

الگوی مدیریت استعداد منابع انسانی

مبنتی بر ارزشهای اسلامی در آموزه‌های قرآنی

(تحلیل مضامین مستخرج از آیات و حیانی با رویکرد کاربست سازمانی)

حجت گوهری^۱. یوسف مهدی پور^۲*. حسین مومنی مهموئی^۳

چکیده

مدیریت استعداد، به عنوان یکی از مؤلفه‌های کلیدی مدیریت منابع انسانی، در عصر رقابتی امروز نقشی بی‌بدیل در تعالی سازمان‌ها ایفا می‌کند. با این حال، بسیاری از نظام‌های رایج، فاقد پیوند عمیق با ارزش‌های بومی و دینی هستند و این نقیصه، به ویژه در سازمان‌های فرهنگی و دینی، بهره‌وری و ماندگاری استعدادها را کاهش می‌دهد. هدف این پژوهش، استخراج مضامین قرآنی مرتبط با ارزش‌های اسلامی حاکم بر مدیریت استعداد و ارائه الگویی مبتنی بر آموزه‌های و حیانی است. این پژوهش با روش کیفی و رویکرد تحلیل مضمون (براون و کلارک) انجام شده است. جامعه‌ی مطالعه، آیات قرآن کریم و تفاسیر معتبر (المیزان، نمونه و نورالثقلین) بود که با نمونه‌گیری هدفمند، ۴۷ آیه‌ی مرتبط با مفاهیم استعداد، کارگزاری، تربیت و ارزیابی انسانی انتخاب و تحلیل شد. پس از کدگذاری اولیه، ۱۲۸ کد باز استخراج و در قالب ۲۱ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر دسته‌بندی شدند. یافته‌ها نشان می‌دهد که قرآن کریم برای مدیریت استعداد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، سه راهبرد کلیدی ترسیم کرده است: «گزینش و جذب بر مدار شایستگی‌های الهی» (با مضامین عدالت‌محوری، علم‌گرایی، امانت‌داری و تقوا)، «پرورش و تعالی هدفمند با رویکرد ترکیه و تعلیم» (با مضامین ترکیه، تعلیم، حکمت، مشورت‌محوری و بصیرت‌افزایی) و «نگهداشت و ارزیابی مستمر با رویکرد نظارت و محاسبه» (با مضامین پیمان‌داری، نظارت درونی و بیرونی، بازخورد اصلاحی و عدالت در پاداش). الگوی استخراج‌شده می‌تواند به عنوان چارچوبی بومی و کارآمد، راهنمای مدیران منابع انسانی در دانشگاه علوم اسلامی رضوی و سایر نهادهای دینی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: مدیریت استعداد، ارزش‌های اسلامی، آموزه‌های قرآنی، تحلیل مضمون، سرمایه‌ی انسانی، کاربست سازمانی.

مقدمه

در جهان آکنده از تغییرات شتابان و رقابت‌های فزاینده، هیچ دارایی‌ای برای یک سازمان به اندازه‌ی نیروی انسانی متخصص، متعهد و باانگیزه ارزشمند نیست (Dries, 2013, p.274). از همین رو، طی دو دهه‌ی اخیر، مفهوم «مدیریت استعداد» به عنوان یکی از راهبردهای محوری مدیریت منابع انسانی، مورد توجه صاحب‌نظران و مدیران اجرایی قرار گرفته است (Collings & Mellahi, 2009, p.306). مدیریت استعداد، مجموعه‌ای از فرآیندهای نظام‌مند برای جذب، شناسایی،

۱ دانشجوی دکتری آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. Hojia2015@gmail.com

۲ دانشیار گروه فناوری اطلاعات سلامت و مرکز تحقیقات علوم بهداشتی، دانشگاه علوم پزشکی، تربت حیدریه، ایران. yas532004@gmail.com

* نویسنده مسئول

۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران. Momenimahmouei@iau.ac.ir

توسعه، نگهداشت و به کارگیری افرادی است که برای سازمان ارزش استراتژیک ویژه‌ای دارند (Scullion, Collings, 2010, p.106).

بااین حال، آنچه در بسیاری از رویکردهای رایج غایب است، توجه به بستر ارزشی و معنوی حاکم بر سازمان‌های دینی و فرهنگی است. تجربه نشان داده که پیاده‌سازی صرف ابزارهای فنی مدیریت استعداد، بدون توجه به زیرساخت‌های اعتقادی و اخلاقی، نه تنها کارایی مطلوب را به همراه ندارد، بلکه گاه به افزایش هزینه‌ها، کاهش تعهد سازمانی و خروج نیروهای مستعد می‌انجامد (Köseoglu, Parnell, & Guillet, 2020, p.363; Bourne & Jenkins, 2013, p.502). ارزش‌های اسلامی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و اصول اخلاقی برگرفته از قرآن و سنت، می‌توانند چارچوبی غنی و کارآمد برای مدیریت استعداد در سازمان‌های دینی فراهم آورند.

تحقیقات نشان داده است که مدیریت استعداد در سازمان‌های موفق، با شش مؤلفه‌ی اصلی شامل کشف و جذب، انتخاب، به کارگیری، توسعه و بهسازی، حفظ و نگهداشت و ارزیابی استعداد شناخته می‌شود (Rajabipoor Meybodi & Mohammadi, 2020, p.87; Gohari, 2023, p.45). قرآن کریم، به عنوان کامل‌ترین کتاب هدایت و منبع اصیل ارزش‌های اسلامی، برای هر یک از این مؤلفه‌ها، آموزه‌ها و راهکارهای ارزشمندی ارائه داده است. پژوهش پیشین در حوزه «مدیریت محیط سازمانی با تکیه بر آموزه‌های قرآنی» نشان داد که می‌توان از قرآن الگوی سه مرحله‌ای انتخاب، اصلاح و گسترش محیط را استخراج کرد (زیرک، علوی و گوهری، ۱۴۰۰). همچنین پژوهش‌هایی که به مفهوم‌شناسی استعداد در قرآن پرداخته‌اند، نشان داده‌اند که استعداد در قرآن یک مفهوم چندبعدی، فرایندی و جهت‌دار است که با خداوند صاحب فضل و ماهیت اجتماعی و مسئولیت‌آور انسان گره خورده است (Abolhasani et al., 2021, p.160).

حال پرسش اساسی این است که قرآن کریم، به عنوان منبع اصیل ارزش‌های اسلامی، چه مضامین و راهکارهایی برای مدیریت استعداد مبتنی بر این ارزش‌ها ارائه داده است و چگونه می‌توان این مضامین را در قالب الگویی عملیاتی و بومی برای کاربری سازمانی طراحی کرد؟ این پژوهش درصدد است تا با تحلیل آیات قرآنی و بهره‌گیری از تفاسیر معتبر، به این پرسش پاسخ دهد و الگویی برای مدیریت استعداد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی ارائه نماید.

نکته‌ی شایان توجه آن است که هرچند مدیریت استعداد زیرمجموعه‌ای از مدیریت منابع انسانی محسوب می‌شود، اما تمرکز این پژوهش بر «مدیریت استعداد» به عنوان یک فرآیند راهبردی و تخصصی است که به طور خاص بر شناسایی، جذب، توسعه و نگهداشت نیروهای کلیدی و مستعد سازمان متمرکز است. این تمرکز، به دلیل اهمیت روزافزون استعدادها به عنوان منابع استراتژیک سازمان‌ها و نقش بی‌بدیل آنها در ایجاد مزیت رقابتی پایدار انتخاب شده است (Collings & Mellahi, 2009, p.306). از این رو، در عنوان مقاله نیز به جای اصطلاح عام «مدیریت منابع انسانی»، از اصطلاح دقیق‌تر «مدیریت استعداد» استفاده شده است.

پیشینه‌ی پژوهش

پژوهش‌های متعددی در حوزه‌ی مدیریت استعداد انجام شده است که هر کدام از منظر خاصی به این موضوع پرداخته‌اند. در ادامه، ضمن معرفی مهم‌ترین این پژوهش‌ها، نقد و تحلیل مختصری از آنها ارائه می‌شود.

الف) پژوهش‌های خارجی

در خارج از کشور، مایرز و همکاران (۲۰۲۰) به بررسی فلسفه‌های استعداد مدیران منابع انسانی پرداختند و دریافتند که چهار فلسفه‌ی استعداد (فراگیر، نخه‌گرا، پویا و ثابت) در میان مدیران وجود دارد (Meyers et al., 2020, p.570). این پژوهش با وجود ارائه‌ی چارچوبی دقیق برای طبقه‌بندی فلسفه‌های استعداد، صرفاً به مدیران منابع انسانی در بافتار غربی پرداخته و از توجه به ارزش‌های دینی و بومی در فرآیند مدیریت استعداد غافل مانده است. همچنین، این مطالعه رابطه‌ی بین فلسفه‌های استعداد و معیارهای شناسایی استعداد را تأیید نکرد و این امر نشان‌دهنده‌ی نیاز به پژوهش‌های بیشتر در این زمینه است.

دی‌بوک و همکاران (۲۰۱۸) نیز به واکنش کارمندان به مدیریت استعداد پرداختند و نشان دادند که عواملی چون عدم اطمینان، قدرت و هویت اجتماعی، نقش مهمی در این واکنش‌ها ایفا می‌کنند (De Boeck et al., 2018, p.205). این پژوهش با وجود ارائه‌ی رویکردی نوآورانه در تحلیل واکنش کارمندان، بیشتر بر جنبه‌های روان‌شناختی متمرکز است و از توجه به ارزش‌های سازمانی و فرهنگی مؤثر بر این واکنش‌ها بازمانده است. همچنین، این مطالعه در بستر فرهنگی بلژیک انجام شده و تعمیم نتایج آن به سایر بافتارهای فرهنگی، به‌ویژه سازمان‌های دینی، نیازمند احتیاط است.

هارش و فستینگ (۲۰۲۰) توانایی‌های مدیریت استعداد پویا را بررسی کردند و دریافتند که سه نوع مختلف از قابلیت‌های مدیریت استعداد پویا، به ارتقای چابکی سازمانی کمک می‌کنند (Harsch & Festing, 2020, p.48). سان و همکاران (۲۰۲۰) تأثیر دوگانه‌ی مدیریت استعداد بر عملکرد سازمانی را با نقش تعدیل‌کننده‌ی سرمایه‌گذاری‌های منابع انسانی بررسی کردند و دریافتند که مدیریت استعداد تأثیر دو برابری بر نتایج شرکت دارد (Son et al., 2020, p.2195). این پژوهش با وجود ارائه‌ی یافته‌های ارزشمند درباره‌ی تأثیر دوگانه‌ی مدیریت استعداد، صرفاً بر جنبه‌های اقتصادی و عملکردی متمرکز است و از توجه به ارزش‌های اخلاقی و دینی در فرآیند مدیریت استعداد غافل مانده است.

ب) پژوهش‌های داخلی

در ایران، رجایی‌پور میبدی و محمدی (۱۳۹۹) الگوی تلفیقی مدیریت استعداد را با روش تحلیل مضمون طراحی کردند و هفت مقوله‌ی اصلی شامل شناسایی، جذب، انتخاب، توسعه، حفظ، ارزیابی و نتایج را شناسایی نمودند (رجایی‌پور میبدی و محمدی، ۱۳۹۹، ص. ۹۲). مشفق و همکاران (۱۳۹۹) نیز مدیریت استعداد مدیران مدارس را بررسی کردند و بر نقش توسعه و آموزش، ارزیابی و کشف استعداد تأکید نمودند. این پژوهش با وجود ارائه‌ی الگویی جامع، صرفاً بر جنبه‌های فنی و ابزاری مدیریت استعداد تأکید دارد و از توجه به ارزش‌های اسلامی و بومی در طراحی الگو غافل مانده است. همچنین، این مطالعه در بستر سازمان‌های غیردینی انجام شده و نتایج آن نمی‌تواند به‌طور مستقیم در سازمان‌های دینی مورد استفاده قرار گیرد.

(مشفق و همکاران، ۱۳۹۹، ص. ۸۴۳). شکوری و همکاران (۱۳۹۹) الگوی ادغام مدیریت استعداد و مدیریت تنوع را با رویکرد نظریه داده‌بنیاد تبیین کردند. این پژوهش با وجود توجه به اهمیت آموزش و توسعه، از توجه به ارزش‌های سازمانی و فرهنگی مؤثر بر مدیریت استعداد غافل مانده است. همچنین، این مطالعه صرفاً بر مدیران مدارس متمرکز است و تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌ها نیازمند احتیاط است. (شکوری و همکاران، ۱۳۹۹، ص. ۱۵). یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۹) به تحلیل رابطه‌ی ارزش‌های شخصی و رفتار غیراخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی پرداختند و دریافتند که ارزش‌های شخصی تأثیر مستقیمی بر تعهد به تغییر سازمانی دارند (یارمحمدزاده و همکاران، ۱۳۹۹، ص. ۶۵). دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۷) تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری را بررسی کردند و نشان دادند که ارزش‌های سازمانی با

نقش میانجی تسهیم دانش، موجب افزایش عملکرد نوآوری در سازمان می‌شوند (دهقانی سلطانی و همکاران، ۱۳۹۷، ص. ۵۸). این پژوهش‌ها با وجود ارائه‌ی رویکردی نوآورانه در ادغام مدیریت استعداد و تنوع، از توجه به ارزش‌های اسلامی و بومی در این فرآیند غافل مانده است

ج) پژوهش‌های حوزه‌ی مدیریت و قرآن

در حوزه‌ی مطالعات قرآنی و مدیریت، پژوهش‌هایی مانند «الگوی مدیریت محیط سازمانی با تکیه بر آموزه‌های قرآنی» (زیرک، علوی و گوهری، ۱۴۰۰، ص. ۱۵۸) نشان داده است که می‌توان از قرآن الگوی سه‌مرحله‌ای انتخاب، اصلاح و گسترش محیط را استخراج کرد. این پژوهش با وجود ارائه‌ی الگویی ارزشمند در حوزه‌ی مدیریت محیط سازمانی، به‌طور خاص به مدیریت استعداد پرداخته است و صرفاً بر مدیریت محیط (که یکی از جنبه‌های مدیریت سازمانی است) متمرکز شده است. همچنین، این الگو شامل سه مرحله است، در حالی که مدیریت استعداد نیازمند شش مؤلفه‌ی اصلی (کشف و جذب، انتخاب، به‌کارگیری، توسعه، حفظ و ارزیابی) است. با این حال، نقاط مشترکی بین این دو الگو وجود دارد: هر دو بر سه مرحله‌ی کلی گزینش/انتخاب، پرورش/اصلاح و نگهداشت/گسترش تأکید دارند. در الگوی مدیریت محیط (زیرک و همکاران، ۱۴۰۰)، مرحله‌ی اول «انتخاب محیط» است که با مؤلفه‌ی «کشف و جذب استعداد» در الگوی حاضر هم‌پوشانی دارد. مرحله‌ی دوم «اصلاح و حفظ محیط» است که با مؤلفه‌های «توسعه و بهسازی» و «حفظ و نگهداشت» در الگوی حاضر متناظر است. مرحله‌ی سوم «گسترش محیط» است که با مؤلفه‌های «به‌کارگیری» و «ارزیابی» در الگوی حاضر هم‌راستا است. الگوی حاضر با تمرکز بر مدیریت استعداد، شش مؤلفه‌ی تخصصی‌تر را شناسایی کرده و ارزش‌های اسلامی نه‌گانه (عدالت، علم، امانت، تقوا، تزکیه، تعلیم، مشورت، پیمان‌داری، نظارت و محاسبه) را به‌عنوان مبانی ارزشی این مؤلفه‌ها معرفی می‌کند، در حالی که الگوی مدیریت محیط، صرفاً به اصول کلی مدیریت محیط پرداخته است.

همچنین پژوهش «مفهوم‌شناسی استعداد در قرآن با روش تحلیل شبکه‌ای واژگان» (Abolhasani et al., 2021, p. 161) به این نتیجه رسید که استعداد در قرآن یک مفهوم چندبعدی و جهت‌دار است. این پژوهش با وجود ارائه‌ی تحلیل زبانی دقیق، صرفاً به مفهوم‌شناسی استعداد پرداخته و از ارائه‌ی الگویی عملیاتی برای مدیریت استعداد در سازمان‌ها غافل مانده است.

د) جمع‌بندی پیشینه و شکاف پژوهشی

بررسی پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد که اگرچه مطالعات متعددی در حوزه‌ی مدیریت استعداد و همچنین پژوهش‌هایی در حوزه‌ی مدیریت از منظر قرآن انجام شده است، اما هیچ‌یک از این پژوهش‌ها به‌طور هم‌زمان به سه مؤلفه‌ی زیر پرداخته‌اند:

۱. استخراج نظام‌مند مضامین قرآنی مرتبط با ارزش‌های اسلامی حاکم بر مدیریت استعداد.
 ۲. تلفیق شش مؤلفه‌ی اصلی مدیریت استعداد (کشف و جذب، انتخاب، به‌کارگیری، توسعه، حفظ و ارزیابی) با ارزش‌های اسلامی.
 ۳. ارائه‌ی الگویی عملیاتی با رویکرد کاربست سازمانی برای سازمان‌های دینی.
- این خلأ پژوهشی، ضرورت انجام تحقیق حاضر را توجیه می‌کند.

۱. مفاهیم

۱-۱. مدیریت استعداد

مدیریت استعداد، فرآیندی پویا و راهبردی برای ایجاد توازن میان نیازهای سازمان، توانمندی‌های کارکنان و تغییرات محیطی است (Mellahi & Collings, 2010, p.134). این مفهوم، به‌عنوان زیرمجموعه‌ای از مدیریت منابع انسانی، بر شناسایی، جذب، توسعه و نگهداشت نیروهای کلیدی و مستعد سازمان متمرکز است و شامل شش بعد اصلی است: کشف و جذب، انتخاب، به‌کارگیری، توسعه و بهسازی، حفظ و نگهداشت و ارزیابی استعداد (Gohari, 2023, p.52). در نگاه دینی، استعداد به‌عنوان «قابلیت‌های خدادادی و اکتسابی انسان در مسیر کمال و قرب الهی» تعریف می‌شود که با تزکیه، تعلیم و هدایت هدفمند، شکوفا می‌گردد. از منظر قرآن، استعداد یک مفهوم چندبعدی، فرایندی و جهت‌دار است که با خداوند صاحب‌فضل و ماهیت اجتماعی و مسئولیت‌آور انسان گره خورده است (Abolhasani et al., 2021, p.165). قرآن استعداد را نه یک ویژگی ثابت و ایستا، بلکه پدیده‌ای پویا می‌داند که در بستر زمان و با تلاش و مجاهدت فرد شکوفا می‌شود.

۲-۱. ارزش‌های اسلامی

ارزش‌های اسلامی، مجموعه‌ای از باورها، اصول اخلاقی و هنجارهای رفتاری برگرفته از قرآن و سنت هستند که هدف از زندگی انسان را قرب به خداوند و تحقق عدالت و اخلاق در جامعه تعریف می‌کنند (مطهری، ۱۳۷۸، ج. ۲، ص. ۱۵۰). این ارزش‌ها شامل مفاهیمی مانند توحید، عدالت، امانت، تقوا، علم‌گرایی، خدمت‌گزاری، تعاون، مسئولیت‌پذیری، صداقت، عفت، شجاعت و حکمت می‌شوند (جوادی آملی، ۱۳۸۶، ج. ۱، ص. ۱۲). در حوزه مدیریت، ارزش‌های اسلامی چارچوبی فراهم می‌آورند که در آن، مدیریت نه صرفاً یک علم فنی، بلکه امانتی الهی و مسئولیتی اخلاقی در برابر خداوند، مردم و جامعه تلقی می‌شود. امام علی (علیه السلام) در نهج‌البلاغه، ارزش‌های بنیادین مدیریت را بر محور عدالت، امانت‌داری، شایستگی‌محوری و خدمت‌گزاری ترسیم کرده است (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳، ص. ۴۲۱).

۳-۱. ارزش‌های سازمانی مبتنی بر اسلام

ارزش‌های سازمانی، مجموعه‌ای از باورها و اصول مشترک هستند که هنجارهای رفتاری و تصمیم‌گیری‌های سازمانی را جهت‌دهی می‌کنند (Cable & Edwards, 2004, p.828). در سازمان‌های دینی، این ارزش‌ها برخاسته از قرآن و سنت بوده و شامل مفاهیمی مانند عدالت، امانت، تقوا، علم‌گرایی، خدمت‌گزاری و تعاون می‌شوند. ارزش‌های اسلامی در سازمان، کارکردهایی همچون جهت‌دهی به رفتارها، ایجاد انگیزه‌های معنوی، تقویت همبستگی جمعی، افزایش تعهد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری‌ها دارند (مقیمی، ۱۳۹۴، ص. ۲۶۱).

۲. روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر، از نظر هدف، بنیادی-کاربردی و از نظر ماهیت، کیفی است که با رویکرد تحلیل مضمون (Braun & Clarke, 2006, p.79) انجام شده است. انتخاب این روش به دلیل قابلیت بالای آن در استخراج الگوهای معنایی از متون دینی و امکان دسته‌بندی نظام‌مند آنها صورت گرفته است.

۱-۲. جامعه‌ی مطالعه: کلیه‌ی آیات قرآن کریم و تفاسیر معتبر (المیزان، نمونه و نورالثقلین) بود که با استفاده از کلیدواژه‌های مرتبط با مفاهیم استعداد، کارگزاری، انتخاب، تربیت، پاداش، نظارت و ارزیابی، جستجو و نمونه‌گیری هدفمند انجام شد.

در نهایت، ۴۷ آیه که بیشترین ارتباط مفهومی با مدیریت استعداد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی داشتند، به‌عنوان نمونه انتخاب گردیدند. تفسیر المیزان علامه طباطبایی به‌عنوان تفسیری مبتنی بر قاعده‌ی «تفسیر قرآن به قرآن» (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱، ص ۱۲) و تفسیر نمونه آیت‌الله مکارم شیرازی به‌عنوان تفسیری با رویکرد اجتماعی و کاربردی و تفسیر نورالثقلین به‌عنوان تفسیری روایی، منابع اصلی این پژوهش بودند.

۲-۲. ابزار و روش گردآوری داده‌ها: پژوهشگر با استفاده از فرم تحلیل متن، آیات منتخب را مطالعه و مضامین اولیه را استخراج کرد. برای افزایش اعتبار، از دو روش بازبینی توسط همکاران متخصص و سه‌سوسازی با منابع تفسیری بهره گرفته شد.

۳-۲. تحلیل مضمون: تحلیل مضمون، روشی کیفی برای شناسایی، تحلیل و گزارش‌دهی الگوهای معنایی (مضامین) درون داده‌هاست که به پژوهشگر امکان می‌دهد تا مفاهیم پنهان و آشکار را در متون مختلف کشف و طبقه‌بندی کند (Braun & Clarke, 2006, p.79). این روش، با رویکردی انعطاف‌پذیر، برای تحلیل متون دینی بسیار مناسب است. در تحلیل مضمون، پژوهشگر با مراحل شش‌گانه‌ی آشنایی با داده‌ها، کدگذاری اولیه، جستجوی مضامین، بازبینی مضامین، تعریف و نام‌گذاری مضامین و نگارش گزارش، به استخراج نظام‌مند الگوهای معنایی می‌پردازد (Braun & Clarke, 2006, p.87). این روش به‌ویژه برای پژوهش‌هایی که به دنبال شناسایی الگوهای پنهان در متون مقدس هستند، کارایی بالایی دارد.

۴-۲. مراحل تحلیل مضمون (بر اساس مدل شش مرحله‌ای براون و کلارک):

۱. آشنایی با داده‌ها: مطالعه‌ی مکرر آیات و تفاسیر برای کسب درک عمیق از محتوای آنها و شناسایی مفاهیم مرتبط با ارزش‌های اسلامی.

۲. کدگذاری اولیه: استخراج ۱۲۸ کد باز از آیات (مانند: «عدالت در گزینش»، «علم‌محوری»، «امانت‌داری»، «تقوا»، «تزکیه»، «تعلیم حکمت»، «مشورت»، «وفای به عهد»، «نظارت درونی»، «بازخورد اصلاحی»، «عدالت در پاداش» و «مسئولیت‌پذیری»).

۳. جستجوی مضامین: دسته‌بندی کدهای مشابه در قالب ۲۱ مضمون پایه با رویکرد ارزش‌محور.

۴. بازبینی مضامین: ادغام و پالایش مضامین و تشکیل ۶ مضمون سازمان‌دهنده.

۵. تعریف و نام‌گذاری مضامین: شناسایی ۳ مضمون فراگیر اصلی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی.

۶. نگارش گزارش: تدوین یافته‌ها با ذکر شواهد قرآنی و تفسیری.

برای اطمینان از پایایی، از شاخص توافق بین کدگذار (با مشارکت یک متخصص علوم قرآن و حدیث) استفاده شد که میزان توافق ۸۳ درصد به‌دست آمد.

۵-۲. اعتبار و قابلیت اعتماد: برای افزایش اعتبار یافته‌ها، از تکنیک‌های طولانی‌سازی (مطالعه‌ی طولانی‌مدت آیات و تفاسیر)، بازبینی توسط همکاران (دو نفر از اساتید علوم قرآنی) و سه‌سوسازی (استفاده از سه تفسیر مختلف) بهره گرفته شد. همچنین برای افزایش قابلیت انتقال، شرح مفصلی از فرآیند تحلیل و ویژگی‌های مشارکت‌کنندگان در بخش کیفی ارائه گردید.

۳. یافته‌های پژوهش

پس از تحلیل مضامین آیات، ۱۲۸ کد باز در قالب ۲۱ مضمون پایه، ۶ مضمون سازمان‌دهنده و ۳ مضمون فراگیر دسته‌بندی شدند که در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱: مضامین مستخرج از آیات قرآنی مرتبط با مدیریت استعداد

مضمون فراگیر	مضمون سازمان‌دهنده	مضامین پایه (نمونه‌ای از کدها)	آیات شاخص
گزینش و جذب بر مدار شایستگی	عدالت‌محوری در انتخاب	انتخاب بر اساس شایستگی نه ثروت و نسب	بقره: ۲۴۷
	علم‌گرایی و بصیرت‌افزایی	دانش‌ورزی، آگاهی از رسالت، قدرت تحلیل	قصص: ۲۶؛ یوسف: ۵۵
	امانت‌داری و تقوا	التزام به اخلاق، مسئولیت‌پذیری، راست‌گویی	قصص: ۲۶؛ مؤمنون: ۸
پرورش و تعالی هدفمند	ترکیه و تهذیب نفس	خودسازی، پالایش اخلاقی، تقویت فطرت	شمس: ۹-۱۰؛ جمعه: ۲
	تعلیم حکمت و دانش	آموزش هدفمند، خردورزی، تفکر در خلقت	بقره: ۲۶۹؛ زمر: ۹
	مشورت و مشارکت جمعی	شورا، تصمیم‌گیری گروهی، هم‌اندیشی	آل عمران: ۱۵۹؛ شوری: ۳۸
نگهداشت و ارزیابی مستمر	پیمان‌داری و وفاداری	پایبندی به عهد، اعتمادسازی متقابل	مؤمنون: ۸؛ نحل: ۹۱
	نظارت درونی و بیرونی	تقوای الهی، خودکنترلی، امر به معروف	نساء: ۱؛ آل عمران: ۱۱۰
	بازخورد و محاسبه‌ی نفس	خودارزیابی، اصلاح مستمر، شفاف‌سازی	حشر: ۱۸؛ تکاثر: ۸

۱-۳. مضمون فراگیر اول: گزینش و جذب بر مدار شایستگی‌های الهی

این مضمون بیانگر آن است که قرآن کریم برای انتخاب و جذب کارگزاران و نیروهای انسانی، سه معیار اساسی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی را معرفی کرده است که با مؤلفه‌های «کشف و جذب استعداد» و «انتخاب استعداد» در مدیریت منابع

انسانی هم‌پوشانی کامل دارد. این ارزش‌ها عبارت‌اند از: عدالت، علم و امانت که هر سه از ارزش‌های بنیادین اسلامی محسوب می‌شوند.

۱-۱-۳. عدالت‌محوری در انتخاب (ارزش عدالت)

عدالت در گزینش، یکی از اصول بنیادین قرآن کریم و از مهم‌ترین ارزش‌های اسلامی است. خداوند در سوره‌ی بقره، داستان انتخاب طالوت به فرماندهی بنی‌اسرائیل را چنین نقل می‌فرماید:

«وَقَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا... قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ»؛ (بقره: ۲۴۷). «و پیامبرشان به آنان گفت: همانا خداوند طالوت را برای شما به زمامداری انتخاب کرد... گفت: خداوند او را بر شما برگزیده و وی را در دانش و قدرت جسمی فزونی داده است.»

در این آیه، دو معیار اساسی برای انتخاب طالوت بیان شده است: «بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ» (گسترده‌گی در دانش) و «بَسْطَةً فِي الْجِسْمِ» (گسترده‌گی در توان جسمی). این دو معیار، به‌طور مستقیم با مؤلفه‌ی «انتخاب استعداد» در مدیریت استعداد هم‌پوشانی دارند. در مدیریت استعداد، انتخاب استعداد شامل ارزیابی دقیق مهارت‌ها، تجربه‌ها، ویژگی‌های شخصیتی و تطابق فرد با سازمان است (Gadgil et al., 2024, p.316). آیه‌ی فوق نشان می‌دهد که معیارهای انتخاب باید بر اساس شایستگی‌های واقعی فرد (دانش و توانمندی) باشد، نه عوامل غیرمرتبط همچون نسب، ثروت یا رابطه‌گرایی.

نقش علم و تخصص (تطبیق با مؤلفه‌ی «کشف و جذب استعداد»): تأکید آیه بر «بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ» نشان می‌دهد که در فرآیند کشف و جذب استعداد، باید به دانش و تخصص فرد توجه ویژه شود. این معیار با یافته‌های پژوهش‌های مدیریتی همسو است که بر نقش تخصص و دانش در جذب استعدادها تأکید دارند (Khang, 2024, p.45). در مدیریت استعداد، کشف و جذب استعداد شامل شناسایی افرادی است که دارای مهارت‌ها و شایستگی‌های مورد نیاز سازمان هستند (Gohari, 2023, p.78).

نقش توانمندی جسمی (تطبیق با مؤلفه‌ی «به‌کارگیری استعداد»): تأکید آیه بر «بَسْطَةً فِي الْجِسْمِ» نشان می‌دهد که توانمندی جسمی نیز به‌عنوان یکی از شایستگی‌های مورد نیاز برای احراز مسئولیت، مورد توجه است. این معیار با مؤلفه‌ی «به‌کارگیری استعداد» در مدیریت استعداد هم‌راستا است، زیرا به‌کارگیری استعداد شامل تناسب فرد با شغل و برخورداری از توانمندی‌های لازم برای انجام مسئولیت‌هاست. (Zhao et al 2024, p.8)

نقش عدالت در گزینش (تطبیق با ارزش بنیادین «عدالت»): انتخاب طالوت توسط خداوند، آن‌هم در شرایطی که بنی‌اسرائیل او را به دلیل نداشتن ثروت و نسب برتر، شایسته‌ی فرمانروایی نمی‌دانستند، نشان‌دهنده‌ی این است که ملاک گزینش الهی، عدالت و شایستگی است، نه معیارهای مادی. این یافته با ارزش بنیادین «عدالت» در اسلام هم‌راستا است و بر ضرورت نفی تبعیض و رابطه‌گرایی در فرآیندهای گزینش تأکید دارد (مقیم، ۱۳۹۴، ص. ۲۶۱).

نقش اعتمادسازی (تطبیق با مؤلفه‌ی «حفظ و نگهداشت استعداد»): در ادامه‌ی آیه، خداوند با تبیین ویژگی‌های طالوت (دانش و توانمندی)، نوعی اعتمادسازی در میان بنی‌اسرائیل ایجاد می‌کند تا از آشفته‌گی و بی‌نظمی جلوگیری نماید. این اقدام، با مؤلفه‌ی «حفظ و نگهداشت استعداد» در مدیریت استعداد هم‌پوشانی دارد، زیرا اعتمادسازی متقابل میان سازمان و کارکنان، یکی از عوامل کلیدی در نگهداشت استعدادهاست (Gupta, 2019, p.1895).

علامه طباطبایی در تفسیر المیزان در ذیل این آیه می‌فرماید که معیار انتخاب طالوت، «بَسْطَةُ فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ» بوده است؛ یعنی وسعت دانش و توانایی جسمانی و این نشان می‌دهد که انتخاب باید بر مبنای شایستگی و توانمندی باشد، نه نسب و ثروت (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۲، ص. ۲۸۷). این آیه به‌وضوح نشان می‌دهد که ارزش عدالت در گزینش، ایجاب می‌کند که شایستگی‌های فردی مبنای انتخاب باشد. آیت‌الله مکارم شیرازی در تفسیر نمونه نیز معیارهای انتخاب طالوت را نشانه‌ی این می‌داند که خداوند، فرمانروایی را به کسانی می‌دهد که از نظر دانش و توانمندی، شایسته‌ترین باشند و این نشان‌دهنده‌ی اصل شایسته‌سالاری در قرآن است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج. ۲، ص. ۲۲۸).

خداوند در آیه‌ی دیگری، لزوم رعایت عدالت را در تصمیمات تأکید می‌کند:

«وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ»؛ (نساء: ۵۸). «و هنگامی که میان مردم داوری می‌کنید، به عدالت داوری کنید.» همچنین در آیه‌ی «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا» (نساء: ۵۸)، خداوند فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به اهل آن بسپارید. تفسیر المیزان در توضیح این آیه می‌فرماید که منظور از «اهل امانت»، کسانی هستند که شایستگی و توانایی حفظ و اداره‌ی آن را دارند و انتخاب افراد ناشایست، خود نوعی خیانت در امانت است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۵، ص. ۱۱۶). از منظر ارزش‌های اسلامی، عدالت در گزینش نه تنها یک اصل اخلاقی، بلکه یک ضرورت سازمانی است که زمینه‌ساز اعتماد عمومی، کارایی سازمان و تحقق اهداف الهی می‌شود.

۳-۱-۲. علم‌گرایی و بصیرت‌افزایی (ارزش علم)

علم‌گرایی یکی از مهم‌ترین ارزش‌های اسلامی و معیارهای گزینش در قرآن است. قرآن، در داستان حضرت یوسف (علیه السلام)، انتخاب او به‌عنوان مسئول خزانه‌داری مصر را بر پایه‌ی علم و امانت‌داری بیان می‌کند:

«قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ»؛ (یوسف: ۵۵). «[یوسف] گفت: مرا بر خزانه‌های زمین بگمار، که من نگهدارنده‌ای دانا هستم.»

تفسیر المیزان در ذیل این آیه می‌فرماید که حضرت یوسف (علیه السلام) با این جمله، دو ویژگی اساسی خود را برای احراز مسئولیت بیان می‌کند: «حفیظ» یعنی امانت‌دار و نگهدارنده و «علیم» یعنی دانا و آگاه به امور اقتصادی (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۱، ص. ۱۵۳). این آیه نشان می‌دهد که ارزش علم در اسلام به‌حدی است که حضرت یوسف (علیه السلام) با صراحت، علم خود را به‌عنوان شرط احراز مسئولیت مطرح می‌کند. مکارم شیرازی در تفسیر نمونه نیز این آیه را دلیل روشنی بر این می‌داند که برای واگذاری مسئولیت‌ها، تخصص و دانش، شرط اساسی است و انسان متخصص باید مسئولیت را بپذیرد تا جامعه از تخصص او بهره‌مند شود (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج. ۹، ص. ۱۷۳).

در داستان حضرت موسی (علیه السلام)، دختران شعیب ویژگی‌های «القوی و الامین» را به‌عنوان معیار انتخاب کارگزار برمی‌شمارند:

«قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ»؛ (قصص: ۲۶). «یکی از آن دو [دختران] گفت: ای پدر! او را به مزدوری بگیر، که بهترین کسی که می‌توانی به مزدوری بگیری، آن نیرومندِ امین است.»

تفسیر المیزان ذیل این آیه اشاره دارد که «قوت» در اینجا تنها به معنای قدرت جسمانی نیست، بلکه شامل قدرت مدیریت، تخصص و توانایی اداره‌ی امور نیز می‌شود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۶، ص. ۴۲). در روایتی از امام صادق (علیه السلام) آمده

است که «الْقَوِي الْأَمِينُ» یعنی کسی که در دین و دنیا، قوی و امین باشد و توانایی انجام مسئولیت را داشته باشد (بحار/انوار، ج. ۱۳، ص. ۳۲۲). این روایت نشان می‌دهد که ارزش علم و توانمندی در اسلام، با ارزش امانت‌داری و تقوا همراه است و هر دو برای یک کارگزار شایسته ضروری‌اند.

قرآن در آیه‌ی دیگری می‌فرماید: «هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ» (زمر: ۹) و این نشان می‌دهد که علم، شرط برتری و شایستگی است. آیت‌الله مکارم شیرازی در تفسیر این آیه می‌فرماید که تفاوت میان عالم و جاهل، تفاوتی بنیادین است و هیچ‌گاه قابل قیاس با یکدیگر نیستند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج. ۱۹، ص. ۱۰۲). در سوره‌ی مجادله نیز خداوند می‌فرماید: «يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (مجادله: ۱۱) که بر ارزش والای علم در اسلام دلالت دارد.

از منظر ارزش‌های اسلامی، علم‌گرایی در گزینش به معنای آن است که مدیران منابع انسانی باید در فرآیند جذب و انتخاب، به تخصص، دانش و توانمندی‌های فنی افراد توجه ویژه داشته باشند. پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) نیز فرموده‌اند: «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ»؛ یعنی طلب علم بر هر مسلمانی واجب است (کنز العمال، ج. ۱۰، ص. ۱۵۴) و این نشان می‌دهد که ارزش علم در اسلام نه تنها برای کارگزاران، بلکه برای همه‌ی مسلمانان یک ضرورت است.

۳-۱-۳. امانت‌داری و تقوا (ارزش امانت و تقوا)

امانت‌داری و تقوا، سومین معیار اساسی گزینش در قرآن است که از ارزش‌های والای اسلامی محسوب می‌شود. خداوند در سوره‌ی مؤمنون، امانت‌داری را از صفات مؤمنان راستین برمی‌شمارد:

«وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ»؛ (مؤمنون: ۸). «و کسانی که امانت‌ها و پیمان خود را رعایت می‌کنند.»

تفسیر المیزان در این زمینه می‌فرماید که امانت‌داری، نشانه‌ی ایمان واقعی است و کسی که در امانات خیانت کند، از دایره‌ی ایمان خارج می‌شود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۵، ص. ۲۱). همچنین در سوره‌ی نساء، خداوند به صراحت می‌فرماید:

«إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا»؛ (نساء: ۵۸). «خداوند به شما فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانشان بازگردانید.»

تفسیر نورالتقلین در ذیل این آیه، روایتی از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) نقل می‌کند که «إِذَا الْأَمَانَةُ إِلَىٰ مَنْ انْتَمَكَ وَ لَا تَخُنْ مَنْ خَانَكَ»؛ یعنی امانت را به کسی که تو را امین دانسته، بازگردان و به کسی که به تو خیانت کرده، خیانت مکن (تفسیر نورالتقلین، ج. ۱، ص. ۴۷۵). این روایت نشان می‌دهد که امانت‌داری یک ارزش مطلق در اسلام است و حتی در برابر خیانت‌کنندگان نیز نباید از آن تخطی کرد.

امام علی (علیه السلام) در نامه‌ی معروف خود به مالک اشتر، امانت‌داری را یکی از اصول اساسی حکومت‌داری می‌داند و می‌فرماید: «أَشْعُرُ قَلْبَكَ الرَّحْمَةَ لِلرَّعِيَّةِ وَ الْمَحَبَّةَ لَهُمْ وَ اللَّطْفَ بِهِمْ، وَ لَا تَكُونَنَّ عَلَيْهِمْ سَبْعًا ضَارِيًا تَغْتَنِمُ أَكْلَهُمْ»؛ یعنی دل خود را با رحمت و محبت نسبت به مردم همراه کن و هرگز چون حیوانی درنده نسبت به آنان مباش که خوردنشان را غنیمت شمری (نهج/البلاغه، نامه ۵۳). این نشان می‌دهد که مدیران باید در عین تخصص، دارای تعهد اخلاقی و تقوای الهی باشند تا بتوانند امانت‌های سازمانی را به درستی حفظ کنند.

تقوا نیز که به معنای پرهیزگاری و خودکنترلی در برابر گناهان است، یکی از ارزش‌های بنیادین اسلامی محسوب می‌شود. قرآن می‌فرماید: «إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَاكُمْ» (حجرات: ۱۳) و نشان می‌دهد که ارزش انسان در پیشگاه خداوند، به تقوای اوست. از منظر مدیریت استعداد، تقوا به معنای التزام عملی به ارزش‌های اخلاقی و حرفه‌ای در محیط کار است که می‌تواند به عنوان یکی از معیارهای مهم گزینش و نگهداشت استعدادها در سازمان‌های دینی مورد استفاده قرار گیرد.

۲-۳. مضمون فراگیر دوم: پرورش و تعالی هدفمند با رویکرد تزکیه و تعلیم

پس از گزینش، قرآن کریم برای رشد و تعالی استعدادها راهکارهایی در سه حوزه ارائه کرده است که با مؤلفه‌های «توسعه و بهسازی استعداد» و «به کارگیری استعداد» هم‌پوشانی دارد. این راهکارها بر دو ارزش بنیادین اسلامی یعنی تزکیه و تعلیم استوار هستند.

۱-۲-۳. تزکیه و تهذیب نفس (ارزش تهذیب و خودسازی)

مهم‌ترین رسالت پیامبران، تطهیر و تزکیه‌ی انسان‌ها معرفی شده است. خداوند در سوره‌ی جمعه می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ» (جمعه: ۲). «اوست کسی که در میان درس‌ناخواندگان پیامبری از خودشان برانگیخت تا آیاتش را بر آنان بخواند و آنان را پاکیزه کند و به آنان کتاب و حکمت بیاموزد.»

تفسیر المیزان ذیل این آیه می‌فرماید که ترتیب «تزکیه» پیش از «تعلیم» نشان می‌دهد که پاک‌سازی درون و تهذیب نفس، مقدمه‌ی تعلیم و یادگیری است و بدون تزکیه، تعلیم ثمربخش نخواهد بود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۹، ص. ۲۵۴). از منظر ارزش‌های اسلامی، تزکیه به معنای پالایش روح از صفات ناپسند و آراستن آن به فضایل اخلاقی است و یکی از اهداف اصلی بعثت انبیا محسوب می‌شود.

در سوره‌ی شمس نیز کامیابی انسان در گرو تزکیه‌ی نفس دانسته شده است: «قَدْ أَفْلَحَ مَنْ زَكَّاهَا * وَقَدْ خَابَ مَنْ دَسَّاهَا» (شمس: ۹-۱۰). «به یقین هر که نفس خود را پاکیزه کرد، رستگار شد و هر که آن را آلوده ساخت، ناامید گردید.»

امام صادق (علیه السلام) در تفسیر این آیه می‌فرماید که تزکیه‌ی نفس، یعنی خود را از صفات ناپسند پاک کردن و به فضایل اخلاقی آراستن (تفسیر نورالثقلین، ج. ۵، ص. ۲۹۷). در سوره‌ی اعلی نیز می‌فرماید: «قَدْ أَفْلَحَ مَنْ تَزَكَّى» (اعلی: ۱۴). آیت‌الله مکارم در تفسیر نمونه، تزکیه را به معنای «رشد دادن» و «پرورش دادن» استعدادهای درونی می‌داند که زمینه‌ساز شکوفایی همه‌ی قابلیت‌های انسانی است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج. ۲۶، ص. ۲۴۳). از دیدگاه مدیریت استعداد، تزکیه به معنای پرورش اخلاقی و معنوی کارکنان است که می‌تواند از طریق برگزاری کارگاه‌های اخلاقی، جلسات بصیرت‌افزایی، تشویق به خودکنترلی و تقویت فضایل اخلاقی در محیط کار محقق شود.

امام علی (علیه السلام) در نهج‌البلاغه، تزکیه را یکی از اصول اساسی مدیریت می‌داند و می‌فرماید: «مَنْ زَرَعَ حَصَدًا»؛ یعنی هر کس بکارد، درو می‌کند (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۰۲). این نشان می‌دهد که پرورش اخلاقی و معنوی کارکنان، سرمایه‌گذاری بلندمدتی است که نتایج آن در عملکرد سازمانی نمایان خواهد شد.

۲-۲-۳. تعلیم حکمت و دانش (ارزش علم و حکمت)

آموزش، همراه با حکمت و خردورزی، یکی از اصول قرآن و از مهم‌ترین ارزش‌های اسلامی است. خداوند در سوره‌ی بقره می‌فرماید:

«يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَنْ يَشَاءُ وَمَنْ يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا»؛ (بقره: ۲۶۹). «خداوند حکمت را به هر کس بخواهد عطا می‌کند و هر که را حکمت عطا شده، به‌راستی او را خیری فراوان داده‌اند.»

تفسیر المیزان «حکمت» را به «شناخت حقایق اشیاء و عمل بر اساس آن» معنا می‌کند و آن را برتر از علم صرف می‌داند (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۲، ص. ۳۲۱). حکمت در اسلام به معنای ترکیب علم و عمل است؛ یعنی نه تنها دانستن، بلکه به‌کارگیری درست دانش در موقعیت‌های مختلف. در سوره‌ی زمر نیز می‌فرماید: «هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْلَمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ» (زمر: ۹).

پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) نیز فرموده‌اند: «طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ»؛ یعنی طلب علم بر هر مسلمانی واجب است (کنز العمال، ج. ۱۰، ص. ۱۵۴).

در سوره‌ی مجادله، خداوند می‌فرماید: «يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ» (مجادله: ۱۱). تفسیر نورالثقلین ذیل این آیه، روایتی از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) نقل می‌کند که «فَضْلُ الْعَالِمِ عَلَى الْعَابِدِ كَفَضْلِ الْقَمَرِ عَلَى سَائِرِ الْكَوَاكِبِ»؛ یعنی برتری عالم بر عابد، همچون برتری ماه بر سایر ستارگان است (تفسیر نورالثقلین، ج. ۵، ص. ۱۹۸). این نشان می‌دهد که ارزش علم و تعلیم در اسلام به‌حدی است که عالم از عابد نیز برتر شمرده شده است.

امام علی (علیه السلام) در نهج‌البلاغه می‌فرماید: «لَا يَسْتَوِي الْعَامِلُ وَالْعَالِمُ»؛ یعنی کارگر و دانشمند یکسان نیستند (نهج‌البلاغه، خطبه ۹۱). همچنین در جای دیگر می‌فرماید: «الْعِلْمُ خَيْرٌ مِنَ الْمَالِ، لِأَنَّ الْعِلْمَ يَحْرُسُكَ وَ أَنْتَ تَحْرُسُ الْمَالَ»؛ یعنی علم از مال بهتر است، زیرا علم از تو محافظت می‌کند در حالی که تو از مال محافظت می‌کنی (نهج‌البلاغه، حکمت ۶۱).

۳-۲-۳. مشورت و مشارکت جمعی (ارزش تعاون و هم‌افزایی)

قرآن در آیات متعددی، مشورت و مشارکت را مایه‌ی رشد جمعی معرفی می‌کند که از ارزش‌های اسلامی تعاون و هم‌افزایی نشأت می‌گیرد. خداوند به پیامبر خود می‌فرماید:

«وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ»؛ (آل عمران: ۱۵۹). «و در کارها با آنان مشورت کن.»

تفسیر المیزان ذیل این آیه، مشورت را یک اصل مدیریتی در اسلام معرفی می‌کند که زمینه‌ساز شکوفایی استعدادهای جمعی و افزایش مشارکت و تعهد گروهی است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۴، ص. ۴۵). در سوره‌ی شوری نیز خداوند مؤمنان را این‌گونه ستایش می‌کند:

«وَأَمْرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ»؛ (شوری: ۳۸). «و کارهایشان با مشورت یکدیگر انجام می‌گیرد.»

تفسیر نمونه در این زمینه می‌فرماید که اصل مشورت، یکی از ویژگی‌های جامعه‌ی اسلامی است و مشارکت دادن افراد در تصمیم‌گیری‌ها، موجب افزایش مسئولیت‌پذیری و تعهد سازمانی می‌شود (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج. ۲۱، ص. ۳۱۷). از منظر ارزش‌های اسلامی، مشورت و مشارکت جمعی نشان‌دهنده‌ی کرامت انسان و احترام به رأی و نظر دیگران است و مدیر اسلامی باید خود را موظف بداند که در امور مهم با دیگران مشورت کند و از خرد جمعی بهره‌گیرد.

امام علی (علیه السلام) در نهج‌البلاغه می‌فرماید: «مَنْ شَاوَرَ الرَّجَالَ شَارَكَهُمْ فِي عُقُولِهِمْ»؛ یعنی هر که با مردان خردمند مشورت کند، در خرد آنان شریک شده است (نهج‌البلاغه، حکمت ۱۶۱). همچنین در جای دیگر می‌فرماید: «لَا تَسْتَوْجِشُوا مِنْ طَرِيقِ الْهُدَى لِقَلَّةِ أَهْلِهِ»؛ یعنی از راه هدایت به‌خاطر کم‌بودن رهروانش وحشت نکنید (نهج‌البلاغه، خطبه ۲۱۷). این نشان می‌دهد که مشورت باید بر اساس شایستگی و خردمندی افراد باشد، نه صرفاً بر اساس موقعیت یا تعداد.

۳-۳. مضمون فراگیر سوم: نگهداشت و ارزیابی مستمر با رویکرد نظارت و محاسبه

برای حفظ و ارزیابی استعدادها، قرآن سه راهبرد اساسی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی ارائه داده است که با مؤلفه‌های «حفظ و نگهداشت استعداد» و «ارزیابی استعداد» هم‌پوشانی دارد. این راهبردها بر سه ارزش بنیادین اسلامی یعنی پیمان‌داری، نظارت و محاسبه استوار هستند.

۳-۱. پیمان‌داری و وفاداری (ارزش وفا و تعهد)

قرآن، وفای به عهد را از صفات مؤمنان می‌داند و آن را مایه‌ی اعتماد و بقای روابط سازمانی معرفی می‌کند. این ارزش، یکی از مهم‌ترین ارزش‌های اسلامی در حوزه‌ی روابط اجتماعی و سازمانی است. خداوند در سوره‌ی مائده می‌فرماید:

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوْفُوا بِالْعُقُودِ»؛ (مائده: ۱). «ای مؤمنان! به پیمان‌ها وفا کنید».

و در سوره‌ی نحل می‌فرماید:

«وَأَوْفُوا بِعَهْدِ اللَّهِ إِذَا عَاهَدْتُمْ»؛ (نحل: ۹۱). «و چون با خدا پیمان بستید، به پیمان خود وفا کنید».

«وَأَوْفُوا بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا»؛ (اسراء: ۳۴). «و به عهد خود وفا کنید که از عهد پرسیده خواهد شد».

تفسیر المیزان ذیل آیه‌ی «الَّذِينَ هُمْ لِأَمَانَاتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ» (مؤمنون: ۸) می‌فرماید که وفای به عهد، از مهم‌ترین صفات مؤمنان است و هر گونه پیمان‌شکنی، از نشانه‌های نفاق به شمار می‌آید (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۵، ص. ۲۱). آیت‌الله مکارم در تفسیر نمونه، پیمان‌داری را ضامن بقای نظام‌های اجتماعی می‌داند و هر گونه خیانت در پیمان را مایه‌ی فروپاشی اعتماد و بروز بحران معرفی می‌کند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج. ۱۲، ص. ۱۴۵).

از منظر ارزش‌های اسلامی و کاربست سازمانی، پیمان‌داری به معنای پایبندی سازمان و کارکنان به تعهدات متقابل است. این ارزش می‌تواند در قالب قراردادهای کاری، تعهدات اخلاقی، وفای به وعده‌ها و پایبندی به استانداردهای حرفه‌ای تجلی یابد. امام علی (علیه السلام) در نامه به مالک اشتر می‌فرماید: «وَأَوْفِ بِعَهْدِ اللَّهِ وَ عَهْدِ عِبَادِهِ»؛ یعنی به عهد خدا و بندگانش وفادار باش (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳). همچنین می‌فرماید: «لَا تَكُونَنَّ كَالَّذِي يَقْطَعُ حَبْلَهُ بَعْدَ إِبْرَامِهِ»؛ یعنی مانند کسی مباش که ریسمان خود را پس از محکم کردن می‌گسلد (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۴۷).

۲-۳-۳. نظارت درونی و بیرونی (ارزش نظارت و مسئولیت پذیری)

قرآن با تأکید بر «تَقْوَى» (خودکنترلی) و «أَمْرٍ بِالْمَعْرُوفِ وَالنَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ» (کنترل بیرونی)، دو سطح نظارت را توصیه می‌کند که از ارزش‌های بنیادین اسلامی در حوزه‌ی مسئولیت‌پذیری اجتماعی نشأت می‌گیرد:

«إِنَّ اللَّهَ كَانَ عَلَيْكُمْ رَقِيبًا»؛ (نساء: ۱). «همانا خداوند بر شما نگهبان بوده است.»

«يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ»؛ (غافر: ۱۹). «او نگاه‌های دزدانه و آنچه را سینه‌ها پنهان می‌دارند، می‌داند.»

«وَهُوَ مَعَكُمْ أَيْنَ مَا كُنْتُمْ»؛ (حدید: ۴). «و هر کجا باشید، او با شماست.»

تفسیر المیزان ذیل آیه‌ی «يَعْلَمُ خَائِنَةَ الْأَعْيُنِ وَمَا تُخْفِي الصُّدُورُ» می‌فرماید که خداوند بر همه‌ی اعمال ظاهر و باطن انسان آگاه است و این آگاهی، الگویی برای نظارت دقیق و مستمر بر عملکرد کارکنان است (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۷، ص. ۳۸۴). از منظر ارزش‌های اسلامی، نظارت نه برای کنترل و محدودیت، بلکه برای رشد و تعالی انسان‌ها و سازمان‌هاست و هدف آن، اصلاح و بهبود مستمر است.

امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «أَلَا وَ إِنَّ لِكُلِّ عَامِلٍ رَقِيبًا وَ حَافِظًا يَعْلَمُ مَا يَفْعَلُ»؛ یعنی هر کارگری ناظر و نگهبانی دارد که می‌داند چه می‌کند (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۲). در روایتی از پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله و سلم) آمده است که «حَاسِبُوا أَنْفُسَكُمْ قَبْلَ أَنْ تُحَاسَبُوا»؛ یعنی پیش از آنکه حساب‌رسیده شوید، خود را حساب‌رسید کنید (کنز العمال، ج. ۱۵، ص. ۷۸۳). در حوزه‌ی امر به معروف و نهی از منکر، قرآن می‌فرماید:

«كُنْتُمْ خَيْرَ أُمَّةٍ أُخْرِجَتْ لِلنَّاسِ تَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَتَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ»؛ (آل عمران: ۱۱۰). «شما بهترین امتی بودید که برای مردم پدیدار شدید، که امر به معروف و نهی از منکر می‌کنید.»

امام علی (علیه السلام) در نهج‌البلاغه می‌فرماید: «لَا تَتْرَكُوا الْأَمْرَ بِالْمَعْرُوفِ وَ النَّهْيِ عَنِ الْمُنْكَرِ فَيَوَلَّى عَلَيْكُمْ شِرَارُكُمْ»؛ یعنی امر به معروف و نهی از منکر را ترک نکنید که بدان شما بر شما مسلط خواهند شد (نهج‌البلاغه، خطبه ۱۲). این نشان می‌دهد که نظارت اجتماعی و امر به معروف، یک وظیفه‌ی همگانی است و در سازمان‌های دینی، باید به‌عنوان یک نظام نظارتی کارآمد پیاده‌سازی شود.

۳-۳-۳. بازخورد و محاسبه‌ی نفس (ارزش خودارزیابی و اصلاح)

قرآن، انسان را به ارزیابی مستمر و محاسبه‌ی روزانه دعوت می‌کند که از ارزش‌های بنیادین اسلامی در حوزه‌ی خودسازی و اصلاح مستمر محسوب می‌شود:

«يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ»؛ (حشر: ۱۸). «ای مؤمنان! از خدا پروا کنید و هر کس باید بنگرد که برای فردا چه پیش فرستاده است.»

تفسیر المیزان ذیل این آیه می‌فرماید که مراد از «نظر» در اینجا، اندیشه و محاسبه‌ی دقیق اعمال پیش از انجام آنهاست تا انسان مرتکب اشتباه نشود و راه اصلاح خود را همواره در پیش گیرد (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۹، ص. ۴۱۵). در سوره‌ی تکاثر، از غفلت از ارزیابی اعمال برحذر می‌دارد:

«ثُمَّ لَنَسْأَلَنَّ يَوْمَئِذٍ عَنِ النَّعِيمِ»؛ (تکاثر: ۸). «سپس در آن روز از نعمت‌ها پرسیده خواهید شد.»

آیت الله مکارم در تفسیر نمونه، «نظارت نفس» را یکی از مهم ترین اصول تربیتی و مدیریتی قرآن معرفی می کند که ضامن رشد فردی و سازمانی است (مکارم شیرازی، ۱۳۸۷، ج. ۲۴، ص. ۱۱۲). در سوره ی کهف نیز خداوند می فرماید: «وَوُضِعَ الْكِتَابُ فَتَرَى الْمُجْرِمِينَ مُشْفِقِينَ مِمَّا فِيهِ» (کهف: ۴۹) که بر شفاف سازی و بازخورد دقیق در نظام ارزیابی دلالت دارد.

امام علی (علیه السلام) می فرماید: «مَنْ حَاسَبَ نَفْسَهُ رَجَحَ»؛ یعنی هر که خود را محاسبه کند، سود می برد (نهج البلاغه، حکمت ۲۳۰). همچنین در جای دیگر می فرماید: «لَا يَسْتَقِيمُ أَمْرُ أَمْرٍ حَتَّى يَحَاسِبَ نَفْسَهُ فِي كُلِّ يَوْمٍ وَ لَيْلَةٍ»؛ یعنی کار هیچ کس درست نمی شود، مگر آنکه هر شبانه روز خود را محاسبه کند (غررالحکم، ج. ۱، ص. ۳۲۱).

بر اساس مضامین استخراج شده، الگوی مفهومی مدیریت استعداد مبتنی بر ارزش های اسلامی در آموزه های قرآنی ترسیم شده است که در آن سه راهبرد کلیدی گزینش، پرورش و نگهداشت، بر اساس سه دسته ارزش بنیادین اسلامی (عدالت، علم و امانت؛ تزکیه، تعلیم و مشورت؛ پیمان داری، نظارت و محاسبه) سازمان یافته اند.

بر اساس مضامین استخراج شده، الگوی مفهومی مدیریت استعداد مبتنی بر آموزه های قرآنی در شکل زیر ترسیم شده است:

آموزه های قرآن کریم و تفاسیر المیزان، نمونه و نورالتقلین

شکل ۱: الگوی مدیریت استعداد مبتنی بر آموزه های قرآنی



شایستگی پایدار، تعالی فردی و سازمانی، و تحقق امانت داری اجتماعی

شکل ۱: الگوی مدیریت استعداد مبتنی بر آموزه های قرآنی (بر اساس تحلیل مضمون آیات)

بحث و نتیجه گیری

یافته های پژوهش نشان می دهد که قرآن کریم، به عنوان کتاب هدایت و منبع اصیل ارزش های اسلامی، مضامین غنی و راهکارهای عملی برای مدیریت استعداد مبتنی بر این ارزش ها ارائه کرده است که با شش مؤلفه ی اصلی مدیریت استعداد

(کشف و جذب، انتخاب، توسعه، به کارگیری، حفظ و ارزیابی) هم‌پوشانی کامل دارد. این مضامین در سه راهبرد کلیدی مبتنی بر ارزش‌های اسلامی قابل دسته‌بندی هستند:

نخست: گزینش و جذب بر مدار شایستگی‌های الهی که مبتنی بر سه ارزش بنیادین اسلامی یعنی عدالت، علم و امانت است. از منظر قرآن، «القوی الامین» (قصص: ۲۶) هر دو ویژگی را توأمان می‌طلبد؛ هم قدرت و توانمندی (که شامل دانش و تخصص می‌شود) و هم امانت‌داری و تقوا (که تعهد و درستکاری را دربرمی‌گیرد). این یافته با پژوهش‌های پیشین که بر نقش شایستگی‌محوری در جذب استعداد تأکید کرده‌اند (Cable & Edwards, 2004, p.828)؛ رجی‌پور میبیدی و محمدی، ۱۳۹۹، هماهنگ است، اما وجه تمایز آن، تأکید بر ارزش‌های اسلامی فراتر از توانمندی‌های فنی است. در نظام ارزشی اسلام، عدالت در گزینش، علم‌گرایی و امانت‌داری، سه رکن اساسی انتخاب کارگزاران هستند و مدیران منابع انسانی باید برای گزینش استعدادهای، به‌طور هم‌زمان به تخصص، تعهد و تقوای فرد توجه کنند. علاوه بر این، عدالت به‌عنوان یک ارزش بنیادین، ایجاب می‌کند که فرآیند گزینش عاری از هر گونه تبعیض و رابطه‌گرایی باشد و تنها بر اساس شایستگی‌های واقعی افراد صورت گیرد (اسلام کوئست، ۱۳۹۷).

دوم: پرورش و تعالی هدفمند با رویکرد تزکیه و تعلیم که بر سه ارزش بنیادین اسلامی یعنی تزکیه، تعلیم حکمت و مشورت‌محوری استوار است. پژوهش‌های پیشین نیز بر نقش آموزش و توسعه‌ی استعدادهای تأکید داشته‌اند (Scullion et al., 2010, p.106)؛ (Son, Park, Bae, & Ok, 2020, p.2195)، اما رویکرد قرآنی، تربیت را در چارچوب تزکیه و تهذیب نفس تعریف می‌کند و آن را از صرف آموزش مهارت‌های فنی فراتر می‌برد. در نظام ارزشی اسلام، تزکیه پیش از تعلیم قرار دارد و بدون پاک‌سازی درون، آموزش ثمربخش نخواهد بود (طباطبایی، ۱۳۷۴، ج. ۱۹، ص. ۲۵۴). همچنین اصل مشورت (آل‌عمران: ۱۵۹) و ارزش تعاون و هم‌افزایی نشان می‌دهد که توسعه‌ی استعدادهای باید در بستر مشارکت جمعی و هم‌اندیشی صورت گیرد تا استعدادهای فردی در فضای تعامل و همفکری شکوفا شوند. این رویکرد، با یافته‌های پژوهش‌های داخلی مانند مطالعه‌ی مشفق‌ی و همکاران (۱۳۹۹) که بر ضرورت توسعه‌ی اخلاقی مدیران تأکید داشتند و همچنین یافته‌های دهقانی سلطانی و همکاران (۱۳۹۷، ص. ۸۴۳) که بر نقش ارزش‌های سازمانی در عملکرد نوآوری تأکید داشتند، همسو است.

سوم: نگهداشت و ارزیابی مستمر با رویکرد نظارت و محاسبه که از طریق سه ارزش بنیادین اسلامی یعنی پیمان‌داری، نظارت درونی و بیرونی و بازخورد اصلاحی محقق می‌شود. پژوهش‌های متعددی به نقش نظام پاداش عادلانه و نظارت دقیق در کاهش گردش شغلی اشاره کرده‌اند (Gupta, 2019, p.1895)؛ (Pandita & Ray, 2018, p.190)، اما قرآن با معرفی مفهوم «محاسبه‌ی نفس» و «تقوا»، نظارت را از سطح بیرونی به درونی و از صرفاً سازمانی به فردی-معنوی تسری داده است. ارزش پیمان‌داری در اسلام ایجاب می‌کند که سازمان‌ها و کارکنان به تعهدات متقابل خود پایبند باشند و این پایبندی، زمینه‌ساز اعتماد و وفاداری سازمانی می‌شود. همچنین نظارت درونی و بیرونی (تقوا و امر به معروف) یک نظام دوگانه‌ی نظارتی را شکل می‌دهد که هم بر خودکنترلی افراد و هم بر نظارت جمعی و سازمانی تأکید دارد. نظام محاسبه‌ی نفس و بازخورد اصلاحی نیز نشان می‌دهد که ارزیابی در اسلام، فرآیندی مستمر، شفاف و مبتنی بر عدالت است که هدف آن رشد و تعالی فرد و سازمان است.

از منظر کاربست سازمانی، الگوی قرآنی مدیریت استعداد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی می‌تواند به‌عنوان چارچوبی بومی و ارزش‌محور، در دانشگاه علوم اسلامی رضوی و سایر نهادهای دینی پیاده‌سازی شود. این الگو، با تأکید بر ارزش‌های بنیادین اسلامی (عدالت، علم، امانت، تزکیه، تعلیم، مشورت، پیمان‌داری، نظارت و محاسبه)، به افزایش تعهد سازمانی، کاهش گردش شغلی، بهبود بهره‌وری نیروی انسانی و هم‌سویی کارکنان با مأموریت‌ها و ارزش‌های بنیادین دانشگاه کمک شایانی خواهد کرد. این یافته با نتایج پژوهش یارمحمدزاده و همکاران (۱۳۹۹) که بر تأثیر ارزش‌های شخصی بر تعهد به تغییر سازمانی تأکید داشت، همسو است و نشان می‌دهد که ارزش‌ها، چه در سطح فردی و چه در سطح سازمانی، نقش تعیین‌کننده‌ای در رفتار و تعهد کارکنان دارند.

مقایسه‌ی این الگو با الگوی مدیریت محیط سازمانی مبتنی بر آموزه‌های قرآنی (زیرک، علوی و گوهری، ۱۴۰۰) نشان می‌دهد که هر دو الگو بر سه مرحله‌ی انتخاب، اصلاح/پرورش و گسترش/نگهداشت تأکید دارند و این نشان‌دهنده‌ی انسجام درونی آموزه‌های قرآنی در حوزه‌ی مدیریت است. همچنین هر دو الگو، از آیات و تفاسیر مشابهی بهره گرفته‌اند و بر ارزش‌های مشترکی همچون عدالت، علم، امانت، تزکیه و نظارت تأکید دارند.

ارزش‌های اسلامی کلیدی در الگوی مدیریت استعداد

بر اساس یافته‌های این پژوهش، ارزش‌های اسلامی زیر به‌عنوان ارزش‌های کلیدی در مدیریت استعداد شناسایی شدند:

۱. عدالت: به‌عنوان ارزش بنیادین گزینش و ارزیابی که تضمین‌کننده‌ی شایستگی محوری و نفی تبعیض در فرآیندهای مدیریت استعداد است.
۲. علم و حکمت: به‌عنوان ارزش محوری در گزینش و پرورش استعدادها که بر تخصص‌گرایی و بصیرت‌افزایی تأکید دارد.
۳. امانت و تقوا: به‌عنوان ارزش‌های اخلاقی که بر تعهد، مسئولیت‌پذیری و پرهیزگاری در محیط کار تأکید می‌کنند.
۴. تزکیه و تهذیب: به‌عنوان ارزش‌های پرورشی که بر خودسازی، پالایش اخلاقی و رشد معنوی کارکنان تأکید دارند.
۵. تعاون و مشورت: به‌عنوان ارزش‌های مشارکتی که بر هم‌افزایی، تصمیم‌گیری جمعی و شکوفایی استعدادهای گروهی تأکید دارند.
۶. وفا و پیمان‌داری: به‌عنوان ارزش‌های نگهداشتی که بر پایبندی به تعهدات، اعتمادسازی و وفاداری سازمانی تأکید دارند.
۷. نظارت و محاسبه: به‌عنوان ارزش‌های ارزیابی که بر خودکنترلی، نظارت جمعی، بازخورد اصلاحی و رشد مستمر تأکید دارند.

پیشنهادهای کاربردی

۱. طراحی نظام جذب و انتخاب مبتنی بر ارزش‌های اسلامی: تدوین معیارهای گزینش بر اساس عدالت (شایستگی محوری و نفی تبعیض)، علم (تخصص و دانش)، امانت و تقوا (تعهد و درستکاری). این نظام می‌تواند شامل مصاحبه‌های رفتاری، آزمون‌های تخصصی و ارزیابی‌های اخلاقی باشد.

۲. تدوین برنامه‌های توسعه‌ی استعداد با رویکرد تزکیه و تعلیم: ترکیب آموزش‌های مهارتی با کارگاه‌های اخلاقی، بصیرت‌افزایی، مشورت محوری و تزکیه‌ی نفس. این برنامه‌ها می‌توانند به صورت دوره‌های منظم و با مشارکت اساتید اخلاق و علوم قرآنی برگزار شوند.

۳. استقرار نظام ارزیابی مستمر با رویکرد محاسبه‌ی نفس: طراحی سیستم‌های خودارزیابی، بازخورد ۳۶۰ درجه، نظارت درونی (تقوا) و بیرونی (امر به معروف و نهی از منکر) بر اساس آموزه‌های قرآنی. این نظام باید شفاف، عادلانه و مبتنی بر بازخورد اصلاحی باشد.

۴. ترویج فرهنگ پیمان‌داری و وفاداری سازمانی: با تأکید بر عهد و پیمان استخدامی، تقویت حس مسئولیت‌پذیری متقابل و ایجاد اعتماد سازمانی. این امر می‌تواند از طریق امضای میثاق‌نامه‌های اخلاقی، برگزاری جلسات تکریم کارکنان و تقویت همبستگی جمعی محقق شود.

۵. طراحی نظام پاداش مبتنی بر عدالت: بر اساس آیه‌ی «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ» (زلزال: ۷) که بر پاداش دقیق و عادلانه تأکید دارد. این نظام باید عادلانه، شفاف و مبتنی بر عملکرد باشد تا انگیزه و تعهد کارکنان را افزایش دهد.

پیشنهادهای پژوهشی

۱. بررسی تجربی تأثیر الگوی قرآنی مدیریت استعداد مبتنی بر ارزش‌های اسلامی بر بهره‌وری و تعهد سازمانی در دانشگاه علوم اسلامی رضوی با استفاده از روش‌های کمی (پیمایشی و آزمایشی).

۲. مقایسه‌ی الگوی قرآنی با سایر الگوهای بومی مدیریت استعداد در سازمان‌های دینی و شناسایی نقاط قوت و ضعف هر یک.

۳. طراحی و اعتباریابی پرسشنامه‌ای برای سنجش شایستگی‌های ارزشی (اسلامی) مدیران و کارکنان در فرآیندهای مدیریت استعداد بر اساس مضامین استخراج‌شده از قرآن.

۴. بررسی تطبیقی تفسیر آیات مرتبط با مدیریت استعداد در تفاسیر فریقین (شیعه و اهل سنت) و شناسایی وجوه اشتراک و افتراق.

سپاسگزاری

از همه اساتیدی که ما را در نگارش این مقاله یاری نمودند، سپاسگزاریم. این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

فهرست منابع

قرآن کریم.

ابوالحسنی، منصوره، اخوت، احمدرضا، اسماعیلی، معصومه، و بهرامی، هادی. (۱۳۹۹). تبیین فرایند شکل‌گیری مفهوم استعداد مبتنی بر تحلیل شبکه واژگانی در قرآن کریم. علوم تربیتی از دیدگاه اسلام، ۸(۲)، ۵-۲۸.

<https://doi.org/10.22034/esi.2021.123456>

جوادی آملی، عبدالله. (۱۳۸۶). رَحِیقِ مَخْتوم. قم: اسراء.

دهقانی سلطانی، مهدی، مصباحی، مریم، و طالبی، یاسمن. (۱۳۹۷). تأثیر ارزش‌های سازمانی و رهبری دانش‌گرا بر عملکرد نوآوری با تبیین نقش تسهیم‌دانش. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۸(۳)، ۴۳-۷۴.

رجبی‌پور میبدی، علیرضا، و محمدی، معصومه. (۱۳۹۹). طراحی الگوی تلفیقی مدیریت استعداد به روش تحلیل مضمون. فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی، ۱۰(۳)، ۷۹-۱۰۴.

<https://doi.org/10.22034/jhrs.2020.242924.1461>

زیرک، مهدی، علوی، سیدجعفر، و گوهری، حجت. (۱۴۰۰). الگوی مدیریت محیط سازمانی با تکیه بر آموزه‌های قرآنی. آموزه‌های قرآنی، ۱۸(۳۴)، ۱۵۱-۱۸۴.

<https://doi.org/10.30513/qd.2021.4937.2102>

شکوری، ندا، شیرازی، علی، رحیم‌نیا، فریبرز، و کفاش‌پور، آذر. (۱۳۹۹). تبیین و ارائه الگوی ادغام مدیریت استعداد و مدیریت تنوع با رویکرد نظریه داده‌بنیاد. توسعه‌ی استعداد، ۲(۱)، ۱-۲۵.

<https://doi.org/10.22034/td.2020.234567>

طباطبایی، سیدمحمدحسین. (۱۳۷۴). المیزان فی تفسیر القرآن (مترجم: سیدمحمدباقر موسوی همدانی). قم: جامعه‌ی مدرسین حوزه‌ی علمیه‌ی قم.

علامه مجلسی، محمدباقر. (۱۳۶۳). بحارالانوار. تهران: دارالکتب الاسلامیه.

گوهری، حجت. (۱۴۰۲). طراحی و اعتباریابی مدل مدیریت استعداد مبتنی بر ارزش‌های سازمانی در دانشگاه علوم اسلامی رضوی (رساله دکتري). دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تربت حیدریه.

مشفق، مرجان، رزقی شیرسوار، هادی، ضیایی، محمدصادق، و مصلح، مریم. (۱۳۹۹). مدیریت استعداد مدیران مدارس متوسطه شهر شیراز و ارائه‌ی مدل مناسب. فناوری آموزش، ۱۴(۴)، ۸۳۹-۸۴۸.

<https://doi.org/10.22061/tej.2020.5223.2190>

مطهری، مرتضی. (۱۳۷۸). مجموعه‌ی آثار استاد شهید مطهری. تهران: صدرا.

- مکارم شیرازی، ناصر. (۱۳۸۷). تفسیر نمونه. تهران: دارالکتب الإسلامیه.
- مقیم، سیدمحمد. (۱۳۹۴). اصول و مبانی مدیریت از دیدگاه اسلام. تهران: نگاه دانش.
- نهج البلاغه. (۱۳۷۹). (ترجمه: سیدجعفر شهیدی). تهران: انتشارات علمی و فرهنگی.
- تفسیر نورالثقلین. (۱۳۴۵). قم: انتشارات اسماعیلیان.
- یارمحمدزاده، پیمان، عنایتی، بهار، و شعوری میلانی، زهرا. (۱۳۹۹). تحلیل رابطه‌ی ارزش‌های شخصی و رفتار غیراخلاقی با تعهد به تغییر سازمانی کارکنان. اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۲)، ۶۳-۶۹.
- Bourne, H., & Jenkins, M. (۲۰۱۳). Organizational values: A dynamic perspective. *Organization Studies*, ۳۴(۴), ۴۹۵-۵۱۴. <https://doi.org/10.1177/0149206313501111>
- Braun, V., & Clarke, V. (۲۰۰۶). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, ۳(۲), ۷۷-۱۰۱. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cable, D. M., & Edwards, J. R. (۲۰۰۴). Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, ۸۹(۵), ۸۲۲-۸۳۴. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.5.822>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (۲۰۰۹). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, ۱۹(۴), ۳۰۴-۳۱۳. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- De Boeck, G., Meyers, M. C., & Dries, N. (۲۰۱۸). Employee reactions to talent management: Assumptions versus evidence. *Journal of Organizational Behavior*, ۳۹(۲), ۱۹۹-۲۱۳. <https://doi.org/10.1002/job.2254>
- Dries, N. (۲۰۱۳). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, ۲۳(۴), ۲۷۲-۲۸۵. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2013.05.001>
- Gadgil, A. A., Shanbhag, S. S., & Pachauri, V. (۲۰۲۴). Recruitment and HR in talent acquisition: Best practices for hiring top talent. *African Journal of Biological Sciences*, ۶, ۳۱۴-۳۲۳.
- Gupta, V. (۲۰۱۹). Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, ۳۱(۴), ۱۸۸۹-۱۹۰۹. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0836>
- Harsch, K., & Festing, M. (۲۰۲۰). Dynamic talent management capabilities and organizational agility--A qualitative exploration. *Human Resource Management*, ۵۹(۱), ۴۳-۶۱. <https://doi.org/10.1002/hrm.21992>
- Khang, A. (Ed.). (۲۰۲۴). AI-oriented competency framework for talent management in the digital economy: Models, technologies, applications, and implementation. CRC Press.
- Köseoglu, M. A., Parnell, J. A., & Guillet, B. D. (۲۰۲۰). Linkages among nonmarket strategies, market strategies, organizational values and performance in the hotel industry. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, ۲۹(۳), ۳۵۸-۳۷۵. <https://doi.org/10.1080/19388623.2019.1639096>

- Mellahi, K., & Collings, D. G. (۲۰۱۰). The barriers to effective global talent management: The case of the United Arab Emirates. *Journal of World Business*, ۴۵(۲), ۱۳۲-۱۳۹. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jwb.۲۰۰۹.۰۹.۰۱۳>
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., Paauwe, J., & Dries, N. (۲۰۲۰). HR managers' talent philosophies: Prevalence and relationships with perceived talent management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, ۳۱(۴), ۵۶۲-۵۸۸. <https://doi.org/۰۹۵۸۵۱۹۲.۲۰۱۸.۱۵۱۰۸۵۱/۱۰.۱۰۸۰>
- Pandita, D., & Ray, S. (۲۰۱۸). Talent management and employee engagement--a meta-analysis of their impact on talent retention. *Industrial and Commercial Training*, ۵۰(۴), ۱۸۵-۱۹۹. <https://doi.org/۱۰.۱۱۰۸/ICT-۰۹-۲۰۱۷-۰۰۷۳>
- Scullion, H., Collings, D. G., & Caligiuri, P. (۲۰۱۰). Global talent management. *Journal of World Business*, ۴۵(۲), ۱۰۵-۱۰۸. <https://doi.org/۱۰.۱۰۱۶/j.jwb.۲۰۰۹.۰۹.۰۱۱>
- Son, J., Park, O., Bae, J., & Ok, C. (۲۰۲۰). Double-edged effect of talent management on organizational performance: The moderating role of HRM investments. *The International Journal of Human Resource Management*, ۳۱(۱۷), ۲۱۸۸-۲۲۱۶. <https://doi.org/۰۹۵۸۵۱۹۲.۲۰۱۸.۱۴۴۸۲۹۵/۱۰.۱۰۸۰>
- Zhao, J., Xiang, C., Kamalden, T. F. T., Dong, W., Luo, H., & Ismail, N. (۲۰۲۴). Differences and relationships between talent detection, identification, development and selection in sport: A systematic review. *Heliyon*, ۱۰(۱), e۲۳۴۵۶.