

الگوی تحلیل چستی استعداد

منصور صادقی مال امیری*

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۰/۰۵

تاریخ پذیرش: ۹۲/۰۴/۲۹

چکیده

زندگی قوی و استوار بر گیرد استعداد منحصر به فرد و برتر خویش قوام و دوام می‌یابد و رمز موفقیت سازمان‌ها، در کشف و به‌کارگیری استعداد برتر هر کدام از کارکنان نهفته است؛ اما در این میان آنچه مهم است، کشف استعداد برتر خویش است. بر این اساس، پژوهش حاضر به منظور کمک به افراد برای کشف استعداد برترشان، چستی استعداد را مورد بررسی قرار داده است. نتایج تحقیق، نشان می‌دهد که انسان دارای داشته‌های ذاتی و تکوینی طبع، گزینه و فطرت بوده و هر انسانی در این سه عرصه منحصر به فرد است. معمولاً طبع و گزینه به‌طور خودکار از قوه به فعلیت درمی‌آیند؛ اما انسان در شکوفا کردن یا نکردن فطرت آزاد است. کشف شد که در عرصه‌ی فطرت (که آگاهانه و اختیاری است)، هر فردی دارای مجموعه‌ای از استعدادهای منحصر به فرد است که نظم آنها از ساختار یک هرم پیروی می‌کند. قاعده‌ی هرم، بیانگر استعدادهای ضعیف‌تر فرد و رأس آن بیانگر استعداد برتر او است. هر فرد برای رسیدن به موفقیت، باید به کاری بپردازد که در آن دارای استعداد برتر است؛ یعنی، در رأس هرم استعدادهایش که همان استعداد برترش است - سرمایه‌گذاری کند؛ اما شناسایی این استعداد برتر که مهم‌ترین کشف انسان است، کاری مشکل‌می‌باشد. در این راستا، پژوهش حاضر به کشف معیارهایی رسیده است که می‌توانند همانند قطب‌نما ما را در امر هدایت به سمت هرم استعدادهایمان و خصوصاً استعداد برترمان کمک کنند.

کلیدواژه‌ها: فطرت؛ استعدادهای ذاتی؛ استعدادهای منحصر به فرد؛ کشف استعداد؛ هرم استعدادها.

مقدمه

بعضی از فلاسفه نظیر اسپینوزا^۱، به ما یادآوری می‌کنند که تنها هدف زندگی این است که آن باشیم که هستیم و آن بشویم که می‌توانیم. مازلو^۲ (۱۹۴۳) نیز توصیه می‌کند آنچه انسان می‌تواند بشود، باید بشود؛ اما چشم خود را در قبال این که واقعاً کی هستیم و می‌توانیم باشیم بسته‌ایم (لند و جارمن، ۱۹۹۸). به هر حال، بدون شناخت از درون خود و کار مبتنی بر آن، کار و زندگی بر اساس فشارها و خواسته‌های محیطی و توصیه و پیشنهاد دیگران رقم خورده و هیچ‌گونه رابطه‌ای با استعداد درونی منحصر به فردمان نخواهد داشت. در این راستا، اسمیت^۳ (۲۰۰۱) به خوبی روشنگری می‌کند که هر کدام از ما حق داریم از خود بپرسیم که آیا معنای زندگی این است؟ آیا هم‌چنان به کارهای اجباری و غیر دلخواه و روزمره، عمر خود را سپری خواهیم کرد و تکرار می‌کنیم که روزی کاری خواهیم کرد؟ با وجود این، پیتسر دراکر، اعتقاد دارد که گروه اندکی آمادگی برگزیدن شغل دلخواه خود را دارند. هنگامی که از آنها پرسید، در انجام چه چیزی بسیار خوب هستند؟ با چشمانی خیره به شما می‌نگرند. هم‌چنین، سنج^۴ (۱۹۹۲) معتقد است که تعداد بسیار اندکی از افراد در راستای توسعه‌ی توانایی‌های خود حرکت می‌کنند. زمانی که از افراد پرسید که در زندگی‌شان به دنبال چه هستند؟ بیشتر آنها ابتدا در مورد آنچه می‌خواهند از شر آن خلاص شوند، صحبت می‌کنند. در حالی که توسعه‌ی توانایی‌ها، کار خود را با روشن ساختن چیزهایی که واقعاً برای ما اهمیت دارند، آغاز می‌کند به گونه‌ای که ما را قادر سازد در آن جهت زندگی کنیم و به عالی‌ترین تمایلات و خواسته‌های مان خدمت نماییم. برای مثال، پژوهش انجام شده (فاینمن^۵، ۱۹۹۶) در مورد افرادی که کار خود را از دست داده‌اند، بیانگر آن است که بعضی از آنها، اظهار خوشحالی نمودند و دلیل خوشحالی آنها این بود که شغل‌شان، آنها را از خود بیگانه کرده بود؛ یعنی، خود را در بند و اسیر کار می‌یافتند و وقتی که از کار بی‌کار می‌شدند، احساس می‌کردند که از زندان رها شده‌اند. آنها می‌دانستند چه نمی‌خواهند؛ اما نمی‌دانستند چه می‌خواهند. لذا، همان‌طوری که باکینگهام و کلیفتون^۶ (۲۰۰۱) بیان می‌کنند، خودشناسی به منظور

1. Spinoza
2. Maslow
3. Smit
4. Senge
5. Fineman
6. Buckingham & Clifton

یافتن شغل سازگار و مناسب، سودمند است. البته به عقیده‌ی آلپورت^۱ (۱۹۵۵)، شناخت کافی از خود، نیازمند آن است که فرد نسبت به آنچه می‌پندارد هست و آنچه که واقعاً هست، بصیرت داشته باشد؛ هرچه این دو تصور به هم نزدیک‌تر باشند، فرد بالغ‌تر است. بنابراین، به اعتقاد بعضی از محققین (ردفورد^۲، ۲۰۰۵: ۲۰؛ بایستی از طریق مدیریت استعداد، اطمینان حاصل کرد که هر فرد در هر سطحی از سازمان، در سطح قوه‌ی برترش کار می‌کند؛ اما تحقیقات انجام‌شده (بودراو و رامستاد^۳، ۲۰۰۵، ۲۰۰۷؛ لوئیس و هاگمن^۴، ۲۰۰۶؛ کاپلی^۵، ۲۰۰۸)، بیانگر آن است که در زمینه‌ی مدیریت استعداد با فقدان توسعه‌ی تئوریک روبه‌رو هستیم. به این صورت که با وجود رشد عمومی مدیریت استعداد و یک‌دهه بحث در مورد آن، هنوز هم مبهم و نامشخص است (کالینگز و ملهای^۶، ۲۰۰۹). از این‌رو، یکی از مؤسسات مطالعاتی نتیجه‌گیری می‌کند که یکی از پنج چالش اساسی برای منابع انسانی در اروپا، مدیریت استعداد است (گروه مشاوره‌ی بوستون^۷، ۲۰۰۷).

سؤالات تحقیق

هرچند سؤالات بنیادی در عرصه‌ی زندگی بشر محدودند، اما یکی از این سؤالات می‌تواند این باشد که هر فردی چگونه می‌تواند استعداد خود را بشناسد؟ از این‌رو، سقراط به فلاسفه توصیه می‌کند که بایستی درصدد پاسخ به پرسش‌هایی نظیر، انسان چیست؟ و چه می‌تواند بشود؟ باشند. در مجموع، با توجه به مطالعه‌ی انجام‌شده در رابطه با سؤال بنیادی و توصیفی چستی استعداد؟، این سؤال، به سه سؤال توصیفی می‌تواند تجزیه شود: ۱- آیا انسان دارای داشته‌هایی ذاتی از جمله استعدادهای ذاتی است؟ ۲- آیا داشته‌های ذاتی هر انسانی از جمله استعدادهای ذاتی او منحصر به فرد است؟ ۳- آیا می‌توان معیارهایی برای شناسایی و کشف استعداد ارایه نمود؟

1. Allport
2. Redford
3. Boudreau & Ramstad
4. Lewis & Heckman
5. Cappelli
6. Collings & Mellahi
7. Boston Consulting Group

روش

تحقیق با رویکردی اکتشافی و با استفاده از روش تحلیل محتوا، به ترتیب طی مراحل زیر انجام شده است: (۱) مبتنی بر سؤال اصلی تحقیق، با رویکردی اکتشافی، مبانی معتبر علمی، مورد مطالعه قرار گرفت و مطالب مرتبط استخراج شدند؛ (۲) مطالب با محتوای یکسان و منابع مختلف، با هم تلفیق شدند؛ (۳) بررسی و تعمق در مطالب، نظم و ساختاری متشکل از عوامل سه‌گانه «ذاتی بودن استعدادها»، «منحصربه‌فرد بودن استعدادها» و «معیارهای شناسایی و کشف استعدادها» آشکار نمود؛ (۴) در قالب عوامل سه‌گانه اکتشافی، داده‌های واحد با منابع متعدد و متنوع، تفکیک و ترکیب شدند؛ (۵) مجدداً معطوف به عوامل اکتشافی، منابع مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و بر این اساس در عوامل، اصلاحات لازم انجام شد؛ (۶) سپس در قالب عوامل سه‌گانه اکتشافی، به مطالب جمع‌آوری شده، وحدت و انسجام داده شد. از مجموع منابع مطالعه شده در مورد چيستی استعداد، ۲۳ درصد از عامل ذاتی بودن استعدادها، ۱۹ درصد از عامل منحصربه‌فرد بودن استعدادها و ۵۸ درصد از عامل شناسایی و کشف استعداد، حمایت می‌کنند.

بر این اساس، پژوهش متکی به منابع معتبر و چندگانه‌ی میان‌رشته‌ای، ادبیات پراکنده‌ای که در مورد چيستی استعداد بوده، جمع‌آوری و آنها را ترکیب و تلفیق نموده و به الگویی در این زمینه دست یافته است تا بتوان از آن برای کشف و مدیریت استعداد، بهره گرفت.

یافته‌ها

سؤال اول تحقیق: آیا انسان دارای داشته‌هایی ذاتی از جمله استعدادهای ذاتی است؟

امور تکوینی یا ذاتی را می‌توان به سه دسته‌ی: طبع، غریزه و فطرت تقسیم نمود. مطهری (۱۳۶۱) کوشیده است میان این سه مفهوم فرق بگذارد. طبع که از آن تحت عناوین سرشت و نهاد نیز یاد می‌شود، حالت و صفت ذاتی و ناآگاهانه است که برای بیان ویژگی ذاتی بی‌جان‌ها استفاده می‌شود. طبیعت، عمدتاً به اختلاف ظاهری و جلوه‌های متفاوت موجودات مربوط است. غریزه، حالتی نیمه‌آگاهانه دارد که برای جانداران - خصوصاً حیوانات - به کار برده می‌شود. به این صورت که حیوانات از مجموعه ویژگی‌های ذاتی و غیراکتسابی برخوردارند که راهنمای زندگی آنهاست. فطرت که به معنای آفرینش ابتدایی و بدون پیشینه است، صفت و سرشتی آگاهانه‌تر از

غریزه است که ماهیتی ماورای حیوانی داشته و برای انسان‌ها کاربرد دارد. در واقع هر کمال و صفت نیکی را که انسان به دست می‌آورد مبتنی بر فطرت انسانی است و از طریق شکوفا ساختن آن به دست می‌آید (مطهری، ۱۳۷۰). آیات و روایات نشان می‌دهند که انسان دارای فطریاتی است که به صورت ذاتی در وجود او نهاده شده است. برای مثال قرآن به داشته‌های فطری نظیر فطرتی که خدا انسان را بر اساس آن آفریده (روم، ۳۰)، سابقه‌ی وجودی وسیع نزد خداوند (حجر، ۲۱) و توحید فطری (اعراف، ۱۷۲) اشاره نموده است. هم‌چنین پیامبر اکرم (ص) می‌فرماید، هر نوزادی بر فطرت اسلام و دین خالی از شرک متولد می‌شود (طبرسی، ۵۴۸). حضرت امیر (ع) نیز به داشته‌های فطری توجه داشته و می‌فرماید (خداوند) آفریننده‌ی دل‌ها بر فطرت خویش است (رضی، ۴۰۰، خطبه‌ی ۷۲)، من بر فطرت توحید متولد شده‌ام (رضی، ۴۰۰، خطبه‌ی ۵۷) و خداوند پیامبرانش را پیاپی به سوی مردم فرستاد تا آنها را به ادای پیمانی فطری که با آفریدگارشان بسته‌اند، وادار نمایند (رضی، ۴۰۰، خطبه‌ی ۱). از نظر افلاطون دانش، ذاتی و جزء فطری ذهن قلمداد می‌شود. به اعتقاد ارسطو، قوانین حاکم بر دنیای تجربه را باید با فعالیت ذهنی - که فطری است - کشف کرد. دکارت (۱۵۹۶-۱۶۵۰) بر اندیشه‌های فطری که جزء جدایی‌ناپذیر ذهن هستند و از حس و تجربه ناشی نمی‌شوند - تأکید داشت. لایب نیتز در نقد فلسفه‌ی لاک - می‌گوید چیزی در ذهن نیست که ابتدا در حواس نبوده باشد، مگر خود ذهن. به باور کانت، قوه‌های فطری و مختص ذهن به تجربه‌های ما از جهان مادی معنا و سازمان می‌دهند. توماس رید (۱۷۱۰-۱۷۹۶) همانند کانت اعتقاد داشت که ذهن دارای نیروهای مخصوص به خود است که بر نحوه‌ی ادراک ما از دنیا اثر زیادی دارد. روان‌شناسان گشتالت^۱، معتقدند که ذهن به اطلاعات حسی معنا می‌بخشد. هم‌چنین روان‌شناسان انسان‌گرا نظیر مازلو (۱۹۷۰) و راجرز (۱۹۶۳) معتقدند که ارضای انگیزه‌های کمال، منشأ درونی داشته و رشد آنها به استعدادهای بالقوه و منابع درونی‌شان بستگی دارد.

نه تنها انسان‌ها، بلکه همان‌طوری که حضرت علی (ع) می‌فرماید: (خداوند) در هر کدام از موجودات، غریزه‌ی خاص خودش را قرار داده است (رضی، ۴۰۰، خطبه‌ی ۱)؛ یعنی، تمامی موجودات، دارای داشته‌های ذاتی هستند. برای مثال، خداوند می‌فرماید: هر چیزی را قدر و

اندازه‌ای داد و به راه کمالش هدایت نمود (اعلی، ۳)، به زنبور عسل وحی نمود که از کوه‌ها و درختان و داربست‌هایی که می‌سازند، خانه‌هایی برگزین (نحل، ۶۸)، سپس از تمام ثمرات (گل‌ها) بخور و راه‌هایی را که پروردگارت برایت تعیین کرده، به‌راحتی بپیمای (نحل، ۶۹). در این راستا مترلینگک، دانشمند زیست‌شناس، می‌گوید بر کندوی عسل یک روح حاکم است که وظیفه‌ی هر یک از سکنه‌ی شهر را بر طبق استعدادشان معلوم کرده است (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴). در این زمینه، مونو، از زیست‌شناسان برنده‌ی جایزه نوبل، می‌نویسد: نکته‌ای که در مورد همه‌ی موجودات زنده مشترک می‌باشد این است که هدفی در وجود آنها به ودیعه نهاده شده است (مونود^۱، ۱۹۷۱). از نظر ارسطو نیز، حقیقت اشیا، درون آنها نهفته است؛ یعنی، درون هر یک از موجودات عالم، نیروی فشاردهنده‌ای وجود دارد تا او را بزرگ‌تر از آنچه هست، بکند.

در نتیجه، بدون اعتقاد به فطرت، تکامل انسان هیچ مبنای منطقی و معقولی نخواهد داشت. تنها راه عقلایی در توجیه تکامل انسان، اعتراف به یک سلسله ارزش‌ها و اصالت‌های فطری است که در وجود انسان مایه‌هایی داشته و انسان از روی میل فطری خود به‌سوی آنها حرکت کند (مطهری، ۱۳۶۱). از این لحاظ، بر اساس نظریه‌ی فطرت، انسان، دارای استعدادها و اصالت‌های انسانی است که به‌صورت بالقوه وجود دارند و باید پرورش یابند و تربیت، به‌معنای پرورش این استعدادها و شکوفا نمودن آنهاست، نه ساختن و از نو بنیاد نهادن چیزی در عرصه‌ی وجود انسان (مطهری، ۱۳۶۲). لذا، استعداد در هر فردی ذاتی بوده (باکینگهام و واسبورق^۲، ۲۰۰۱؛ برناسکونی و پروفتا^۳، ۲۰۱۱) و به‌صورت ژنتیک منتقل می‌شود.

سؤال دوم تحقیق: آیا داشته‌های ذاتی هر انسان - از جمله استعدادهای ذاتی او - منحصر به فرد است؟

بر عکس تفکر جزء گرای^۴، از دیدگاه تفکر کل گرای^۵، جهان، مجموعه‌ای به‌هم‌ریخته و تصادفی از اتم‌ها و حوادث به‌شمار نمی‌آید؛ بلکه هر آنچه در جهان است، از وحدت، یکپارچگی،

1. Monod
2. Buckingham & Vosburgh
3. Bernasconi & Profeta
4. Elementalism Thinking
5. Wholism Thinking

هماهنگی و ارتباط ذاتی برخوردار است. پیدایش و زوال موجودات و وقوع حوادث، تصادفی نیست؛ بلکه از روندی عمومی پیروی می‌کند و بر آنچه هست، قوانین جهان‌شمول حاکم است (صادقی‌مال‌امیری، ۱۳۸۹)؛ یعنی، هستی یکپارچه نظم است و حتی با تضادی که گاه در میان اجزای آن دیده می‌شود، هماهنگی فراوان دارد. این نظم به‌سوی اهداف صالحی در جریان است و برای هر یک از اجزای خود، خط سیری را تعیین کرده است (طباطبایی، ۱۳۶۶). بون^۱ (۱۹۷۶)، بر اساس تحقیقاتش، نتیجه‌گیری می‌کند که موجودات زنده همانند اجزای شکل‌دهنده‌ی ارکستر هستی می‌باشند که در آن هر یک همانند عناصر موسیقی دارای نقشی ویژه برای اجرای هماهنگی ارکستر وجود می‌باشند. به نظر ارسطو، نیرویی باطنی وجود دارد که گیاهان، حیوانات و ستارگان را به شکل قالب مشخصی در می‌آورد. یعنی هر چیزی از طریق نیروی درونی خود به سمت معینی هدایت می‌شود و این طبیعت و ساختمان و کمال آن است. هم‌چنین، پرلز (۱۹۶۹) بر این عقیده است که همه‌ی موجودات زنده، نظیر گیاهان، حیوانات و انسان‌ها، هدفی فطری دارند. این هدف، محقق ساختن خود به صورتی که واقعاً هست در انطباق با طبیعت خود است. به قول سعدی: درخت مقل نه خرما دهد نه شفتالو. ما نیز به‌عنوان انسان، تنها با بودن آنچه هستیم - و نه چیزی دیگر - خویشتن را می‌توانیم عینیت ببخشیم. از نظر لند و جارمن (۱۹۹۸) نیز، هر بذری که کاشته می‌شود، هر سلول در یک درخت یا در یک انسان که به مرحله‌ی بلوغ می‌رسد، از طریق تصویر درونی آینده‌ی بالقوه‌اش آن را به طرف جلو، به‌سوی آینده جذب می‌کند. آن آینده در DNA که ژن‌هایی است که در هر هسته از سلول وجود دارد، ثبت شده است.

خداوند متعال، به منحصربه‌فرد بودن استعداد هر قطعه زمین اشاره نموده و می‌فرماید: و در روی زمین قطعاتی در کنار هم قرار دارد که با هم متفاوتند ... (رعد، آیه‌ی ۴). هر چند قطعات زمین به هم پیوسته‌اند، اما هر قطعه، ساختمان ویژه‌ی خود را دارد؛ یعنی، هر بخشی از زمین استعدادش این است که گیاه یا میوه‌ی ویژه‌ای را پرورش داده و از این طریق یکی از نیازهای انسانی را تأمین نماید (مکارم شیرازی، ۱۳۷۴). همانطوری که هر زمینی استعداد رویش هر بذری را ندارد، انسان‌ها نیز چنین هستند. لذا، استعداد برتر هر انسانی محدود به زمینه‌ای خاص است. هم‌چنین خداوند حکیم به تمایزات ظاهری افراد با یکدیگر پرداخته و بیان می‌دارد: از آیات او

1. Boone

تفاوت زبان‌ها و رنگ‌های شماسست... (روم، ۲۲). در حقیقت، هیچ‌کس از لحاظ جنبه‌های مختلف نظیر رفتار، شکل، اثر انگشت، بو، رنگ و صدا مشابه نیستند. علاوه بر این، خداوند در قرآن به پیامبر اکرم (ص) می‌گوید: بگو هر کس بر اساس ذات خود (شاکله) عملی انجام می‌دهد... (اسراء، ۸۴). شاکله، به معنای خوی و اخلاق است که آدمی را مقید و محدود می‌سازد که به مقتضای آن رفتار کند. لذا، صفات درونی انسان در اعمال او اثر دارد، خواه این شاکله ناظر بر نوع طبیعت فرد باشد یا ناظر به خصوصیات خلقی حاصل از تأثیر عوامل خارجی (طبرسی، ۵۴۸). علامه‌ی طباطبایی در مورد شاکله توضیح می‌دهد که صفات درونی انسان در اعمالش اثر دارد؛ اما تنها به نحو اقتضا نه به نحو علیت تامه (طباطبایی، ۱۳۶۶). از مجموعه‌ی این آیات می‌توان چنین استنباط نمود که هر موجودی - از جمله انسان - از جنبه‌های مختلف درونی و برونی منحصر به فردی برخوردار بوده و دارای تکلیف و استعداد ویژه‌ی خود می‌باشد.

شاید بتوان گفت که تنها نکته‌ی ثابت در مورد انسان - که بیشتر روان‌شناسان در آن اجماع دارند - این باشد که طبیعت هر انسان منحصر به فرد است (شولتز^۱، ۱۹۷۷). ابن اثیر در توضیح فطر در حدیث نبوی «کل مولود یولد علی الفطره»، می‌نویسد، هر فردی بر نوعی خاص از صفات طبیعی متولد می‌شود. از نظر باکینگهام و کلیفتون (۲۰۰۱) صافی مغز هر انسانی آن‌چنان منحصر به فرد است که به اثر انگشت او می‌ماند. به عقیده‌ی ویزبرگ^۲ (۱۹۹۲) مستندات وجود دارد که هر یک از افراد در برخی از کارها از استعداد ویژه‌ای برخوردارند. به باور لند و جارمن (۱۹۹۸)، به هر یک از ما استعدادهای منحصر به فردی اعطا گردیده است. به نظر افلاطون، خداوندی که انسان را آفریده، در وجود آن‌هایی که شایستگی حکومت را پیدا کرده‌اند در بدو تولد مقداری طلا آمیخته، به طبیعت مدافعان حکومت مقداری نقره مخلوط کرده و در طبیعت کشاورزان و پیشه‌وران آهن گذاشته است (دورانت^۳، ۱۹۲۷). پس ارزش منحصر به فرد هر فردی به آن طبیعت و استعداد ویژه، محدود می‌شود. تیلور^۴ (۱۹۵۹)، استاد دانشگاه یوتا در تحقیقاتش به این نتیجه رسید که تمامی کودکان، تیزهوش و خلاق‌اند؛ اما هر کدام در زمینه‌ای ویژه (نظیر سخنوری، حرکات

1. Schults
2. Weisberg
3. Durant
4. Taylor

بدنی، نقاشی، نویسندگی، شیوه برقراری ارتباط با دیگران یا رهبری) دارای استعداد می‌باشند. به نظر سنج (۱۹۹۲) در مورد هر نظمی از نواختن پیانو تا مهندسی برق، بعضی افراد دارای قابلیت‌های ذاتی و ویژه‌ای هستند. به اعتقاد دراکر^۱ (۱۹۹۱) استعداد هر فردی در یک زمینه‌ی خاص است. درحقیقت، افراد موفق به‌ندرت در بیش از یک زمینه فعالیت دارند و این در تمام موفقیت‌های آنها صدق می‌کند. مثلاً ادیسون، تنها در زمینه‌ی الکتریسیته کار کرد یا انیشتین تنها در فیزیک فعالیت می‌کرد. در این زمینه حضرت امیر(ع) روشنگری می‌کند: کسی که به کارهای گوناگون پردازد، خوار شده و پیروز نمی‌گردد (رضی، ۴۰۰، حکمت ۴۰۳). فیدلر^۲ (۱۹۶۷) نیز بر این عقیده است که سبک یا شیوه‌ی رهبری، فطری و ثابت است. پس رهبران را باید متناسب سبک ذاتی‌شان به کار گرفت. گرین لیف^۳ (۱۹۷۷) با معرفی رهبری به‌عنوان استعدادی ذاتی بیان می‌کند که منشأ میل به خدمت در رهبران خادم، در علاقه شخصی آنها نهفته است. در مجموع، هر موجودی دارای تکلیف و استعداد مشخص و منحصر به فرد است. به بیان شیوای پروین اعتصامی (۱۳۷۹):

قطره‌ای کز جویباری می‌رود از پی انجام کاری می‌رود
هر کسی را وظیفه و عملی است رشته‌ای بود و رشته‌ای تار است

سؤال سوم تحقیق: آیا می‌توان معیارهایی برای شناسایی و کشف استعداد ارایه نمود؟

هر فرد، موجودیتی منحصر به فرد داشته و از نقشه‌ی ژنتیک ویژه‌ی خود برخوردار است. به این معنی که هر انسانی از جنبه‌های برونی و درونی، بی‌مانند و یک نمونه‌ی خارق‌العاده است که هیچ فرد دیگری دقیقاً همانند او نبوده، نیست و نخواهد بود. حالا که افراد دارای استعداد منحصر به فرد هستند، بایستی درصدد خویش‌شناسی و یافتن این موهبت برآمد. به عبارت دیگر: مهم‌ترین کشف انسان، خود او می‌باشد؛ زیرا، شناسایی استعداد منحصر به فرد خود و فعالیت متناسب چنین استعدادی است که موجب موفقیت می‌شود. انسان برای کشف استعداد برتر و ذاتی خویش نیازمند نشانه‌ها و علایمی است تا بتواند براساس آنها به سمت و سوی کیستی خود و استعداد برتر خویش راهنمایی شده و از آن بهره برداری کند. لذا، بایستی بر جنبه‌هایی که بیانگر

1. Drucker
2. Fiedler
3. Greenleaf

کیستی ما و استعداد ذاتی برتر ماست، متمرکز بشویم.

عشق، ارتباط بسیار زیادی با موفقیت دارد و در واقع ممکن است بزرگ‌ترین راز موفقیت باشد (لند و جارمن، ۱۹۹۸). عشق به کار، از مشخصه‌های انگیزه‌ی درونی است (آماییل، ۱۹۸۹). کریمی (۱۳۸۱)، این موضوع را که «عشق به چیزی» ذاتی است، مورد توجه قرار داده و می‌پرسد آیا می‌توان افراد را مجبور کرد که هر کاری را دوست داشته باشند و به آن عشق بورزند و آن را انجام دهند؟ پس کار و فعالیت باید در عمق جان افراد ریشه داشته باشد. لند و جارمن (۱۹۹۸) با توجه به دست‌آوردهای عشق به کار، توضیح می‌دهند، ما صادقانه پی‌برده‌ایم که وفور نعمت با دنبال کردن مسیر منحصر به فرد زندگی انسان همراه است. وفور نعمت به‌سوی کسانی روی می‌آورد که شجاعت دنبال کردن آنچه را که به انجامش عشق می‌ورزند، داشته باشند.

خصوصاً، شادی را به‌عنوان قطب‌نمای خود به کار برید. وقتی حس می‌کنید شادی از دل‌تان بیرون رفته است، توقف کنید، شاید از خط خارج شده‌اید. احساس درد، نشانه‌ی آن است که یکی از نیروهای اساسی را نقض کرده‌اید (لند و جارمن، ۱۹۹۸). در حقیقت، بدترین و پایدارترین دردها، دردهای درونی هستند؛ خصوصاً زمانی که بین آنچه هستیم و آنچه باید باشیم شکاف وجود داشته باشد (اسمیت، ۲۰۰۱). هر کدام از ما تنها کسی هستیم که می‌توانیم درد را حس کنیم و تشخیص دهیم که چه چیز ما را شاد می‌کند. اگر نمی‌دانیم چه چیز ما را شاد می‌کند، بایستی مکث نموده و از خود پرسیم که چه چیزی مانع شادی ماست؟ از این رو، بایستی تعیین کنیم به چه روش‌هایی بیش‌ترین رضایت و شادی را در ابراز وجود خود به‌دست می‌آوریم؛ زیرا آن‌هایی که بیش‌ترین رضایت را تجربه می‌کنند، بر استعداد منحصر به فرد خود سرمایه‌گذاری می‌کنند؛ یعنی، همان‌طوری که باکینگهام و کلیفتون (۲۰۰۱) معتقدند، کار متناسب با استعداد منحصر به فرد است که افراد را در به‌دست آوردن توان بیش‌تر و خوشنودی از کار خود، یاری می‌رساند.

آماییل (۱۹۸۹) تأکید می‌کند که لذت و رضایتی که در انجام کاری به دست می‌آوریم، نشانه‌ی مناسب بودن آن کار است و از این لحاظ، صمیمانه بودن لذت، مهم‌ترین راهنما است. برای مثال، یکی از داستان‌نویسان معروف می‌گوید: علت آنکه به‌طور مداوم با عشق زیاد تلاش می‌کنم و نوشتن برایم سخت نیست، تفریح بودن و مایه‌ی لذت بودن آن است. برنارد شاو نیز نشانه می‌آورد که لذت و شادی حقیقی زندگی در آن است که تمام وجودتان مصرف مقصودی شود

که آن را با تمام وجود پذیرفته‌اید و مهم و بزرگ می‌دانید. کنفسیوس نیز می‌گوید هر کجا که می‌روی، با تمام وجودت برو. اما بایستی توجه داشت که امکان ندارد با تمام وجود به هر جایی رفت، تنها حرکت به سمت استعدادهای برتر با تمام وجود امکان‌پذیر است و انسان می‌تواند تمامی ظرفیت خود را مورد استفاده قرار دهد. در این زمینه آلپورت (۱۹۶۱) نیز به نشانه‌هایی اشاره نموده و بیان می‌دارد: اگر معتقدید که کارتان مهم و ارزشمند است، به واسطه‌ی آن است که توانایی شما را می‌آزماید، یا چنانچه حُسن انجام کارتان راضی‌تان می‌کند، به معنای آن است که در کارتان مشارکت اصیل داشته و معنای چنین کاری برای شما مهم‌تر و برتر از درآمدی است که از این راه به دست می‌آورید. براین اساس، کارساز بودن در انجام کار بسیار مهم است؛ به این معنا که یکی از نشانه‌های استعداد آن است که هر کس در زمینه‌ی کار خود، حرف اول را بزند. اصولاً این حرف اول به معنای حد کمال نیست؛ بلکه در این میان کامل‌ترین است. به بیان سنج (۱۹۹۲) که از ایناموری نقل می‌کند، امکان ندارد کاری بزرگ یا اختراعی بدیع صورت گیرد، جز آنکه شخصِ نابغه از استعداد خود بهره برده باشد. در این راستا، پیامبر اکرم (ص) توصیه می‌کنند: هنگامی که یکی از شما به کاری دست می‌زند، آن را خوب و استوار انجام دهد (پاینده، ۱۳۸۲) و حضرت علی (ع)، می‌فرمایند: ارزش هر کس به اندازه کاری است که به نیکویی انجام می‌دهد (مشکینی، ۱۳۸۷؛ کلینی، ۳۲۹) و نیز می‌فرمایند: سخن در بند توست (هر کاری) تا آن را نگفته باشی و چون گفתי تو در بند آن هستی (رضی، ۴۰۰، حکمت ۳۸۱). این موضوع را روان‌شناس برجسته، آبراهام مازلو، به تصویر کشیده و می‌گوید اگر کاری که فرد انجام داده، کمتر از توانی که دارد آن را انجام داده باشد تا آخر عمر ناخوشنود خواهد بود. لذا، ماتسوشیتا^۱ (۱۹۸۴) توصیه می‌کند: به هر کاری که می‌پردازید، قبل از آنکه از دست‌تان خارج شود اطمینان حاصل کنید که تمامی آن به گونه‌ای رضایت‌بخش است؛ اما باید گفت واقعیت آن است که انسان زمانی کاری را به خوبی و استواری و نیکی انجام می‌دهد که متناسب درون و استعداد ذاتی‌اش باشد. محقق‌ی از پابلو کالسز پرسید، چگونه می‌توانید به این خوبی ویلون بنوازید؟ پاسخ داد: قبل از آن که بنوازم می‌شنوم. موتزارت نیز همین حرف را زد. او قادر بود موسیقی را قبل از نواختن بشنود. لئوناردو داوینچی نیز بیان می‌کند که روح نواغ بزرگ، زمانی بیش‌تر ابداع می‌کند که با امور خارجی کمتر سر و کار

1. Matsushita

داشته باشد. میکِل آنژ با الهام از همین رویکرد، معتقد است که نقاش نه با دست خویش، بلکه با مغز خویش می‌نگارد. همان‌طوری که ملاحظه می‌شود، کار این افراد بزرگ به درون‌شان گره خورده است، به این صورت که تصویری درونی و ذاتی از کارهایی که انجام می‌دهند در ذهن دارند. از این رو، اسمیت (۲۰۰۱) ضمن اینکه موفقیت را شامل زندگی سازگار با خوبی‌های منحصر به فردی که در اعماق وجودمان قرار دارند تعریف می‌کند، به منظور شناسایی استعداد درونی خویش، پیشنهاد می‌کند که از خود پرسیم، از انجام چه کاری خوشحال می‌شوم؟ چه کاری را واقعاً خوب انجام می‌دهم؟ ندای درونی‌ام مرا به انجام چه کارهایی فرا می‌خواند؟ و وقتی که بالاترین احساس آرامش درونی و سازگاری با خود را دارم به چه کاری مشغول هستم؟

یکی از چیزهایی که موجب آرامش و اغنای آدمی است، کنجکاوی و پرداختن به ابهامات و ناشناخته‌هاست که از مصادیق انگیزه‌ی درونی می‌باشد. معمولاً انسان در زمینه‌ی استعداد برتر و منحصر به فردش از کنجکاوی برخوردار است. از نظر تارو (۲۰۰۰)، کنجکاوی، در ذات هر انسانی وجود دارد، اما زمانی ظهور و نمود می‌یابد که در محیط مناسب قرار گیرد. فیزیکدان برنده‌ی جایزه‌ی نوبل، آرتور شالو، در بیان علت موفقیت دانشمندان موفق، بر کنجکاوی بودن آنها دست می‌گذارد. به باور جرم برونر، کنجکاوی به این معناست که توجه ما به چیزی که نامشخص، ناکامل یا نامطمئن است جلب می‌شود و توجه ما ادامه می‌یابد تا این که به صورت مشخص، کامل، یا مطمئن در آید. رسیدن به چنین نتایجی یا صرفاً جست‌وجو برای آنها راضی‌کننده است؛ ولی نامعقول به نظر می‌رسد که کسی به خاطر ارضای کنجکاوی‌مان به ما پاداش دهد (هرگنهان و اولسون، ۱۹۹۷). البته عمق کنجکاوی افراد ناشی از میل به دریافت و شناخت هر چه بهتر و دقیق‌تر حقایق است (سنج، ۱۹۹۲). لذا به نظر لند و جارمن (۱۹۹۸) کنجکاوی مداوم به معنی سؤال کردن است. کنجکاوی طبیعی کودکان باعث می‌شود که روزانه ۱۲۵ سؤال مطرح کنند، در حالی که یک بزرگسال با جهان‌بینی منطقی به طور متوسط فقط ۶ سؤال در روز طرح می‌کند. پس کنجکاوی، شور و شوقی برای یادگیری، آزمایشگری و رها کردن راه‌های کهنه و یادگیری حفظی است

هم‌چنین، از جمله مشخصه‌های استعداد برتر خویش، انجام کار با شتاب و سرعت و هم‌چنین

با سهولت و آسانی می‌باشد (باکینگهام و کلیفتون، ۲۰۰۱). در این زمینه، رسول اکرم (ص) می‌فرماید: همه سعی و تلاش کنید؛ اما هر کس برای کاری که آفریده شده است، شایسته‌تر است؛ زیرا آن را به سهولت انجام می‌دهد (حکیم، ۱۳۶۰). راجرز (۱۹۶۳) عقیده دارد: انسان با کنش کامل می‌تواند براساس جوشش‌ها یا محرک‌های آنی و شهودی عمل کند. در چنین رفتاری خودانگیختگی و آزادی بسیاری هست. از این رو، بعضی اندیشمندان نتیجه‌گیری می‌کنند که واکنش‌های بی‌درنگ و خودبه‌خودی به وقایع، بیانگر عرصه‌ی استعداد آدمی است. پس به‌منظور یافتن خود، ببینید چه فعالیتی را مشتاقانه، آرزومندانه و بی‌دردسر انجام داده‌اید و گام‌های آن را بدون آموزش اولیه به آسانی برداشته‌اید یا یادگیری در آن زمینه به‌سرعت انجام شده است و به اغنای شما منجر می‌شود. زود آموختن و یادگیری سریع راز و رمز کار، از نشانه‌های کار متناسب با استعداد هستند (باکینگهام و کلیفتون، ۲۰۰۱). این گونه یادگیری، به معنای واقعی، به قلب و روح انسان وارد شده موجب افزایش و ظرفیت خلاقیت انسان را می‌شود و به او کمک می‌کند که بخشی از فرایند حیات‌بخش هستی گردد (سنج، ۱۹۹۲). به هر حال، به گفته ورتایمر، یادگیری نبایستی طوطی‌وار باشد (هرگنهان و اولسون، ۱۹۹۷). در حفظ طوطی‌وار که تحمیلی است، فرد اطلاعات را بدون درک واقعی آنها تنها حفظ می‌کند، حال آنکه یادگیری درونی بر درک ماهیت مسئله استوار است و از درون می‌جوشد و از بیرون به او تحمیل نمی‌شود. اطلاعات ناشی از این گونه یادگیری، برای مدت طولانی در ذهن می‌ماند و دارای نقشی مؤثر در ارتقای کیفیت زندگی است. به عبارت دیگر، همان‌طوری که افلاطون توصیه می‌کند: آموزش نمی‌بایست با اجبار آموخته شود؛ زیرا مدت کمی در ذهن خواهد ماند؛ بلکه باید هرگونه آموزش را با نوعی تفریح و سرگرمی توأم نمود که این خود ما را به درک استعداد فرد کمک خواهد کرد.

پس کار نیز می‌تواند مانند بازی و تفریح انگیزشی باشد و یکی از رموز موفقیت، ایجاد همبستگی میان آنچه انجام می‌دهیم با آنچه دوست داریم، است. پابلو پیکاسو، نقاش معروف، می‌گوید: هنگامی که مشغول کار هستم، احساس راحتی می‌کنم و بی‌کاری است که مرا خسته می‌کند. مارک تواین، داستان‌نویس معروف، نیز معتقد است، رمز موفقیت در این است که حرفه‌ی خود را استراحت خود قرار دهید. در این زمینه حضرت امیر(ع)، به‌خوبی، رابطه‌ی کار و تفریح را به تصویر کشانده و می‌فرماید: بهترین تفریح، کار است. هم‌چنین آندره ژید، به‌شیوایی می‌گوید:

افرادی که به خود افتخار می‌کنند کاری را با سختی و رنج انجام داده‌اند دوست ندارم؛ اگر کارشان دردآور بوده، بهتر بود که به آن نمی‌پرداختند و کار دیگری انجام می‌دادند (آماییل، ۱۹۸۹). رسول اکرم (ص) هشدار می‌دهند که من و پرهیزکاران امم، از تن دادن به کارهای تحمیلی که آمیخته به تصنع و مایه‌ی ناراحتی هستند، منزّه و مبرا هستیم (غزالی، ۵۰۵). امام صادق (ع) نیز یادآور می‌شوند که انسان در پایان کارهای تحمیلی خود، نتیجه‌ای جز ذلت و خواری نمی‌برد و در حین عمل نیز غیر از رنج و سختی و بدبختی، بهره‌ای نخواهد داشت. از اینرو، بازی و تفریح بودن کار و رنج آور نبودن آن از نشانه‌های کار متناسب با استعداد ذاتی و ویژه‌ی خویش است. لذا، می‌بینیم که شیلر بر این نظر است که انسان تنها در بازی، انسان است؛ زیرا همان‌طوری که اوشو روشنگری می‌کند، انسان در بازی احساس خود بودن، یگانگی و نشاط و بالندگی می‌کند. نیچه نیز یادآوری می‌کند که پختگی هر کسی در بزرگسالی چیزی نیست جز بازیابی جدیتی که در دوران کودکی هنگام بازی داشته است. در واقع همان‌طوری که رضاییان (۱۳۸۰) توضیح می‌دهد، از نظر علوم رفتاری میان کار و بازی در مقایسه با هم هیچ تفاوتی وجود ندارد. پس چرا آدم‌هایی که در بازی شور و شغف از خود نشان می‌دهند در کار و فعالیت چنین نیستند؟

بایستی یادآور شد که تنها راه انتقال ویژگی‌های بازی به کار، انجام کار و فعالیت متناسب با استعداد برتر و ویژه‌ی خویش است. در این زمینه، آماییل (۱۹۸۹) توضیح می‌دهد که ترکیب کار و بازی از ویژگی‌های انگیزش درونی است. لذا، بسیار مهم و برانگیزاننده است که بتوانیم آنچه که خواستار آن هستیم از طریق زندگی خود انجام دهیم. برای مثال، نویسندگی برای نویسندگان عمدتاً شبیه بازی است و برای آنها نشاط آور می‌باشد. لذا به باور رضاییان (۱۳۸۰) آنچه پیشنهاد می‌شود این است که دنیا و کار خود را با ایجاد حس کنجکاوی و سازندگی مانند بازی وسیله‌ی شور و شغف و سازندگی خود قرار دهید. مورهد و گریفین^۱ (۱۹۹۲) نیز توضیح می‌دهند که عاشق کار بودن از ویژگی‌های بارز افراد موفقیت طلب می‌باشد. آنها در تمامی لحظات به کار خود می‌اندیشند. به عبارتی، کارشان با وجودشان عجین شده است، لذا فکر این که کار خود را کنار بگذارند دشوار است. مازلو (۱۹۷۱) نیز معتقد است که افراد خودشکوفان نسبت به کارشان متعهد هستند و بدون استثنا، سرشار از حس وظیفه‌شناسی شدیدی هستند که بیش تر نیروی‌شان را در راه

1. Moorhead & Griffin

آن صرف می‌کنند. افراد یادشده به کارشان عشق می‌ورزند و آنرا برای طبیعت خود مناسب می‌یابند؛ به این صورت که گویی شخص و کارش برای هم ساخته شده‌اند و این دو چنان با هم جورند که قفل با کلیدش. در حقیقت کارشان همان چیزی است که باید انجام دهند و نه فقط شغلی برای امرار معاش. نه تنها کار این افراد برای شان یکنواخت و طاقت‌فرسا نیست، بلکه جنبه‌ی بازی و سرگرمی نیز دارد. از انجام کار خویش بیش از هر چیز دیگری لذت می‌برند و حتی اگر به درآمدش نیاز نداشته باشند، باز هم به انجام آن ادامه می‌دهند. مازلو در مطالعات خود از تیم‌های مؤثر دریافت که در این تیم‌ها، هویت افراد عین هویت شغلی شان است. یکی شدن فرد با شغلش به حدی است که اصولاً تفکیک فرد از شغلش، محال می‌شود. برای این افراد، مواردی نظیر تعطیلات، تفریحات، سرگرمی، استراحت و مشغولیت، در کاری خلاصه می‌شود که پیوسته آنها را به خود می‌خواند. آلپورت (۱۹۶۱) و فرانکل^۱ (۱۹۷۳) نیز همانند مازلو، از جمله راه‌های دست‌یابی به خودیابی را تعهد و غرق شدن در کار می‌دانند. لذا، با کینگهام و کلیفتون (۲۰۰۱) توصیه می‌کنند به منظور شناسایی استعداد خود به‌خاطر آورد که در چه کاری چنان غرق شده‌اید که زمان را به فراموشی سپرده و برای انجام مجدد آن لحظه‌شماری می‌کنید. آیا در آن زمینه خوشنودی زایدالوصفی داشته‌اید. با این وجود، همان‌طوری که جوزف کمبل اعتقاد دارد، خرد سنتی می‌گوید کار و تفریح از هم جدایند و نمی‌توان آنها را ترکیب کرد.

فعالیت متناسب با استعداد برتر خویش نه تنها موجب ترکیب کار و تفریح می‌شود، بلکه کار و زندگی را نیز یکی می‌کند. هرچند زمانی که زندگی شخصی با زندگی کاری سازگار باشد افراد شادتر و راضی‌ترند؛ اما همان‌طور که سنج هشدار می‌دهد سازمان‌های سنتی به صورتی انکارناپذیر تضاد بین کار و خانواده (زندگی) را تقویت می‌کنند (سنج، ۱۹۹۲). اما در سازمان‌هایی که افراد متناسب با استعدادشان به کارگیری می‌شوند، مرز کار و زندگی برداشته می‌شود؛ زیرا به‌طور طبیعی میان فرد و افراد مرتبط با او، ارتباطات عمیقی به وجود می‌آید. زمانی که فرد متناسب با استعدادش کار کند، نه تنها از پیشرفت‌های برجسته‌ای برخوردار خواهد بود و از این بابت با عشق و علاقه زندگی خواهد کرد، بلکه افراد موجود در محیط مرتبط با او، از خدمات بی‌بدیل او بهره‌مند خواهند شد. در این زمینه سنج (۱۹۹۲) توضیح می‌دهد: زمانی که هرکس بر آنچه واقعاً به آن

1. Frankel

علاقه‌مند است، متمرکز شود، به این نتیجه خواهد رسید که جنبه‌هایی از نگرش او، به خانواده، سازمانی که در آن کار می‌کند و به اجتماعش برمی‌گردد. دامنه‌ی چنین کاری به مراتب وسیع‌تر از منافع شخصی است؛ به این معنا که نه تنها «این افراد از زندگی غنی، چالشی و پرمعنا بهره‌مند می‌شوند» (راجرز، ۱۹۶۳)، بلکه به گفته‌ی مازلو (۱۹۷۱) نسبت به همه‌ی افراد بشر احساس همدلی و محبت دارند و خود را عضو خانواده‌ی نژاد بشر دانسته و نسبت به یکایک افراد بشر احساس برادری دارند و به دیگران فخر نمی‌فروشند. معمولاً اگر شغل با علاقه و استعداد فرد متناسب نباشد، موجب نارضایتی از زندگی شده و امکان دارد این کمبود تا حدودی از طریق انجام کارهای جانبی متناسب با استعداد و علاقه‌ی وی جبران شود. از این رو، فیزیکدان برجسته، رابرت اوپنهاইمر، پیشنهاد می‌نماید که صادقانه سعی کنید تا چیزهایی را که بیش از همه مورد عشق و علاقه‌تان است، به خاطر رضایت خود به‌طور کامل درک کنید؛ زیرا به گفته‌ی دسی، علاقه، رایج‌ترین موضوع در زندگی روزمره‌ی آدمی است که نیاز فرد به سلامتی را تأمین می‌کند (دسی^۱، ۱۹۹۲). یعنی هر چه به فعالیت‌هایی بپردازیم که مورد علاقه و دلخواه ما هستند، به همان میزان بر سلامت درازمدت ما افزوده می‌شود (امانز^۲، ۱۹۹۶). در نتیجه، از طریق انجام کار متناسب با علاقه است که انسان به مرحله‌ی رشد روانی می‌رسد. اگر انسان به کارش علاقه‌مند نباشد، رشد روانی او نیز متوقف شده و در نتیجه خویش را در سطح یک حیوان تنزل داده و تباہ می‌سازد (هرزبرگ^۳، ۱۹۶۶).

درحقیقت، علاقه موجب میل به کاوش، جست‌وجو، دست‌کاری و به‌دست آوردن اطلاعات از محیط می‌شود و زیربنای یادگیری و پرورش استعدادهای مان است. علاقه به یک فعالیت، نشان می‌دهد که چه‌قدر به آن فعالیت توجه داریم و تا چه اندازه اطلاعات را خوب پردازش و درک می‌کنیم و به یاد می‌آوریم (ریو، ۲۰۰۰). چنانچه مک‌گرگور^۴ (۱۹۵۷)، می‌گوید: زمانی که فرد کارش را دوست داشته باشد و به‌طور مستمر چیزهای تازه بیاموزد، به بهترین نحو کار می‌کند. از این رو، شلدون (۱۹۲۳) معتقد است که تأمین کار مورد علاقه - با توجه به استعداد و توانایی - از

1. Deci
2. Emmons
3. Herzberg
4. McGregor

اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا هر فرد- شخصیتی منحصر به فرد برای پرورش دارد. آمایل نقش کار مورد علاقه را در ایجاد سخت کوشی مورد بررسی قرار داده و می‌نویسد: از نشانه‌های کار متناسب با علاقه آن است که فرد هر چند در انجام آن با سختی روبه‌رو شود، آن را رها نخواهد کرد (آمایل، ۱۹۸۹). البته نایستی از نقش مثبت سختی‌ها در تعالی انسان غافل بود. در حقیقت، وقتی مسئله نداریم، مسئله داریم. در این زمینه شوپنهاور به خوبی روشنگری نموده است که برای پیشرفت خود نیازمند مقاومت موانعی هستیم که قدرت ما در تصادم با آن تیزتر شده و مشوق پیشرفت ما باشند. دراکر (۱۹۶۹)، نیز نقش کار مورد علاقه را در ایجاد تمرکز به تصویر کشیده و معتقد است که کار مؤثر مدیر، تمرکز افکار روی کار را طلب می‌کند و مدیر نمی‌تواند فکرش را بر کاری متمرکز کند، جز این که علاقه‌ی وافر به آن داشته باشد. دورانت (۱۹۲۷) معتقد است که هر یک از ما مرکز یک قدرت ابداعی هستیم و اسمیت نیز بر این نظر است که هر یک در درون خود واجد نیرویی خارق‌العاده هستیم و عیب کار در آن است که این نیرو متمرکز نمی‌شود (اسمیت، ۲۰۰۱). به شرطی که این مرکز را- که همان استعداد برتر است- بشناسیم و متناسب با آن کار کنیم این توان و نیرو متمرکز می‌شود.

پس مبنا و اساس زندگی افراد سالم، کاری است که باید به انجام برسانند و چنین انگیزه‌ای است که به وجود آنها تداوم می‌بخشد (آپورت، ۱۹۶۱). به گفته‌ی نیچه: آنکه برای زیستن دلیل دارد می‌تواند همه چیز را تحمل کند؛ اما باید یادآور شد که فرد حتماً باید نقش‌هایی را بر عهده گیرد که به آنها علاقه‌مند است (اسمیت، ۲۰۰۱)؛ زیرا تعالی جویی در انجام کار نتیجه‌ی علاقه‌مندی راستین و دل‌بستگی تمام به کار است (هرزبرگ، ۱۹۶۶). در تحقیقی، از ۱۵۰۰ فارغ‌التحصیل دانشگاه، ۸۳ درصد آنها گفتند ابتدا دنبال پول در آوردن رفته و سپس کاری را که علاقه دارند انجام می‌دهند و ۱۷ درصد بیان کردند که متناسب با علاقه‌ی خود عمل کرده و پول به دنبال آن می‌آید. بعد از بیست سال مشخص شد که از این تعداد، ۱۰۱ نفر جزو افراد موفق در دنیا هستند که یک نفر از گروه اول و ۱۰۰ نفر از گروه دوم بودند (آلیسون، ۲۰۰۰). برای مثال، پابلو کاسالز، از طریق سرمایه‌گذاری بر استعداد ذاتی خود، آثار موسیقی برجسته‌ای به جهان عرضه کرد. او آن‌چنان عشق و علاقه به موسیقی داشت که می‌گفت موسیقی در درونم و در اطرافم بود و همانند

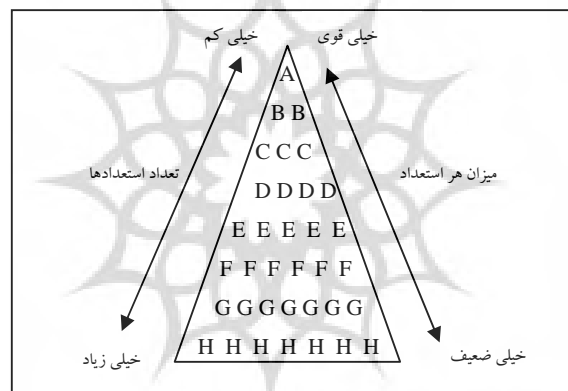
اکسیژنی بود که از زمان شروع به راه رفتن استنشاق می‌کردم. یا موازنه استعدادهای فوق‌العاده‌ای در موسیقی داشت که توانست در این زمینه برجسته شود. سنج (۱۹۹۲) بیان می‌دارد: کاپلان که سر دیر نشریه بود برای نخستین بار شبی یک سمفونی را شنید؛ آن‌چنان مجذوب شد که فکر می‌کرد خود می‌تواند چنین کاری را انجام دهد. این آغاز راهی بود که او عاشقانه طی کرد و اگرچه هیچ‌گونه آموزش کلاسیک موسیقی ندیده بود، با صرف وقت و انرژی زیاد، فراگرفتن رهبری سمفونی را دنبال کرد. از نظر منتقدین، سمفونی‌ای که توسط کاپلان رهبری شد، یکی از بهترین‌ها در دنیاست.

نتیجه‌گیری

همه‌ی موجودات دارای داشته‌های تکوینی و ذاتی هستند. این داشته‌ها را می‌توان به سه دسته‌ی «طبع یا طبیعت»، «غریزه» و «فطرت» تقسیم نمود. طبع، ویژگی جمادات؛ غریزه، مختص حیوانات و فطرت ویژگی انسان است و چون انسان متشکل از جنبه‌های جمادی، حیوانی و انسانی است، هر سه جنبه در مورد او صادق است. طبع، ناآگاهانه؛ غریزه، نیمه‌آگاهانه و فطرت آگاهانه است. معمولاً طبع و غریزه به‌طور خودکار شکوفا شده و از قوه به فعلیت در می‌آیند؛ اما فطرت چنین نیست؛ زیرا انسان در شکوفا کردن یا نکردن آن آزاد است. برای مثال، شکل و جسم یک انسان، دقیقاً متناسب با آنچه قبلاً برایش ترسیم شده جبراً به فعلیت می‌رسد و از این لحاظ ظاهری، انسان است؛ اما این که از نظر باطنی و فطرت نیز انسان باشد بستگی دارد به این که چنین فردی با قدرت اختیار و انتخابی که دارد، استعداد ذاتی و فطری خود را شناسایی و شکوفا نموده است یا خیر.

هر انسانی دارای مجموعه‌ای از استعدادهای فطری منحصر به فرد می‌باشد. با توجه به این که زندگی آدمی چند بُعدی است و برای گذاران زندگی خود باید کارهای متعدد و متنوعی را انجام دهد و خداوند نیز مجموعه‌ای از استعدادها را برای انجام آنها به او داده است؛ اما می‌توان گفت که ساختار و سازمان این مجموعه از استعدادها از نظم یک هرم پیروی می‌کند. به این صورت که سطوح پایین هرم - خصوصاً قاعده‌ی آن - بیانگر آن است که فرد در عرصه‌های زیادی استعداد دارد؛ اما میزان این استعدادها ضعیف است و رأس آن بیانگر استعداد برتر او می‌باشد. به این ترتیب

که با حرکت از قاعده‌ی هرم به رأس آن، نظاره‌گر کمتر شدن تعدد استعدادها و برتر شدن میزان استعداد می‌شویم. نکته‌ی بنیادی این است که فرد در کجای این هرم سرمایه‌گذاری نموده است؛ یعنی، کار اصلی او که عمده‌ی زمان و انرژی‌اش را گرفته در کجای این هرم قرار دارد. این درست است که گذران زندگی نیازمند انجام کارهای متعددی است و هر فردی از استعدادهای لازم برای انجام آنها برخوردار است؛ اما هر فردی از استعداد برتری برای انجام هر کاری برخوردار نیست. بنابراین، نمی‌بایست کاری را انتخاب کند که در آن زمینه از استعداد کم و ناچیزی برخوردار است؛ بلکه باید کاری را انجام دهد که در آن زمینه دارای استعداد برتر است. در حقیقت، به‌میزانی که فرد در سطوح بالاتر هرم استعدادهای خود سرمایه‌گذاری کند، به همان میزان موفق‌تر خواهد بود (نمودار ۱).



نمودار ۱. هرم استعدادها

مشکل اصلی، شناسایی هرم استعدادها - خصوصاً استعداد برتر خویش - است. هر چند شناسایی استعدادهای بعضی از موجودیت‌ها آسان است؛ اما شناسایی استعداد برتر هر انسانی، کاری چالشی و مشکل است. برای مثال، هرم استعدادهای یک قطعه زمین به‌راحتی قابل شناسایی است. به این صورت که یک کشاورز زیرک، با آزمایش انواع بذرها و نهال‌ها می‌تواند مشخص

کند که زمین در کدام‌یک از محصولات دارای استعداد کمتر یا بیش‌تری است. در مقایسه با یک قطعه زمین، فرد نقش زمین را دارد و انواع مشاغل نقش انواع بذرها و نهال‌ها را دارند که باید دید هر فرد در چه شغلی بیشترین بازده را دارد. همان‌طور که زمین مناسب و بر محور استعداد آن، بذر متناسب با آن انتخاب می‌شود، در مورد انسان نیز چنین است؛ یعنی مبنا و اساس، استعداد آدمی است و بایستی نوع شغل متناسب با آن شناسایی شود؛ نه این‌که بدون توجه به استعداد برتر آدمی او را به هر کاری وادار کرد. مشکل اصلی در خصوص شناسایی هرم استعداد هر فرد - خصوصاً استعداد برتر او - در مقایسه با زمین، این است که انواع بذرها و نهال‌ها مشخص و محدودند؛ اما موقعیت‌ها و مشاغل چنین نیستند. پس درحقیقت چالش اساسی در شناسایی استعداد آدمی فراهم کردن انواع موقعیت‌ها می‌باشد؛ زیرا سیطره‌ی تفکر جزء‌گرایی، موجب تجزیه و تفکیک زندگی و انواع موقعیت‌ها شده است که این موضوع، فراهم کردن موقعیت‌ها برای یافتن موقعیت متناسب با استعداد منحصر به فرد افراد دشوار می‌سازد. شناسایی استعداد برتر در سنین پایین‌تر راحت‌تر است؛ زیرا محیط با افزایش سن افراد فرصت بیش‌تری را برای تحمیل ارزش‌های خود پیدا کرده و وجود آنها را هر چه بیش‌تر در برگرفته و شکل می‌دهد. حال آنکه برای موفقیت بایستی دنیای فطری و درونی مبنا باشد و دنیای اکتسابی با آن منطبق و هماهنگ شود. متأسفانه، امروزه بیش‌تر افراد، دنیای اکتسابی را جایگزین دنیای فطری نموده و از این‌رو هر چه بیش‌تر و بیش‌تر از خویشتن خویش دورتر و دورتر می‌شوند. در چنین شرایطی، شناسایی استعداد ذاتی و برتر کاری بسیار دشوار است.

علاوه بر این، نکته‌ی مهم آن است که اگر موقعیت‌های متناسب با استعداد برتر فرد فراهم نشوند، مجبور می‌شود در سطوح پایین‌تر هرم استعدادهایش مشغول به کار شود و از این نظر مقدار بسیار زیادی از استعداد او هدر می‌رود. سؤالی که در این زمینه می‌توان طرح کرد این است که درحقیقت ما نمی‌دانیم افرادی که موفق و ستاره قلمداد می‌شوند، در چه سطحی از هرم استعدادهای‌شان کار و تلاش نموده‌اند؟

به هر حال، ما استعداد خود را خلق نمی‌کنیم یا نمی‌سازیم، تنها بایستی آن را کشف کنیم و بدون شک این خود بزرگ‌ترین کشف هر یک از ماست. بر عکس زمین که خودش استعدادش را کشف نمی‌کند، هر چند دیگران به‌ویژه والدین، سیستم‌های آموزشی و سازمان‌ها - می‌توانند از

طریق فراهم کردن زمینه‌ی لازم، ما را در کشف استعداد خویش یاری نمایند؛ اما مسئولیت اصلی در این زمینه بر عهده‌ی خود ما بوده و این کار تنها از عهده‌ی خود ما برمی‌آید و بایستی خود، باغبانی وجود خویش را بپذیریم و در این راه به آموزه‌های حافظ توجه داشته باشیم که می‌گوید:

آب در کوزه و ما تشنه لبان می‌گردیم یار در خانه و ما گرد جهان می‌گردیم
 سال‌ها دل طلب جام جم از ما می‌کرد و آن چه خود داشت، ز بیگانه تمنا می‌کرد
 گوهری کز صدف کون و مکان بیرون بود طلب از گم‌شدگان لب دریا می‌کرد

چنانکه که یک کشاورز براساس شاخص‌ها و معیارهایی نظیر کیفیت و کمیت محصولات، به شناسایی هرم استعدادهای زمین و خصوصاً استعداد برتر آن دست می‌یابد، این پژوهش نیز برای شناسایی هرم استعدادهای منحصربه‌فرد خصوصاً استعداد برتر افراد به مجموعه‌ای از معیارها دست‌یافته است. این معیارها می‌توانند افراد را در شناسایی استعداد برترشان کمک کنند. به این صورت که باید دید زمانی که در انجام کارها آزاد بوده و هیچ‌گونه اجباری برای انجام آنها وجود ندارد، در مورد کدام یک از آنها، معیارهای زیر بیش‌تر صدق می‌کنند:

۱- **یکی شدن با کار:** موفقیت، عبارت است از زندگی منطبق با استعدادهای منحصربه‌فردی که در اعماق وجود افراد قرار دارند. لذا باید توجه داشت که ندای درونی، فرد را به انجام چه کارهایی فرا می‌خواند؛ یعنی، در چه شرایطی فرد و کارش، چنان با هم جورند که گویی برای هم ساخته شده‌اند و به حدی این آمیزش شدید می‌شود که جدایی آنها، محال می‌شود و کار فرد با وجود او عجین است. فکر این که کار خود را کنار بگذارند برای‌شان دشوار است و شیفتگی نسبت به کار به حدی است که در تمامی لحظات به کار خود اندیشیده و معمولاً در تمام اوقات مشغول به کار می‌باشند. فرد چنان در کارش غرق می‌شود که زمان را به فراموشی می‌سپارد. چنین کار و فعالیتی در عمق جان افراد ریشه داشته و مانند اکسیژنی است که فرد استنشاق می‌کند.

۲- **کار با بیشترین توان:** زمانی کار در سطح عالی انجام می‌شود که فرد بیشترین توان خود را صرف آن کند. تنها موقعی انسان قادر است با توان بیشینه به کاری بپردازد که آن کار متناسب با استعداد ذاتی برترش باشد، در چنین حالتی فرد آماده است که زندگی خود و به عبارت دیگر پول، وقت و انرژی خود را صرف کار موردنظر کند و برای انجام آن خود را متعهد بداند و سرشار از حس وظیفه‌شناسی نسبت به آن کار باشد.

۳- **خوب انجام دادن کار:** تنها زمانی کاری برجسته صورت می‌پذیرد که شخص از استعداد درونی و ذاتی خود بهره‌گیرد و کارساز بودن در انجام کار، به‌عنوان معیاری مناسب برای کشف استعداد ذاتی برتر، وقتی شکل می‌گیرد که افراد در زمینه‌ی کار خود حرف اول را بزنند و هیچ‌کدام از کارهای انجام‌شده‌ی خود را کمال کار ندانند و همواره به تکمیل و تعالی آنها بپردازند. برای مثال، یک سخنران، زمانی موفق ارزیابی می‌شود و می‌توان ادعا کرد که در حوزه‌ی خود حرف اول را می‌زند که با انتقال اطلاعات جامع و عمیق به مخاطبان، توانسته باشد به عمق جان و روح آنان راه یافته باشد.

۴- **کنجکاوی:** هر انسانی، در زمینه‌ی استعداد برترش از کنجکاوی بیش‌تری برخوردار است. کنجکاوی، شامل پرسش از چندوچون اشیا، شوروشوق برای یادگیری و آزمایش، پرداختن به ابهامات و برخورداری از گنجایش تحمل ابهام است؛ به این معنا که همواره با ابهام به منزله‌ی یک فرصت برخورد کند. کنجکاوی، در پرسیدن بیش‌تر و بیش‌تر متجلی می‌شود؛ به این صورت که وضع موجود مورد پرسش قرار گرفته و بر این اساس راه‌حل‌های تازه‌ای جست‌وجو می‌شود.

۵- **سرعت و سهولت در انجام کار:** انجام کار، با شتاب، سرعت، سهولت و بدون دردسر، از مشخصه‌های استعداد برتر است. از این‌رو تأمل در کارها و فعالیت‌هایی که با سرعت و سهولت انجام می‌شود، می‌تواند ما را در کشف استعدادهای برتر خویش‌تن هدایت کند. برای نمونه، دانشجویی که رشته‌ی تحصیلی‌اش متناسب با استعداد برتر او است، دروس یک‌ترم را کمتر از دو هفته تمام می‌کند یا فردی که در رشته‌ای که با استعداد برترش متناسب نیست اگر با رتبه‌ای عالی فارغ‌التحصیل شود و این رتبه، بالاترین استاندارد یک سیستم دانشگاهی باشد، در واقع این رتبه برای او بسیار پایین است؛ زیرا اگر فرد یادشده در رشته‌ای متناسب با استعداد برترش تحصیل می‌کرد، می‌توانست عنوان برجسته‌ترین فرد را در آن عرصه به‌دست آورد و تئوری‌هایی را عرضه کند. لذا استانداردهای موفقیت در دنیای معاصر عمدتاً پایین ارزیابی می‌شوند؛ زیرا این استانداردها، متناسب با توان افرادی بنا شده است که خارج از استعداد برترشان فعالیت می‌کنند. از این‌رو با استفاده از مقدار بسیار کمی از استعدادمان برای رسیدن به استانداردهای جاری، خیال می‌کنیم که تمامی استعدادهای خود را به فعلیت رسانده‌ایم.

۶- **اغنا:** برای یافتن خود، باید به فعالیت‌هایی که موجب اغنای فرد می‌شود توجه کرد؛ یعنی،

توجه به فعالیت‌هایی که بالاترین آرامش درونی و سازگاری با خود را برای فرد فراهم می‌کند و توجه به شرایطی که فرد از زندگی غنی، چالشی و پرمعنا بهره‌مند است.

۷- **عشق به کار:** عشق، ارتباط بسیار زیادی با موفقیت دارد و عشق به کار و فعالیت، از ویژگی‌های بارز افراد موفق است. عشق به یک فعالیت ذاتی است و هرگز نمی‌توان کسی را مجبور کرد که کاری را دوست داشته باشد و به آن عشق بورزد. برای یافتن خود و استعداد برتر خود، بایستی فعالیت‌هایی را شناسایی کنیم که انجام می‌دهیم و عاشق انجام آنها هستیم.

۸- **انجام کار به‌خاطر نفس کار:** این که افراد کاری را که حتی اگر به درآمدش نیاز نداشته باشند، باز هم به انجام آن ادامه می‌دهند، دلیلی مبنی بر متناسب بودن چنین کاری با استعدادشان است. زیرا چنین کاری همان چیزی است که باید انجام دهند و نه فقط شغلی برای درآمد و امرار معاش. درحقیقت، اگر فردی کاری را تنها برای درآمدش انجام دهد، چیزی بیش‌تر از آن تلاش نخواهد کرد. پس انجام کار به‌خاطر نفس کار و نه به‌خاطر چیزهای خارج از کار و محرک‌های محیطی نظیر پاداش‌های مادی، خصوصیتی مناسب برای یافتن استعداد برتر خویشتن است.

۹- **لذت از کار:** درحقیقت، آن‌هایی که بیش‌ترین رضایت و لذت را تجربه می‌کنند، بر استعداد برترشان سرمایه‌گذاری می‌کنند. در واقع، لذت حقیقی، بدون بهره‌گیری از استعداد درونی خویش، محال است. علت آنکه بعضی کارها با وجود سخت بودنشان، دشوار به نظر نمی‌آیند، لذت‌بخش بودن آنها است و همین لذت صادقانه از یک کار، نشانه‌ی تناسب آن کار با استعداد برتر فرد است. به عبارتی، بین میزان لذت از یک کار و تناسب آن کار با استعداد برتر فرد رابطه‌ای مستقیم برقرار است.

۱۰- **شادی و خوشنودی:** کار متناسب با استعداد، موجب خوشنودی افراد از کارشان می‌شود. زمانی که افراد خارج از استعداد برترشان مشغول به کار شوند، خود را در بند و اسیر چنین کاری یافته و هرگز شادی و خوشحالی را تجربه نخواهند کرد. لذا، می‌توان شادی و خوشنودی را، قطب‌نمای تناسب کار با استعداد ذاتی برتر فرد تلقی کرد؛ به‌طوری که خوشنودی زایدالوصف فرد از کاری که انجام می‌دهد، متناسب با استعداد ذاتی برتر او ارزیابی شود. اگر فردی نداند که چه چیزی او را خوشحال می‌کند، باید متوقف شود و از خود پرسد چرا؟

۱۱- **تفریح بودن کار:** کسی که اوقات فراغت و تفریح خود را به انجام کاری می‌پردازد،

استعداد ذاتی و برترش در آن زمینه است و کسانی که کارشان متناسب با استعدادشان است، مفاهیمی نظیر تعطیلات، تفریحات، سرگرمی، استراحت و مشغولیت در نزد آنها در چنین کاری- که پیوسته آنها را به خود می‌خواند، خلاصه می‌شود. پس رمز موفقیت در این است که فرد به کاری پردازد که برایش حکم استراحت دارد. با انجام چنین کاری، فرد احساس سبکی و راحتی می‌کند. در حقیقت، انسان تنها در بازی، انسان است. زیرا، در بازی انسان احساس خود بودن می‌کند؛ در بازی فرد حق انتخاب داشته و به کار مورد علاقه‌ی خود می‌پردازد؛ کنترل درونی وجود دارد؛ هدف، مشخص و قابل اندازه‌گیری است و نسبت به کاری که انجام می‌دهد بازخور مستمر و دوستانه دریافت می‌کند. پس برای شناسایی استعداد برتر خویش، بایستی دید که در کدام یک از کارها که انجام می‌دهیم بیش‌ترین تفریح و بازی را تجربه کرده و با انجام آن استراحت می‌کنیم.

۱۲- تمرکز: نمی‌توان فکر را عمیقاً روی کاری متمرکز کرد، مگر این‌که آن کار مربوط و متناسب با استعداد درونی و برتر فرد باشد. از این‌رو، افراد موفق بر کار مورد علاقه به‌شدت متمرکز می‌شوند و از توجه به مواردی خارج از آن نظیر دیگران یا کار مورد اقبال دیگران پرهیز می‌کنند. در حقیقت، علاقه‌ی فرد به یک فعالیت، نشان می‌دهد که چه‌قدر به آن فعالیت توجه دارد، تا چه اندازه اطلاعات را خوب پردازش و درک می‌کند و به یاد می‌آورد.

۱۳- یادگیری ماندگار: یادگیری باید از درون فرد بجوشد تا برای مدت‌زمان طولانی در ذهن بماند و نباید از بیرون توسط کس دیگری با اجبار به فرد تحمیل شود. در حفظ طوطی‌وار و تحمیلی، اطلاعات بدون درک واقعی تنها حفظ می‌شوند و سریع فراموش می‌شوند؛ زیرا به داشته‌های درونی افراد مربوط و متصل نیستند. پس، یادگیری باید به‌معنای واقعی به قلب و روح انسان وارد شود و در یادگیری، به نفس عمل یادگیری اولویت داده شود. در نتیجه، یادگیری‌ها و مطالب دارای ماندگاری بیش‌تر در ذهن، می‌توانند ما را به سمت شناسایی استعداد برترمان سوق دهند.

در نمودار (۲)، رابطه‌ی میان معیارهای کشف استعداد و هرم استعدادها در قالب مدل تحقیق به تصویر کشیده شده است. این معیارها، همانند قطب نما ما را به سوی استعداد برترمان هدایت می‌کنند. همان‌گونه که این مدل نشان می‌دهد، هر کار و فعالیتی که به میزان بیش‌تری این معیارها

در مورد آن صدق کند، بیانگر استعداد برتر فرد می‌باشد.
در نهایت، نتایج تحقیق می‌تواند محققین را در زمینه‌ی شناسایی و کشف استعداد افراد، کمک نماید. همچنین می‌توان روابط ساختاری میان معیارهای کشف استعداد را به پژوهش سپرد.

معیارهای کشف استعداد										سلسله مراتب استعداد	طیف گزینه‌ها		
یادگیری ماندگار	تمرکز	تفویح بودن کار	شادی و خوشنودی	لذت از کار	انجام کار به خاطر نفس کار	عشق به کار	اغنا	سرعت و سهولت در انجام کار	کنجکاوی			خوب انجام دادن کار	کار با بیشترین توان

نمودار ۲. الگوی تحلیل چستی استعداد

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

فهرست منابع

- قرآن کریم. ترجمه‌ی مکارم شیرازی (۱۳۸۸). قم: اسوه.
- آمدی، عبدالواحد (۵۱۰). غررالحکم و دررالحکم. ترجمه‌ی محمد علی انصاری قمی (۱۳۷۷)، تهران.
- ابن اثیر. النهایه فی غریب‌الحديث والأثر. ج ۳، ص ۴۵۷.
- اسمیت، هیرم (۲۰۰۱). مدیریت بر خود. ترجمه‌ی حافظ کمال هدایت (۱۳۸۴). تهران: فرا.
- اعتصامی، پروین (۱۳۷۹). دیوان اشعار. گنجینه
- باکینگهام، مارکوس و کلیفتون، دونالد (۲۰۰۱). کشف توانمندی‌ها. ترجمه‌ی عبدالرضا رضایی نژاد (۱۳۸۲). تهران: نشر فر.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲). نهج الفصاحة مجموعه کلمات قصار حضرت رسول(ص). تهران: دنیای دانش.
- حکیم، سیدمحمدتقی (۱۳۶۰). پیام پیامبر. ترجمه‌ی بهاء‌الدین خرمشاهی و مسعود انصاری (۱۳۷۶). تهران: منفرد.
- رضائیان، علی (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: سمت.
- سنج، پیر (۱۹۹۲). پنجمین فرمان. ترجمه‌ی حافظ کمال هدایت و محمد روشن (۱۳۸۵). سازمان مدیریت صنعتی.
- سید رضی (۴۰۰ هجری قمری). نهج البلاغه. ترجمه‌ی دشتی. قم: پارسیان.
- صادقی‌مال‌امیری، منصور (۱۳۸۹). سیستم‌های اطلاعاتی در سازمان. تهران: دانشگاه امام حسین(ع).
- طباطبایی، سیدمحمدحسین (۱۳۶۶). تفسیر المیزان. ترجمه‌ی سیدمحمدباقر موسوی همدانی. قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- طبرسی، ابو علی فضل بن حسن (۵۴۸ق)؛ تفسیر مجمع البیان، ترجمه مترجمان، تهران: فراهانی.
- غزالی، محمد (۵۰۵ق). احیاء العلوم. ترجمه مؤیدالدین محمد خوارزمی. تهران: علمی فرهنگی.
- کریمی، عبدالعظیم (۱۳۸۱). یادداشت‌های ممنوعه. تهران: جامعه‌ی نو.
- کلینی، محمدابن یعقوب (۳۲۹ق). اصول کافی. ترجمه‌ی جواد مصطفوی (۱۳۸۲). ج ۴ تا ۴، تهران: انتشارات وفا.
- لند، جورج و جارمن، بت (۱۹۹۸). آینده‌ی خلاقیت و خلاقیت آینده. ترجمه‌ی حسن قاسم‌زاده (۱۳۷۹). تهران: ناهید.
- مشکینی اردبیلی، علی (۱۳۸۷ ه.ق). نصایح. ترجمه‌ی احمد جنتی اصفهانی. قم: مهر قم.
- مطهری، مرتضی (۱۳۶۱). فطرت. تهران: انجمن اسلامی دانشجویان دانشکده‌ی عمران.

- _____ (۱۳۶۲). **تعلیم و تربیت**. تهران: الزهرا.
- _____ (۱۳۶۲). **مقدمه‌ای بر جهان‌بینی اسلامی**. قم: دفتر انتشارات اسلامی جامعه‌ی مدرسین حوزه‌ی علمیه‌ی قم: ۹۷.
- _____ (۱۳۷۰). **مجموعه آثار (فطرت)**. قم: صدرا، ج ۱، ج ۳، ص ۴۶۶.
- مکارم شیرازی، ناصر (۱۳۷۴). **تفسیر نمونه**. تهران: دارالکتب الاسلامیه.
- Albion, S. Mark (2000). **Making a Life, Making a Living: Reclaiming Your Purpose and Passion in Business and Life**, Warner Books.
- Allport, Gordon (1955). **Becoming: Basic Consideration for a Psychology of Personality**. New Haven: Yale University Press.
- _____ (1961). **Pattern & Growth in Personality**. New York: Holt, Rinehart Winston.
- Amabile, T. M., (1989); **Growing Up Creative: Nurturing a Lifetime of Creativity**. New York: Crown: 60-65.
- Bernasconi, Michele & Paola, Profeta (2011). Public Education and Redistribution when Talents are Mismatched. **European Economic Review**, In Press, Corrected Proof.
- Bohm, D. (1998). **On Creativity**. Edited by Lee Nichol, Routledge.
- Boone, John. Allen (1976). **Kinship with All life: SimpleT Challenging, Real- Life Experiences Showing How Animals Communicate with Each other & with the People who Understand them**. HarperCollins.
- Boston Consulting Group (2007). **The Future of HR: Key Challenges Through 2015**, Boston Consulting Group, Dusseldorf.
- Boudreau, J.W & P.M. Ramstad (2007). **Beyond HR: The New Science of Human Capital**, Harvard Business School Press, Boston, MA.
- Boudreau, J.W. & P.M. Ramstad (2005). Talentship, Talent Segmentation, and Sustainability: A new HR Decision Science Paradigm for a New Strategy Definition. **Human Resource Management**, 42: 129-136.
- Buckingham, M & R. M. Vosburgh (2001). The 21st Century Human Resources Function: It's the Talent, Stupid!. **Human Resource Planning**, 24, 4 :17-23.
- Cappelli, P. (2008). **Talent Management for the Twenty-First Century**. *Harvard Business Review March* :74-81.
- Collings, David G & Kamel Mellahi (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. **Human Resource Management Review**, Volume 19, Issue4:304-313.
- Deci, E. L. (1992). On the Nature & Function of Motivation Theories. **Psychology Science**, 3: 167- 171.
- Drucker, Peter. F. (1969). **The Age of Discontinuity**. Woburn. MA: Butterworth- Heineman.
- _____ (1991). The Discipline of Innovation. Select Articles: **HBR Innovation**: 3-8.
- Durant, Will (1927). **The Story of Philosophy**. Advision of Simon and Schuster INC.
- Emmons, R. A. (1996). Striving & Feeling: Personal Goals & Subjective Well-Bing. In P. M. Gollwitzer & J. A. Bargh (Ed.), **The Psychology of Action: Lincing Cognition & Motivation to Behavior** (pp. 313-337). New York: Guilford Press.
- Fiedler, F. E. (1967). **A Theory of Leadership Effectiveness**. New York: McGraw-Hill.
- Fineman, Stephen (1996). **Experiencing Organizations**. London: Sage.
- Frankel, T. (1973). **Severin, Discovering Man in Psychology**. New York, McGeaw- Hill: 134.
- Greenleaf, Rabert (1977). **Servant Leadership**. Paulist Press.
- Hergenhahn, B & Olson (1997) **An Introduction to Theories of Learning**. Furth Edition

- Prentice-Hall : 26- 31
- Herzberg, F. (1966). **Work and the Nature of Man**. Cleveland. World Publishing Co.
- Lewis, R. E & R. J. Heckman (2006). Talent Management: A Critical Review. **Human Resource Management Review**, 16: 139–154.
- Maslow, A. H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harper & Row: 153.
- _____ (1971). **The Father Reaches of Human Nature**. New York: Viking Press.
- Matsushita. Konosuke (1984). **Not for Bread Alone**.
- McGregor, D. (1957). **Proceedings of the Fifth Anniversary Convocation of the School of Industrial Management, The Human Side of Enterprise**. Massachusetts Institute of Technology.
- Monod, Jacques (1971). **Chance & Necessity**. New York: Knopf.
- Moorhead, G. & Griffin, R. G. (1992). **Organizational Behavior**. 2nd ed., Boston: Hughton Mifflich Co.
- Perls, F. (1969). **Gestalt Therapy Verbatim**. Lafayette, CA: Real People Press. 50, 19,
- Redford, K (2005). Shedding Light on Talent Tactics. **Personnel Today**, pp. 20–22.
- Reeve, Marshal (2000). **Understanding Motivation & Emotion**. John Wiley & Sons Inc.
- Rogers, C. R (1963). Actualizing Tendency in Relation to Motives & to Consciousness. **Nebraska Symposium on Motivation** (Vol. 11, pp: 1-24). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Schults, Duaune (1977). **Growth Psychology Models of the Healthy Personality**. Van Nostrand Reinhold, ew York.
- Sheldon, Oliver (1923). **The Philosophy of Management**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Taylor, A. C. (1959). **The Nature of Creative Process** (In p. Smith, ed. Creativity) Hastings Hose. New York.
- Thurow, Lester (2000). **Creating Wealth: The New Rules for Individuals, Companies & Countries in a Knowledge-Based Economy**. Harperbusiness.
- Weisberg, R. W. (1992). **Creativity, The Myth of Genius**. New York: Free Man: 4, 102,182.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی