-۹۹.

<http://ensani.ir/fa/article/400708/>

شیعه‌زاده، الهه؛ مرتضوی، سعید؛ انصاری، محمدعلی. (۱۳۹۵). بازنمایی شاخص‌های رفتاری توکل و بررسی میزان تناسب آن با سبک تصمیم‌گیری مدیران. مدیریت اسلامی، ۲۴(۳)،

[https://journals.ihu.ac.ir/article\\_201868.html](https://journals.ihu.ac.ir/article_201868.html) ۹۳-۱۴۷

طبرسا، غلام‌علی؛ صادقیان قراقیه، سعید. (۱۳۹۳). مدیریت منابع انسانی الکترونیک، چاپ اول. تهران: کتاب‌مهربان.

فروتنی، زهرا. (۱۳۸۷). مبانی تصمیم‌گیری استراتژیک امام‌خمينی، چاپ اول. تهران: پژوهش-کده امام‌خمينی و انقلاب اسلامی.

فرهنگی، علی اکبر؛ صفرازاده، حسین. (۱۳۸۵). روش تحقیق در علوم انسانی (با نگرش بر پایان-نامه نویسی)، چاپ اول. تهران: پویش.

کرپیندرف، کلوس. (۱۳۸۶). تحلیل محتوا: مبانی روش‌شناسی. ترجمه: هوشنگ نایی، چاپ سوم، تهران: نشر نی.

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

مبشری، محمدتقی. (۱۳۹۶). صفات انسان کامل از منظر قرآن و روایات. هبای نور، ۱(۳)، ۱۳-۲۴.  
[http://journals.pnu.ac.ir/article\\_4633.html](http://journals.pnu.ac.ir/article_4633.html)

مؤمنی، حسین. (۱۳۹۹). بررسی تطبیقی استخدام منابع انسانی از منظر فقه‌الاجاره. معارف اسلامی و مدیریت. ۶(۱۱)، ۵-۳۰. بایگانی نشده.

مؤمنی‌راد، اکبر؛ علی‌آبادی، خدیجه؛ فردانش، هاشم؛ مزینی، ناصر. (۱۳۹۲). تحلیل محتوای کیفی در آیین پژوهش، ماهیت، مراحل و اعتبار نتایج. اندازه‌گیری تربیتی، ۱۴(۴)، ۱۸۷-۲۲۲.  
<http://ensani.ir/fa/article/337710/>

مهرابی، امیرحمزه. (۱۳۹۲). توانمندسازی منابع انسانی در نظام‌ارزشی اسلام، چاپ اول. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

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

نوبخت، محمدباقر. (۱۳۹۲). روش تحقیق پیشرفته، چاپ اول. تهران: کمیل.  
 هولستی، آل. آر. (۱۳۸۰). تحلیل محتوا در علوم اجتماعی و انسانی، ترجمه نادر سالارزاده امیری، چاپ دوم. تهران: نشر دانشگاه علامه طباطبایی.

یوسف‌نژاد عالی زمینی، محمد. (۱۳۹۱). شیوه‌نامه پژوهش و نگارش علمی، چاپ اول. تهران: نشر پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.

Abdallah, A.B., Aqqad, N.O., Akhoershiedah, A.H.O.M., Maqableh, M. (2017). The Effect of Intellectual Capital on Organizational Performance: The Mediating Role of Knowledge Sharing, The University of Jordan, Amman. Scientific Research Publishing, Communications and Network, 1-27.  
<http://www.scirp.org/journal/cn>.

Alzbeta Kucharčíková, Martin Mičiak, Aneta Bartošová, Monika Budzel'ová, Simona Bugajová, Alzbeta Maslíková, Simona Pisoňová. (2021). Human Capital Management and Industry, University of Žilina, Slovak Republic, SHS Web of Conferences90, 1-10.

- Armstrong, Michael and Angela Baron. (2007). Human capital management, MPG Books, United Kingdom.
- Armstrong, Michael. (2010). Essential human resource management practice, United States.
- Becker. Gary S. (1964). Human capital: A theoretical analysis with special reference to education, The University of Chicago Press.
- Groth, John C., Hebb, Gregory. (2002). Characteristics of Human Capital: International Implications, Social Economic and Political Issues and Trends View project, 1-24. Texas University.
- Itika, Josephat Stephen. (2011). Fundamentals of human resource management, University of Groningen, African Public Administration and Management series, V2., Printed by Ipskamp Drukkers, Enschede, Published by African Studies Centre.
- Marko, Slavković, Jasmina Ognjanović, Marijana Simic. (2019). Impact of human capital on business performance of hotel enterprises in Serbia, University of Kragujevac, (4)2, 1339-1355. Retrieved from: <https://sm.ef.uns.ac.rs>.
- Martin McCracken, Ronan McIvor, Raymond Treacy, Tony Wall. (2017). Human capital theory: assessing the evidence for the value and importance of people to organisational success, the Ulster University, London, Chartered Institute of Personnel and Development, 1-96. Retrieved from: [https://www.cipd.co.uk/Images/human-capital-theory-assessing-the-evidence\\_tcm18-22292.pdf](https://www.cipd.co.uk/Images/human-capital-theory-assessing-the-evidence_tcm18-22292.pdf).
- Mincer, Jacob. (1958). investment in human capital and personal income distribution, Journal of Political Economy, 4(66). 281-302. [https://www.nber.org/system/files/working\\_papers/w0803/w0803.pdf](https://www.nber.org/system/files/working_papers/w0803/w0803.pdf).
- Mubarik, Muhammad Shujaat. (2015). Human Capital and Performance of Small & Medium Manufacturing Enterprises, University of Malay, Kuala Lumpur, Pakistan.
- Schultz, W.Theodore. (1961). Investment in human capital, the American economic review, 1 (51), 1-17. <https://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>.
- Simona Poteliene, Zita Tamasauskiene. (2013). Human Capital Investment: Measuring Returns to Education, Socialiniai

- tyrimai/Social Research. 4(33). 56–65. <https://gs.elaba.lt/object/elaba:6097076/6097076.pdf>.
- Sinha, Praveen, usmani, nishath, clark, dorie, Varma, deepiti, pandita, deepika. (2021). human capital, realizing business strategy through people, 8(24). 1-76. Retrieved from: <https://humancapitalonline.com/PDF/Jan%202021.pdf>.
- Slaus, Ivo, Garry, Jacobs. (2011). Human Capital and Sustainability, Journal, sustainability, South East European Division, 3(1). 97-154. Retrieved from: <https://www.mdpi.com/2071-1050/3/1/97>.
- Souleh, Samah. (2014). The impact of Human Capital Management on the Innovativeness of International. Journal of Business and Management, 2(4). 80-96. <https://pdfs.semanticscholar.org/633a/64ffdf0e046eab99f7af5f282618db357b5.pdf>.
- Task Force on Measuring Human Capital. (2016). Guide on Measuring Human Capital, printed at United Nations, Geneva, switzerland.
- Uzzal Hossain, Ishita Roy. (2016). Human Capital Management: A New Competitive Approach, United Kingdom, International Journal of Economics, Commerce and Management 4(5). 1020-1034. <http://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2016/05/4560.pdf>.
- Watson Willis Towers. (2020). Human Capital as an Asset: An Accounting Framework to Reset the Value of Talent in the New World of Work, the World Economic Forum. 1-36. 1-36. [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_NES\\_HR4.0\\_Accounting\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_NES_HR4.0_Accounting_2020.pdf).
- Yuto Kitamura, Will Brehm. (2020). Public Policy Innovation for Human Capital Development, first published in Tokyo Japan, Asian Productivity Organization.