

## سنجش و اندازه‌گیری چرایی فعالیت متناسب استعداد

منصور صادقی مال امیری\*

تاریخ دریافت: ۹۳/۱۱/۲۱

تاریخ پذیرش: ۹۴/۰۴/۱۶

### چکیده

آنچه سرمایه‌گذاری برای کشف استعداد ذاتی، منحصر به فرد و برتر و زمینه‌سازی برای فعالیت مبتنی بر آن را قابل دفاع می‌کند، چرایی فعالیت متناسب استعداد است. لذا، با هدف مشخص نمودن چرایی فعالیت متناسب استعداد، با رویکردی کیفی-اکتشافی، مبانی علمی معتبر، مورد پژوهش قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهد مفهوم چرایی فعالیت متناسب استعداد توسط متغیرهای پنج‌گانه: عمل به علم، خلاقیت، جلوگیری از اسراف، آزادی و خودبودن، اندازه‌گیری می‌شود. چنانچه تلاش آدمی بر محور استعداد برترش بچرخد و روی موج استعدادش تنظیم شود، به‌خوبی از عهده جذب، پردازش و استفاده از داده‌های مرتبط با آن برمی‌آید، زیرا محرک‌های محیطی، حواس، اعصاب، ساختار مغز و محتوای ذهن به‌نحو مؤثر با هم مرتبط و مکمل شده و به‌نوعی انسان را متصل به وجود لایتناهی درون خود کرده و موجودیت او را با نظم و سازمان نظام هستی هماهنگ و همسو می‌نماید که این خود رفتار موفقیت‌آمیز را نتیجه می‌دهد. به این صورت که فرد و کارش، همانند قفل و کلید با هم یکی شده و هر چه بیشتر «عمل به علم»، «خلاقیت»، «جلوگیری از اسراف»، «آزادی» و «خودبودن» را تجربه می‌نماید.

**کلیدواژه‌ها:** استعداد؛ علم؛ خلاقیت؛ اسراف؛ آزادی، خودبودن.

## مقدمه

زندگی قوی و استوار بر گرد استعداد منحصر به فرد و برتر خویش، قوام و دوام یافته (صادقی مال امیری، ۱۳۹۲a) و در حقیقت، پایه‌های توسعه جوامع را افرادی تشکیل می‌دهند که متناسب استعداد منحصر به فرد و برترشان، فعالیت می‌کنند (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳a). اصولاً نه تنها رمز موفقیت افراد، فعالیت متناسب استعداد منحصر به فرد و برتر خویش بوده، بلکه رمز موفقیت سازمان‌ها نیز، در کشف و به کارگیری استعداد منحصر به فرد و برتر هر یک از کارکنان، نهفته است (صادقی مال امیری، ۱۳۹۲a). عمدتاً اندیشمندان بر این عقیده‌اند اکتشافاتی که دنیا را تا این حد و اندازه، توسعه داده و پیش برده، حاصل سعی و تلاش حدود یک درصد از افراد جامعه است که متناسب استعداد منحصر به فرد و برتر خویش، مشغول فعالیت شده‌اند. حال آنکه، چنانچه هر فرد در عرصه استعداد برتر خود فعالیت کند، می‌تواند به اکتشافات منحصر به فرد و برجسته، نائل شود. به این صورت که اگر بتوان، استعداد افراد را که موهبتی الهی است، به نحوی مدیریت کرد که همه افراد و یا درصد بیش تری از آنها بتوانند از استعداد ویژه و برتر خود بهره ببرند، هر کدام به آثار و دستاوردهای منحصر به فرد و استثنایی می‌رسند و در نتیجه، جهان شاهد پیشرفت شگفت‌انگیزی خواهد بود (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳b).

لذا، مدیریت فعالیت متناسب استعداد، ضرورتی انکارناپذیر در بقای موفقیت‌آمیز افراد، سازمان‌ها، کشورها و به‌طور کلی جامع انسانی است. اما، مدیریت جامع پدیده پیچیده و مبهم «فعالیت متناسب استعداد»، مستلزم نگرش به آن به‌عنوان «یک سیستم» است. به این معنی که برای مدیریت فعالیت متناسب استعداد، ضروری است تا با الهام از رویکرد سیستمی، جنبه‌های سه‌گانه آن شامل «چرایی»، «چیستی» و «چگونگی»، مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد. در دو مقاله به صورت جداگانه به چیستی (صادقی مال امیری، ۱۳۹۲a) و چگونگی (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳b) فعالیت متناسب استعداد پرداخته شده است و موضوع و محور این مقاله، چرایی فعالیت متناسب استعداد است.

هر چند هنوز هم در زمینه مدیریت استعداد با کمبود تحقیقات مواجه هستیم، اما همانند سایر حوزه‌های علمی، در زمینه چرایی فعالیت متناسب استعداد در مقایسه با چگونگی و چیستی آن، دچار خلأ علمی و فقدان توسعه نظری هستیم. لذا یکی از چالشی‌ترین و ناشناخته‌ترین موضوعات

در عرصه علم و عمل مرتبط با مدیریت استعداد، چرایی فعالیت متناسب استعداد است. بنابراین و با توجه به اینکه استعداد هر یک از افراد انسانی ذاتی و منحصر به فرد بوده و توسط مجموعه‌ای از نشانه‌ها شامل: یکی شدن با کار، کار با تمام توان، خوب انجام دادن کار، کنجکاوی، سرعت و سهولت در انجام کار، اغنا، عشق به کار، انجام کار به خاطر نفس کار، لذت از کار، شادی و خشنودی، تفریح بودن کار، تمرکز و یادگیری ماندگار، قابل شناسایی است (صادقی مال امیری، ۱۳۹۲a) و از طرف دیگر فعالیت متناسب استعداد برتر متأثر از مجموعه‌ای از عوامل محیطی شامل: خانواده، سیستم‌های آموزشی و کسب و کار است (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳b)، این پژوهش بر آن است تا مشخص سازد که مفهوم چرایی فعالیت متناسب استعداد توسط چه متغیرهایی، سنجش و اندازه‌گیری می‌شود؟ با یافتن پاسخ این پرسش می‌توان از سرمایه‌گذاری برای کشف استعداد و فراهم کردن زمینه فعالیت مبتنی بر استعداد برتر، دفاع کرد. یعنی آنچه فعالیت متناسب استعداد برتر را توجیه می‌کند، همانا چرایی فعالیت متناسب استعداد است که به اهمیت و ضرورت فعالیت متناسب استعداد، اشاره دارد.

## روش

از نظر روش‌شناسی، تحقیق از نوع کیفی-اکتشافی است، زیرا محقق در صدد اکتشاف و توضیح چرایی فعالیت متناسب استعداد، بر اساس مطالعه و بررسی ادبیات است. در مجموع، تحقیق طی مراحل زیر انجام شده است: ۱- معطوف به پرسش تحقیق و با رویکرد اکتشافی، منابع معتبر و متنوع مرتبط با موضوع تحقیق مورد مطالعه و بررسی قرار گرفت و در نتیجه مطالب مربوط با چرایی فعالیت متناسب استعداد، استخراج شد. ۲- مطالب با محتوای یکسان و منابع مختلف شناسایی و با هم ترکیب شدند. ۳- بررسی و دقت در مطالب، منجر به اکتشاف متغیرهای «عمل به علم»، «خلاقیت»، «جلوگیری از اسراف»، «آزادی» و «خودبودن» شد. ۴- بر محور متغیرهای پنج‌گانه اکتشافی، مجدداً منابع، مورد مطالعه قرار گرفت و مطالب مرتبط استخراج شد. ۵- در چارچوب هر یک از متغیرهای پنج‌گانه، مطالب با محتوای یکسان و منابع مختلف، با هم ترکیب شدند. ۶- در قالب این متغیرهای پنج‌گانه و متکی به منابع معتبر به کثرت و تنوع مطالب مرتبط با چرایی فعالیت متناسب استعداد، وحدت و سازمان داده شد.

## یافته‌ها

یافته‌های تحقیق بیانگر آن است که مفهوم چرایی فعالیت متناسب استعداد توسط متغیرهای «عمل به علم»، «خلاقیت»، «جلوگیری از اسراف»، «آزادی» و «خودبودن» سنجش می‌شود.

### ۱. عمل به علم

مطالعه اندیشه‌های اولیای الهی نشان می‌دهد که از یک طرف معرفت را پیش‌نیاز عمل می‌دانند و از طرف دیگر تأکید دارند کسی که معرفت پیدا کرد، مسئولیت دارد که به آن عمل کند (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳ب). برای نمونه در بیان رسول خدا(ص) است: کسی که ندانسته عملی انجام دهد، ویران‌کردنش از آبادکردنش بیشتر است. در کلام امام صادق(ع) است: کسی که بدون دانایی به کاری دست می‌زند، مانند مسافری است که در بیراهه می‌رود. رسول اکرم(ص)، افراد را از نظر عمل به علم به دو دسته تقسیم می‌کند، عالمی که به علم خود عمل می‌کند که برای او رستگاری است و کسی که به علم خود عمل نمی‌کند که او در هلاکت و بدبختی است (کلینی، ۳۲۹). در بیان امام علی(ع)، از جمله موارد استواری دین و دنیا عبارت است از عالمی که به علم خود عمل کند و جاهلی که از آموختن سر باز نزنند. هرگاه عالم به علم خود عمل نکند، نادان به آموختن روی نیاورد (سید رضی، ۴۰۰، حکمت‌های ۳۷۲، ۹۲). حضرت ادامه می‌دهند که، بدانید کمال دین، طلب علم و عمل به آن است، چون دانا شدید به آن عمل کنید شاید هدایت شوید (کلینی، ۳۲۹). نیچه نیز تأکید می‌کند که دانستن کافی نیست باید اقدام کرد، خواستن کافی نیست باید کاری کرد. از این رو به باور دراکر، دانش شامل کاربرد اطلاعات، فنون و مفاهیم در انجام کارهای عملی است (دراکر، ۱۹۶۹). دانش تنها حفظ کردن نبوده و لازم است که ارزش اطلاعات را درک نمود و آن را برای اهداف عملی به کار گرفت. پس به گفته محققین، دانش به جای این که فقط در شناخت خلاصه شود، باید به آن عمل شود (آرجریس و شون<sup>۱</sup>، ۱۹۷۸). لذا دانشوران بایستی دانش خود را به اشکال فیزیکی تبدیل کنند (اکسدت<sup>۲</sup>، ۱۹۸۸) و در رفتارشان تجلی پیدا کند.

1. Argyris and Schon  
2. Ekstedt

با این وجود، امروز چنین برآورد شده است که از میان تمام فارغ‌التحصیلان دانشگاه‌ها، تنها ۱۵ درصد در رشته‌ای که درس خوانده‌اند، کار می‌کنند و در بین این افراد تنها ۲ درصد در زندگی به آنچه انجام می‌دهند، عشق می‌ورزند (لند و جارمن، ۱۹۹۸). بر این اساس و با توجه به این که عشق به کار از مشخصه‌های فعالیت متناسب با استعداد است (صادقی مال امیری، ۱۳۹۲a)، می‌توان گفت تنها ۰/۰۰۳ افرادی که دارای تحصیلات دانشگاهی هستند، تحصیلاتشان متناسب با استعداد ذاتی و برترشان است. از این رو آی‌بی‌ام متخصصین مورد نیاز خود را خودش تربیت می‌کند، زیرا مدیران این سازمان معتقدند، بهترین مخترعان، آن‌هایی هستند که در رشته‌ای که درس خوانده‌اند کار نمی‌کنند. اما واقعاً علت چیست که در هر عرصه‌ای نظاره‌گر آن هستیم که از میان افراد موفق، بعضی فاقد تحصیلات دانشگاهی بوده و عده‌ای دارای تحصیلات دانشگاهی هستند که بعضی از این افراد تحصیلاتشان مرتبط با کاری است که انجام می‌دهند و بعضی نامرتب با کارشان است. همچنین در مقابل، چرا در میان ناموفق‌ها بعضی فاقد تحصیلات دانشگاهی هستند و تعدادی فارغ‌التحصیل دانشگاه که بعضی از این افراد تحصیلاتشان مرتبط با کارشان بوده و بعضی نامرتب با کارشان است.

در بیان حضرت امیر (ع) علم بر دو دسته طبیعی و اکتسابی است که قسمت اکتسابی بدون طبیعی نفعی ندارد (سید رضی، ۴۰۰). از این دیدگاه چنانچه علوم اکتسابی متناسب و مرتبط با علوم ذاتی نباشند، نه تنها مؤثر نبوده، بلکه محدودکننده انسان نیز خواهند بود (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳b). جوادی آملی نیز علوم را به دو دسته میزبان و مهمان تقسیم کرده و معتقد است که اگر علوم مهمان (اکتسابی) مرتبط با علوم میزبان (فطری) نباشند، بعد از مرگ فراموش می‌شوند (جوادی آملی، ۱۳۸۵). در نتیجه اگر علم مرتبط با استعداد نباشد، در عمل به کار گرفته نخواهد شد و اگر فرد بخواهد از آن استفاده کند، چندان مفید واقع نمی‌شود.

فردوسی حکیم که خود با فعالیت در عرصه استعدادش یکی از افراد موفق بوده و اثر منحصر به فردی را ارائه نموده است، به زیبایی رابطه بین آن نوع دانایی که منجر به توانایی می‌شود را به تصویر کشانده است:

توانا بود هر که دانا بود      ز دانش دل پیر بُرنا بود.

به احتمال زیاد می‌توان گفت: منظور فردوسی از توانمند شدن به واسطه دانایی نشأت گرفته از

دانایی مرتبط با استعداد است، نه هر نوع دانایی. زیرا اگر دانایی در راستای استعداد نباشد، نه تنها دل پیر را جوان نکرده، بلکه همان‌طور که نظاره‌گر هستیم، حتی دل جوان‌ها را نیز پیر و فرسوده می‌کند. برای مثال می‌توان به مدیری اشاره کرد که علم مدیریت خوانده، اما در عرصه عمل از این دانسته‌ها استفاده نمی‌کند. در حقیقت چنین علمی نه تنها در زندگی مؤثر نبوده و مصداق جهل است، بلکه فرد را از استعداد فطری‌اش دور می‌کند. همان‌طور که پستالوزی می‌گوید، کسی که تنها دانستن کلمات را دانش می‌پندارد، بیش از انسان وحشی از حقیقت به دور است. هرچند، بی‌سوادی بد است اما نمی‌توان گفت با آموزش‌های تحصیلی، افراد باسواد شده‌اند، بلکه چنانچه آموزش متناسب استعداد برتر نباشد، نادان‌تر خواهند شد.

در حقیقت، یادگیری نامرتب با استعداد به‌نوعی همان یادگیری طوطی‌وار است. ورتایمر، یادگیری را به یادگیری طوطی‌وار و گشتالتی تقسیم می‌کند (هرگنهان و السون<sup>۱</sup>، ۱۹۹۷). در حفظ طوطی‌وار که تحمیلی است، فرد اطلاعات را بدون درک واقعی آن‌ها تنها حفظ می‌کند. حال آنکه در یادگیری گشتالتی، یادگیری از درون جوشیده و از بیرون توسط دیگری به فرد تحمیل نشده است و لذا اطلاعات ناشی از آن، برای مدت‌زمان طولانی در ذهن باقی مانده و دارای نقشی مؤثر در ارتقای کیفیت زندگی است. همان‌طور که افلاطون (۳۴۷-۴۲۷ قبل از میلاد) تذکر می‌دهد، چنانچه آموزش با اجبار آموخته شود، مدت کمی در ذهن خواهد ماند و سنج<sup>۲</sup> (۱۹۹۲) یادآوری می‌کند که چنین یادگیری‌ای به معنی واقعی به قلب و روح انسان وارد شده، توانایی‌های انسان را گسترش داده و او را قادر به انجام کارهای مورد نیازش می‌کند که پیش از آن برایش عملی نبوده است. براین اساس، فیزیکدان برجسته بوهم<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) معتقد است که باید در یادگیری، قبل از هر چیز به نفس عمل آموختن توجه داشت، زیرا که جوهره فهم و درک حقیقی در خود عمل یادگیری نهفته است. بدون وارد شدن در عمق فرایند یادگیری (مرتبط با استعداد)، نمی‌توان در عرصه‌های تازه، حقیقت را شناخت.

درنهایت، همان‌طوری که باکینگهام و کلیفتون (۲۰۰۱) می‌گویند، برای توانمند شدن به دو گونه علم و دانش مرتبط با زمینه استعداد شامل دانش‌بنیادی و تجربی نیاز داریم که هر دو

1. Hergenhahn & Olson  
2. Senge  
3. Bohm

اکتسابی هستند. دانش بنیادین که در مکتوبات نظیر کتاب‌ها وجود داشته و می‌توان آن را از طریق کلاس‌های درس یا شخصاً یاد گرفت. دانش تجربی را بایستی از طریق تمرین و به‌کار بستن دانش بنیادی در عمل، تجربه کرد. هم دانش بنیادی و هم دانش تجربی بایستی مرتبط با زمینه استعداد باشند و گرنه در عمل مؤثر واقع نشده و نیروی عظیمی از انسان گرفته و هدر داده و در نهایت به استعدادهای ذاتی او صدمه می‌زند.

## ۲. خلاقیت

هر چند خلاقیت با توجه به خروجی‌ها و پی‌آمدهایی که در پی دارد، ضرورتی اجتناب‌ناپذیر در زندگی بشر است (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳c)، اما بهره‌گیری از این خروجی‌ها و پی‌آمدها، نیازمند فراهم کردن زمینه ظهور و بروز خلاقیت است. از بین عوامل مؤثر بر شکل‌گیری خلاقیت، شاید بتوان گفت مهم‌ترین عامل که تنها عامل ذاتی نیز می‌باشد، فعالیت در زمینه استعداد ذاتی منحصر به فرد خویش است. به این صورت که کلید ورود به عرصه خلاقیت، فعالیت در زمینه استعداد است. جنبه‌هایی از فعالیت متناسب استعداد که موجب افزایش خلاقیت می‌شوند عبارت است از: کار مورد علاقه (آماییل<sup>۱</sup>، ۱۹۷۹)، عشق به کار (آماییل، ۱۹۸۹؛ صادقی مال امیری، ۱۳۹۲a)، کار لذت‌بخش و یکی شدن با کار (صادقی مال امیری، ۱۳۸۴)، تناسب کار با توان (آماییل، ۱۹۹۸) و کار چالشی (سیکزنتمیهایلی<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ اکوال<sup>۳</sup>، ۱۹۹۱؛ باربارا و کیمیا<sup>۴</sup>، ۲۰۰۳).

به عقیده ویزبرگ<sup>۵</sup> (۱۹۹۲) هر یک از افراد در برخی از کارها از استعداد ویژه‌ای برخوردارند که خلاقیت فرد نیز در این حوزه خاص معنی می‌شود. سنج (۱۹۹۲) نیز باور دارد که احساس شدید و عمیق نسبت به هدف (فعالیت) در واقع در عمق ضمیر ناخودآگاه ما جای می‌گیرد و باید از آنجا برخیزد تا سبب بروز نظم و خلاقیت در سطح ذهن آگاه ما شود. حتی اگر ما باراده‌ترین فرد روی زمین باشیم، اتکا و اکتفا به آموخته‌های ذهن خودآگاه، هرگز سطح بالایی از خلاقیت را ایجاد نمی‌کند، ضمیر ناخودآگاه می‌تواند آن‌چنان عشق و شوری در فرد به وجود

1. Amabile  
2. Csikszentmihalyi  
3. Ekvall  
4. Barbara and Camea  
5. Weisberg

آورد که طی راهی دشوار را ساده و سهل کند. به این خاطر یونگ، تحول و نوآوری را چیزی جز روی آوردن به درون نمی‌داند. استندلر در مطالعاتش دریافت که افراد خلاق علاقه شدیدی به کاری که انجام می‌دهند دارند و این علاقه برای درآمد یا پاداشی برونی نیست (صادقی مال امیری، ۱۳۹۳d). از نظر استرنبرگ و لابارت (۱۹۹۱)، زمانی افراد در کار خلاق‌ترند که کاری را که انجام می‌دهند مورد علاقه آن‌ها باشد. دراکر<sup>۱</sup> (۱۹۹۱) نیز بیان می‌کند، واضح است که همه افراد خلاقیت دارند، اما این استعدادها در یک زمینه خاص و معین است. در حقیقت افراد خلاق و نوآور به‌ندرت در بیش از یک زمینه فعالیت دارند و این در تمام موفقیت‌های خلاقانه آن‌ها صدق می‌کند. مثلاً ادیسون فقط در زمینه الکتریک و انیشتین تنها در زمینه فیزیک فعالیت می‌کردند. سیکز تیمی‌هالی (۱۹۹۶) در مطالعه جامعی از دانشمندان، هنرمندان، نویسندگان، مدرسین، سیاست‌مداران، مهندسان و رهبران دریافت که اولین و مهم‌ترین خصوصیت افراد خلاق خبرگی در یک حوزه از دانش است. تیلور<sup>۲</sup> (۱۹۷۵) محقق خلاقیت و استاد دانشگاه یوتا در تحقیقات خود دریافت که تمام کودکان خلاق هستند، اما هر کدام در زمینه خاصی. به نظر آمایل، هر انسان طبیعی در «زمینه‌ای خاص» می‌تواند خلاق باشد و همچنین آزوبیل تأکید دارد که خلاقیت استعدادی منحصر به فرد در یک زمینه خاص است. گروبر<sup>۳</sup> (۱۹۸۱) بیان می‌کند هرگونه تفکر خلاقانه‌ای منحصر به فرد است. کرتن<sup>۴</sup> (۱۹۹۹) نیز اعتقاد دارد که همه افراد خلاق بوده و هر کدام خلاقیت خود را به سبک و شیوه خاص خود نشان می‌دهند. به نظر لند و جارمن (۱۹۹۸)، وقتی استعدادهاى منحصر به فردمان به منصفه ظهور در آیند، به ما امکان داده می‌شود تا قوه خلاقیت خود را در سطوح بالاتری، به معرض نمایش بگذاریم. زیرا پذیرش خلاقیت منحصر به فرد اولین گام اساسی در زندگی کردن بر پایه جهان‌بینی خلاق است. این دو محقق، به ذکر پژوهشی می‌پردازند که به‌نحو مناسبی نقش نظام‌های اجتماعی از جمله محیط سازمانی را در استعداد و خلاقیت به تصویر می‌کشد. به این صورت که طی چندین سال میزان خلاقیت افراد از کودکی تا بزرگسالی مورد سنجش قرار گرفت و با گذشت زمان، تعداد افراد خلاق کمتر و کمتر شد.

اینکه تعداد افراد خلاق با گذشت زمان کمتر و کمتر شده، بیانگر آن است که محیط و

1. Drucker  
2. Taylor  
3. Gruber  
4. Kirton



فرایند اجتماعی شدن، کم‌کم آن‌ها را به خارج از استعدادشان سوق داده است. زیرا کلید ورود به عرصه خلاقیت، کار و فعالیت متناسب با استعداد است. آماویل (۱۹۷۹، ۱۹۹۸) با دو دهه تحقیقات در زمینه خلاقیت، معتقد است که بدون فعالیت در زمینه استعداد درونی، ظهور و نمود خلاقیت امکان‌پذیر نیست. به این معنی که رشد کردن به‌نحوی خلاق خیلی آسان نیست. برای خلاق بودن بایستی در زمینه فعالیت مورد علاقه خود کار کنیم، مشتاق انجام آن باشیم و غرق در آن شویم. پس به‌درستی، دورانت کشف می‌کند که هر یک از ما مرکز یک قدرت ابداعی و یک نیروی خلاق هستیم (دورانت<sup>۱</sup>، ۱۹۲۷). البته اگر این مرکز و کانون که همان استعداد ذاتی و منحصربه‌فردمان است را بشناسیم و بر آن سرمایه‌گذاری کنیم، به کانون قدرت خارق‌العاده‌ای تبدیل می‌شویم. بر این اساس همه افراد خلاق‌اند، اما این خلاقیت تنها در زمینه‌ای خاص که همان استعداد ذاتی منحصربه‌فرد مربوطه است، معنی و تعریف می‌شود.

### ۳. جلوگیری از اسراف

در کلام امام رضا (ع)، استفاده نابجا از نعمت‌ها، اسراف است (صدوق، ۱۴۱۳). در این راستا، امام صادق (ع) به نحو ملموس‌تری توضیح می‌دهد که از جمله شکر الهی، این است که نعمت‌های درونی نظیر اعضا، جوارح و قوا را تنها برای آنچه باید به کار برد، به کار گرفت (گیلانی، ۱۱۰۰). بعضی از مفسرین، اسراف را تجاوز و انحراف از قانون فطرت می‌دانند (طباطبایی، ۱۳۶۶).

همان‌طور که اگر انسان اعضا و جوارح خود را در رابطه با کارکردی که دارند به کار نگیرد، اسراف محسوب می‌شود (صادقی مال امیری، ۱۳۹۲b)، عدم کار و فعالیت متناسب استعداد خود نیز چنین است. یعنی انسان با فعالیت خارج از استعداد ذاتی خویش نه‌تنها موجب هدر دادن این موهبت ویژه الهی شده، بلکه سرآغازی برای رفتارهای اسراف‌آمیز در طول زندگی می‌شود که این خود انحراف بزرگی از قانون طبیعت و فطرت است. در حقیقت همان‌طور که رسول اکرم (ص) به امیرالمؤمنین (ع) توصیه می‌کند که کشت در

1. Durant

زمین شوره‌زار و سخت هدر می‌رود (حر عاملی، ۱۱۰۴)، کار و فعالیت خارج از استعداد خویش نیز هدر دادن استعداد منحصر به فرد خویش است که ما را به سرانجام موفقیت و کمال رهنمون نخواهد شد. به قول سعدی:

زمین شوره سنبل برنیارد      درو تخم عمل ضایع مگردان

یا به قول پروین اعتصامی:

هزاران دانه افشانندیم و یک گل زان میان نشکفت

به شورستان تبه کردیم رنج باغبانی را

بگردانندیم روی از نور و بنشستیم با ظلمت

رها کردیم باقی را و بگرفتیم فانی را

راه جلوگیری از اسراف، استفاده بجای از استعداد بوده که آن نیز به معنای کار و تلاش متناسب استعداد ویژه و برتر خویشان است. به باور ماتسوشیتا، (۱۹۸۴) ما وظیفه داریم تا به آشکار کردن ارزش ذاتی موجودیت‌ها بپردازیم و آن‌ها را برای مقصودی که در آغاز برای آن آفریده شده‌اند، به کار گیریم. می‌توان گفت یکی از این موجودیت‌ها انسان است که باید استعداد تک‌تک آن‌ها را کشف و در آن زمینه به کار گرفت.

در نتیجه، افلاطون معتقد است عدالت آن است که هر کس کاری را در پیش گیرد که استعداد آن را داشته باشد، زیرا خداوند چنین حکم می‌کند که هر کدام متناسب طبیعت خود مشغول شود. در کلام امام علی (ع)، گشایش کارهای اجتماع در عدالت است. عدالت امور حیات را در جاهای خود قرار می‌دهد و عاقل کسی است که هر چیز را در محل خود قرار می‌دهد (سید رضی، ۴۰۰). امام صادق (ع) نیز می‌فرماید در حکم حضرت داوود آمده بود انسان عاقل باید به کاری که موظف است روی آورد و آن را به درستی انجام دهد (مجلسی، ۱۱۱۰). پس می‌توان چنین استنباط نمود که از مصادیق عدالت و عقل و عاقلی این است که انسان متناسب استعداد طبیعی خود کار کند و در مقابل، عدم کار و تلاش بر اساس استعداد خویشان، از مصادیق بی‌عدالتی و جهل است.

از این رو افلاطون تأکید دارد که واگذاری مشاغل بر اساس استعداد است، نه سایر ویژگی‌ها نظیر جنسیت و روابط سببی. چنانچه زنی از استعداد اداره امور حکومت برخوردار باشد باید آن را

به او واگذار کرد و اگر مردی جز شستن ظروف کاری از او بر نمی‌آید، باید به آن پردازد. از این دیدگاه، در اجتماع کامل، هر فردی وظیفه‌ای را متقبل می‌شود که استعداد برای او مشخص کرده است، هیچ‌یک از افراد در کار دیگری وارد نشده و دخالت ننموده و همه تلاش می‌کنند تا به قول سعدی اعضای یک پیکر واحد باشند. به عبارت دیگر، کدام هماهنگی و همکاری بهتر از این است که هر کس کاری را انجام دهد که برای آن استعداد بیشتری دارد؟ اگر اجتماع می‌خواهد زنده بماند، هدف تشکلات او باید چنین باشد. هر کسی باید بر اساس طبیعت خود عمل کند و اگر هر کدام از افراد بخواهند شاغل در مناصب دیگری شوند، به غیر از میدان خود گام گذاشته‌اند و موجب نابودی آن عرصه خواهند شد. لذا معیار انتصاب افراد به مشاغل، استعداد ذاتی است نه سببی و غیره.

پس به حکم قانون طبیعت و فطرت چنانچه هر کدام از افراد متناسب استعداد ویژه و برتر خود مشغول به کار نشوند و هر یک کار دیگری را انجام دهد، به معنای واقعی نه تنها خود فرد، بلکه جامعه نیز نابود خواهد شد. به قول فردوسی:

یکی کارورز و یکی گرزدار      سزاوار هر دو پدید است کار  
چو این کار آن جوید آن کار این      پر آشوب گردد سراسر زمین

به هر حال، افلاطون به کسانی که خارج از استعداد خود سرمایه‌گذاری می‌کنند، هشدار می‌دهد که اگر فردی از حد استعداد خود پا را فراتر گذارد، می‌تواند برای مدت‌زمان مشخصی منفعی به دست آورد، اما خداوند عدالت و انتقام که هیچ‌کس از دست او پناهی ندارد و به قول حضرت امیر (ع) در دعای کمیل، «هیچ‌کس را از حکومت او راه فراری نیست»، او را تعقیب و مجازات خواهد کرد، همان‌طور که به گفته آناکساگوراس خداوند هر ستاره‌ای را که بخواهد از مدار خود خارج شود، دنبال می‌کند. همچنین کانتزاکیس بیان می‌دارد یک گناه کبیره وجود دارد آن‌هم فشار آوردن بر قوانین کیهان است، بایستی راهی را رفت که خداوند برای زندگی ما مشخص کرده است. بر این اساس نیچه یادآور می‌شود که نباید چیزی بیشتر از استعداد خود طلب کرد و آنچه را خلاف امکان و احتمال است درخواست نمود.

پس هر فردی که خارج از استعداد ذاتی و منحصر به فردش فعالیت کند، در حقیقت از مدار خود خارج و دچار اسراف شده است، لذا نه تنها استعداد خویش را و آنچه که قابلیت شدنش را

داشته هدر داده، بلکه پیرو آن، سایر منابع و امکانات را هدر داده و از این‌رو شایسته مجازات و کیفر است.

## ۴. آزادی

امام علی (ع) به فرزندش امام حسین (ع) می‌فرماید پسر من! برده دیگری مباش، که خدا تو را آزاد آفریده است (رضی، ۴۰۰). بیکن، بندگی دولت یا شاه، شهرت و شغل را از مصادیق اسارت می‌داند، زیرا نه خودشان آزادند نه وقتشان و نه عملشان. شوپنهاور شهرت را دیوانگی می‌داند، زیرا کله افراد دیگر جای ناراحتی است و نمی‌تواند مسکن خوشبختی شخص شود. لیشلوفسلی نیز شهرت را نابودکننده استعداد می‌داند. به این صورت که وقتی شهرت فراگیر شود، موجب می‌شود تا انسان مطابق خواسته‌ها و انتظارات مخاطبان رفتار کند که این خود نیز از طریق محدود کردن آزادی انسان، استعداد را از بین می‌برد. تحقیق انجام‌شده (فاینمن<sup>۱</sup>، ۱۹۹۶) در مورد افرادی که کار خود را از دست داده بودند، نشان داد که بعضی از آن‌ها از این که بیکار شدند، اظهار خوشحالی نمودند، زیرا شغلشان، آن‌ها را از خود بیگانه کرده بود و وقتی که از کار بیکار شدند احساس می‌کردند که از زندان رها شده‌اند.

جالب توجه اینکه حتی اگر افراد از طریق محرک‌های محیطی به انجام کاری که متناسب استعدادشان است مجبور شوند، موفق نخواهند بود. زیرا انگیزش بیرونی بر علت درونی رفتار اثر منفی گذاشته و آن را به عوامل بیرونی منتقل می‌کند و باعث کاهش آزادی فرد می‌شود. عموماً کسی که به خاطر نفس کار، فعالیت می‌کند یعنی انجام خود کار پاداش کار است، اگر جایزه بگیرد، بعد از آن دیگر در کارش به محرک‌های بیرونی توجه دارد، نه نفس کار. برای مثال دانشمندی که بعد از برنده شدن جایزه نوبل، یکی از دوستانش به او تبریک گفت، در پاسخ جواب داد خیلی زود بود، این جایزه به منزله بلیط تشیع جنازه است و کسی بعد از دریافت آن نتوانسته کاری انجام دهد. لذا محرک‌های بیرونی موجب فاسدشدن محرک‌های درونی می‌شوند. پس زمانی که بر اساس سفارش و معیار کار کنیم، عشق و علاقه به کار را محدود می‌کنیم و خویشتن

1. Fineman

را به دست بردگی و بندگی می‌سپاریم. از این رو، پرلز<sup>۱</sup> (۱۹۶۹) ما را راهنمایی می‌کند که چنانچه برای کسب حمایت، به جای خود به محیط متکی شویم، خود را از شکوفایی استعدادهایمان محروم نموده‌ایم، زیرا نمی‌توانیم به طور طبیعی رفتار کنیم، مجبور به نقش‌بازی کردن شده و مجبوریم برای هر آنچه انجام می‌دهیم یا می‌گوییم، تمرین نموده و نگران این هستیم که دیگران چه برداشت و قضاوتی در مورد رفتارمان خواهند داشت. لذا نیرویی که باید صرف شکوفایی ما شود، برای تأثیر بر دیگران و جلب توجه آن‌ها به کار می‌رود، به بردگانی تبدیل می‌شویم که برای دریافت آنچه خودمان نمی‌توانیم به خود بدهیم، به دیگران و محیط متکی می‌شویم. بر این اساس شوپنهاور روشنگری می‌کند، سعادت که از ذات خویش به دست می‌آوریم، مهم‌تر از سعادت است که از محیط کسب می‌کنیم و سعادت برای شخص سالم، فرصت اجرای استعدادهای طبیعی اوست و اگر برای به دست آوردن این آزادی متحمل رنجی شود، متاعی گران به بهایی اندک خریده است. در نتیجه به هر قیمتی باید روی استعداد خود سرمایه‌گذاری کنیم. از دیدگاه آمابیل (۱۹۹۸)، پاداش‌های پولی (محرک‌های برون‌ی) این احساس را در کارکنان به وجود می‌آورد که تحت کنترل هستند. درحالی که نیاز به اختیار و آزادی در انسان بسیار قدرتمند است، چنان که در برخی تحقیقات (تامسون<sup>۲</sup>، ۱۹۸۳) مشخص شده، افراد ترجیح می‌دهند به اختیار متحمل تنبیه شوند، ولی پاداشی دریافت نکنند که خارج از اختیار آن‌ها باشد. از این رو، راجرز<sup>۳</sup> (۱۹۶۳) معتقد است خودیاب‌ها با قواعدی که دیگران بنا نهاده‌اند زندگی و کار نکرده و از توقعات و ممنوعیت‌های تحمیلی جامعه آزادند، جهت و اهدافی که انتخاب می‌کنند و رفتاری که از خود نشان می‌دهند، توسط خودشان تعیین شده است، مالک خویش بوده و مستقل از هنجارهای تجویز شده عوامل محیطی عمل می‌کنند.

به نظر دیوید کاتور دیگر کاملاً ممکن است که با تغییر در ساختارها، انسان‌ها را از نیروهای سحرآمیزی که آن‌ها را به اسارت می‌کشند و رفتارهای خاصی را بر آنان تحمیل می‌کنند، رها سازیم (سنج، ۱۹۹۲). در این راستا، حضرت امیرالمؤمنین (ع) توصیه می‌نماید که از تحکم و زورگویی بر بندگان خدا بپرهیز، زیرا خداوند هر زورگو و گردنکشی را در هم می‌شکند (آمدی،

1. Perls  
2. Thomson  
3. Rogers

۵۱۰) و یادآوری می‌کنند که بر من نیست که شما را به آنچه از آن کراهت دارید، وادار سازم. همچنین حضرت به مالک اشتر یادآور می‌شوند که یکی از وسیله‌هایی که موجب جلب اعتماد مردم به والی می‌شود، عدم اجبار مردم به کاری است که دوست ندارند. پس در این راه آن‌قدر بکوش تا به وفاداری مردم خوش بین شوی، که این خوش‌بینی رنج طولانی مشکلات را از تو برمی‌دارد. زیرا به بیان حضرت، هرگاه دل از روی اجبار و اکراه به انجام کاری وادار شود، کور می‌شود (سید رضی، ۴۰۰). امام صادق (ع) موضوع را بیشتر شکافته و می‌فرماید، انسان در پایان کارهای تحمیلی و مشقت‌زای خود نتیجه‌ای جز ذلت و خواری نمی‌برد و در حین عمل نیز غیر از رنج و سختی و بدبختی، بهره‌ای نخواهد داشت. بر این اساس، رسول اکرم (ص) متذکر می‌شود که من و پرهیزکاران اتمم از تن دادن به کارهای تحمیلی که آمیخته به تصنع و مایه ناراحتی است، میرا هستیم. هرزبرگ<sup>۱</sup> (۱۹۶۶) نیز بر این نظر است که افراد تنها زمانی بهتر کار می‌کنند که ماهیت کار برایشان جالب باشد. لذا کار بایستی فرصت لازم برای این رضایت و علاقه‌مندی فراهم آورد. در مقابل، اگر انسان به کارش علاقه‌مند نباشد، رشد روانیش نیز متوقف شده و در نتیجه خویش را در سطح یک حیوان تنزل داده و تباه می‌سازد. از این رو زمانی که به انسان فرصت داده شود که به آنچه مورد عشق و علاقه‌اش است بپردازد، احساس خوشحالی زایدالوصفی خواهد کرد. پس زمانی انسان به معنای واقعی آزاد است که نه تنها متناسب استعدادش مشغول به کار شود، بلکه در انجام آن نیز آزاد از هر نوع محرک محیطی باشد.

## ۵. خودبودن

مهم‌ترین ویژگی انسان سالم، پذیرفتن خود است. زیرا تمامی ابعاد و جوانب وجود خود را از جمله نقاط ضعف و کاستی‌ها و محدودیت‌های خویش را شناخته و می‌پذیرد (آلپورت<sup>۲</sup>، ۱۹۶۱). از دیدگاه پرلز (۱۹۶۹)، این افراد به کیستی و چیستی‌شان و همچنین استعدادشان آگاهی داشته و آن را می‌پذیرند. می‌دانند استعداد انجام چه کارهای را دارند. بر این اساس، سعی می‌کنند آنچه می‌توانند بشوند نه آن چیزی که نمی‌توانند، آرمان‌ها و اهدافی را انتخاب نمی‌کنند که واقف‌اند

1. Herzberg  
2. Allport

نمی‌توانند به آن‌ها برسند. پس بایستی از نقش‌بازی کردن برای دیگران خود را رها کرده و با رفتاری که بازتاب درونی‌مان است، استعدادهای بالقوه خود را از قوه به فعل درآورد. یعنی رفتارمان منعکس‌کننده آن باشد که هست، نه آنچه دیگران یا خودمان می‌خواهیم. مازلو<sup>۱</sup> (۱۹۷۰) بیشتر توضیح می‌دهد که خودیاب‌ها تصویری که از خود دارند حاصل رشد و تکامل خودشان است، نه بازتابی از تصور دیگران در مورد آن‌ها. به این صورت که طبیعت خود را آن‌گونه که هست می‌پذیرند و بر اساس آن عمل می‌کنند. همان‌طور که کسی از خیس‌بودن آب، سختی صخره یا سبزبودن درخت شکایت نمی‌کند، زیرا طبیعت آن‌ها چنین است، طبیعت افراد نیز از چنین قاعده‌ای برخوردار است. یعنی هر فردی، استعداد ویژه خود را دارد. این افراد به واسطه اینکه طبیعت خود را می‌پذیرند، ناچار از تحریف و وارونه جلوه‌دادن خویش‌نشدن نیستند، با خود در صلح به سر برده و این پذیرش همه وجود را در بر دارد. به باور اسمیت<sup>۲</sup> (۲۰۰۰) انسان‌های موفق و بزرگ نه تنها خودشان هستند، بلکه به بالاترین مراتب در این زمینه می‌رسند، موفقیت آن‌ها ناشی از وجود خودشان است، زیرا می‌دانند که کیستند و برای انجام کارهای مربوطه بی‌صبوری و لحظه‌شماری می‌کنند و با تمام وجود و به‌طور مستمر به کار می‌پردازند و در کارشان احساس شادمانی و خوشبختی می‌کنند. همچنین راجرز (۱۹۶۳) معتقد است افرادی که به خودشکوفایی می‌پردازند، خودشان هستند، خود را پشت نقاب‌ها پنهان نمی‌کنند و به آنچه نیستند، تظاهر نکرده و هر لحظه به رنگی ظاهر نمی‌شوند و در شرایط مختلف شخصیت‌های متفاوت از خود بروز نمی‌دهند.

از نگاه بلانچارد و شولا<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) انسان زمانی قادر است به بهترین نحو مؤثر بودن خویش را نشان دهد که به اخلاص کامل نائل شود. دیگر به هیچ‌وجه سعی نمی‌کند که به شکل دیگری نمود یابد. با درون خویش صادق می‌شود. نه تنها با دیگران، بلکه با خود نیز به راستی و صداقت رفتار می‌نماید و کسی که با خود صادق باشد، هرگز به دیگران دروغ نمی‌گوید. همچنین ناتانیل براندن<sup>۴</sup> پدر نهضت خودباوری، معتقد است باید از جعل واقعیت خویش برای سرپوش نهادن بر اصل خود به خاطر خوشایندی دیگران پرهیز نمود (هسلبین<sup>۵</sup> و همکاران، ۱۹۹۷). در حقیقت، زمانی که بین

1. Maslow  
2. Smith  
3. Blanchard & Shula  
4. Nathaniel Branden  
5. Hesselbein

آنچه هستیم و آنچه باید باشیم، فاصله وجود داشته باشد، این خود بدترین و پایدارترین درد درونی است (اسمیت، ۲۰۰۰). پرلز (۱۹۶۹) نیز معتقد است، علت کشمکش، زندگی در جامعه‌ای است که از ما می‌خواهد چیزی جز آنچه هستیم، باشیم. زیرا جامعه می‌تواند از طریق عوامل خود، ما را از تحقق خود طبیعی و کاملمان باز دارد. از این رو، چپمن والش<sup>۱</sup>، استاد دانشگاه هاروارد متذکر می‌شود که بایستی در برابر فرافکنی‌های تحمیلی دیگران بر خود، مقاومت کنیم و تلاش بر این باشد تا خودمان بوده و تحت تأثیر عوامل محیطی از جمله محیط کار نظیر پست و مقام قرار نگیریم. بایستی از هر فرصتی در راستای پیوند با حقیقت باطنی خود، بهره‌برداری کنیم. برای نمونه گاندی همیشه خود را خطاب می‌کرد که امروز چه کار کرده‌ام که بیانگر و نشانگر حقیقت من باشد (هسلین و همکاران، ۱۹۹۷).

البته در محیط اجتماعی امروز، وقتی افراد به خود اجازه می‌دهند که متناسب استعداد ذاتی ویژه خود عمل کرده و بر این اساس واقعاً خودشان باشند و با خود زاویه نداشته باشند، افرادی غیرمتعارف جلوه‌گر خواهند شد که ساختارهای جاری و متعارف آن‌ها را تحمل نمی‌کنند.

## بحث و نتیجه‌گیری

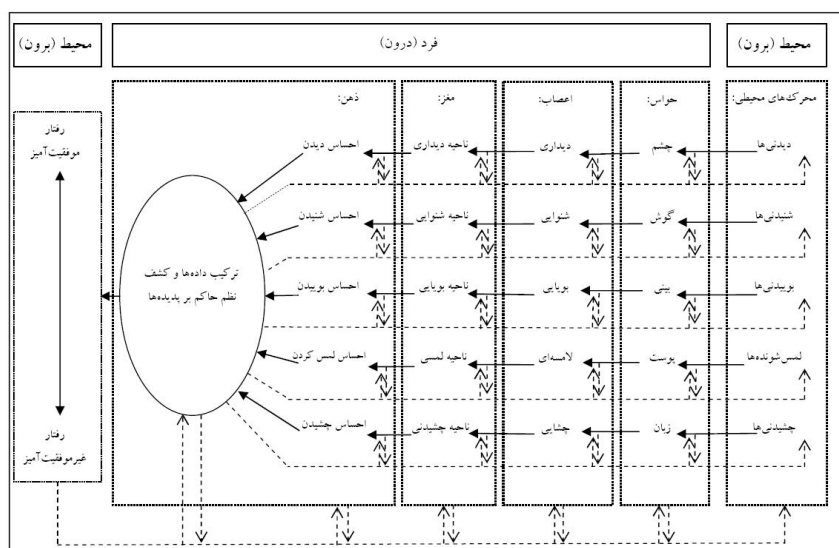
محیط، بسیار وسیع و پیچیده است و اینکه انسان در عین واحد به‌تمامی ابعاد و جوانب آن توجه داشته باشد، امکان‌پذیر نیست. این موضوع که انسان در هر زمانی به چه ابعادی از محیط توجه می‌کند و داده‌های آن وارد دستگاه حواسش می‌شوند، بستگی به فعالیتی دارد که در دستور کارش قرار دارد. زمانی که فعالیت در دستور، متناسب و مرتبط با استعداد ذاتی فرد باشد، داده‌های مرتبط با چنین محیطی به نحو جامع، عمیق و دقیق توسط اعضای حسی جذب، به وسیله اعصاب مربوطه منتقل، توسط مغز دریافت و به کمک ذهن با هم ترکیب و نظم حاکم بر آن‌ها کشف شده و از این طریق رفتار شکل می‌گیرد. لذا برخلاف قانون جاذبه که هر جسمی را به سمت خود جذب می‌کند، استعداد منحصربه‌فرد هر فرد تنها قادر است به‌خوبی از عهده جذب، پردازش و استفاده از داده‌های مرتبط با آن برآید و زمانی که فعالیت فرد مرتبط و متناسب با استعدادش باشد، به معنای آن است که محرک‌های محیطی، حواس، اعصاب، ساختار مغز و ساختار و محتوای ذهن

1. Walsh



با هم مرتبط و مکمل شده و خاصیت هم‌افزایی پیدا نموده و رفتار موفقیت‌آمیز را نتیجه می‌دهند (نمودار ۱).

به نحو ملموس‌تری می‌توان گفت همان‌طور که برای دریافت صدای رادیویی خاصی بایستی رادیو را روی موج مربوط به آن شبکه تنظیم نمود، برای جذب، پردازش و بهره‌گیری از داده‌های محیطی به نحو مؤثر، بایستی روی موج استعدادمان تنظیم شویم. چنانچه سعی و تلاش آدمی بر محور استعدادش بچرخد نه تنها این خود موجبات وحدت و هماهنگی عناصر فرد با همدیگر را فراهم نموده بلکه موجب ورود فرد به جریان طبیعی طبیعت و فطرت می‌شود و به‌نوعی انسان را متصل به وجود لایتناهی درون خود کرده و موجودیت فرد را با نظم و سازمان نظام هستی هماهنگ و همسو می‌نماید. به این صورت که فرد و کارش، همانند قفل و کلید یا آهن و آهن‌ریبا با هم یکی شده و «عمل به علم»، «اخلاقیت»، «جلوگیری از اسراف»، «آزادی» و «خودبودن» را تجربه می‌نماید.



نمودار ۱. تعامل فرد با محیط

بنابراین، مفهوم چرایی فعالیت متناسب استعداد، توسط متغیرهای پنج‌گانه عمل به علم، خلاقیت، جلوگیری از اسراف، آزادی و خودبودن سنجش می‌شود.

۱- عمل به علم: علم از یک طرف پیش‌نیاز عمل است و از طرف دیگر کسی که علم پیدا کرد، مسئولیت دارد که به آن عمل کند. اما عمل به علم، مستلزم آن است که مرتبط با استعداد ذاتی باشد. در حقیقت یادگیری و علم (علوم اکتسابی) نامرتب با استعداد (داشته‌های ذاتی) به نوعی همان یادگیری طوطی‌وار، تحمیلی و عارضی است که فرد اطلاعات را بدون درک واقعی آن‌ها تنها حفظ نموده، لذا اطلاعات ناشی از چنین یادگیری‌ای به سرعت فراموش شده و به عمل منجر نمی‌شود. در حقیقت چنین معرفتی در دانستن کلمات خلاصه شده و نه عمل به دانسته‌ها، از این رو نه تنها نقش مفید و مؤثری در زندگی فردی و اجتماعی فرد بازی نکرده، بلکه او را از استعداد ذاتی و فطری‌اش دور و دورتر می‌کند. امروزه به واسطه اینکه در نظام‌های آموزشی، علم مرتبط با استعداد ارایه نمی‌شود، به ندرت افراد در رشته تحصیلی خود مشغول به کار می‌شوند و حتی اگر در رشته مربوطه مشغول به کار شوند به علت اینکه دانسته‌های آن رشته با استعدادشان ناهمخوان است، نمی‌تواند عمل موفقیت‌آمیزی را به دست دهد. پس در واقع، علم نامرتب با استعداد که تنها محدود به دانستن موقتی کلمات است، چیزی جز جهل نیست. در مقابل، علم مرتبط با استعداد برای مدت‌زمانی طولانی در ذهن باقی‌مانده و از طریق عمل به آن، نقش مؤثری در ارتقای کیفیت زندگی و موفقیت فرد دارد. زیرا این نوع علم و یادگیری از درون فرد جوشیده و ریشه در فطرت و ذات او داشته و از بیرون توسط کس دیگری به او تحمیل نمی‌شود. لذا، زمانی که علم حصولی یا اکتسابی مرتبط و متناسب با علم فطری و ذاتی و حضوری باشد و به این علوم گره بخورد، ماندگار شده و موجب تعالی و موفقیت می‌شود.

۲- خلاقیت: هر چند خلاقیت به واسطه مجموعه خروجی‌ها و پی‌آمدهایی که در پی دارد، از ضرورتی انکارناپذیر در زندگی بشر برخوردار است، اما بهره‌گیری از این خروجی‌ها و پی‌آمدها، نیازمند فراهم کردن زمینه خلاقیت است. از بین عوامل مؤثر بر بروز خلاقیت، مهم‌ترین عامل که شاید بتوان گفت تنها عامل ذاتی نیز است، فعالیت در زمینه استعداد ذاتی منحصر به فرد خویش است. می‌توان گفت کلید ورود به عرصه خلاقیت، فعالیت متناسب استعداد است. یعنی همه افراد خلاق هستند، اما خلاقیت هر کسی در زمینه ویژه‌ای که آن‌هم عرصه استعداد منحصر به فرد اوست،

معنی و تعریف می‌شود. به‌ویژه اگر فرد متناسب استعداد برتر و ویژه‌اش مشغول به کار شود، خلاقیتش شعله‌ور خواهد شد. در مقابل چنانچه فرد خارج از استعداد ویژه و برتر خود عمل کند، خلاقیتش بسیار ضعیف و کم خواهد شد. مهم‌ترین نکته مدیریتی در مورد رابطه فعالیت مرتبط با استعداد و خلاقیت آن است که والدین، مدیران و مربیان سیستم‌های آموزشی و رهبران کسب-و‌کار به‌منظور افزایش خلاقیت، عوامل مربوطه را به نحوی شکل دهند که افراد را در شناسایی استعدادشان و فعالیت آزادانه مرتبط با آن، یاری دهند نه اینکه افراد را به انجام کارهایی خارج از استعدادهایشان مجبور کنند.

۳- جلوگیری از اسراف: عدم کار و فعالیت متناسب استعداد ذاتی خویش سرآغاز اسراف در زندگی بوده و نه تنها موهبت استعداد را بلکه منابع را هدر داده و این خود انحراف بزرگی از قانون طبیعت و فطرت است. از طریق فعالیت خارج از استعداد، آدمی از استعداد ویژه و منحصربه‌فرد خود که مهم‌ترین نعمت الهی است، استفاده ننموده و آن را ضایع و هدر می‌دهد. راه جلوگیری از اسراف، استفاده بجا از استعداد بوده که آن نیز به معنای کار و تلاش متناسب استعداد ویژه و منحصربه‌فرد خویش است. یعنی به‌جا آوردن شکر نعمت استعداد ویژه خویش، همانا کار و تلاش مرتبط با آن است و خارج از آن عمل کردن، به معنای اسراف و کفران نعمت است. در حقیقت کار و تلاش متناسب استعداد خویش از مصادیق عقل و عدالت است و فعالیت خارج از استعداد بیانگر جهل و نادانی و بی‌عدالتی است. پس نیابستی از مدار خویش خارج شد و گرد این مدار، کار و تلاش و زندگی نمود و آن چیزی جز کشف استعداد ذاتی خود و سرمایه‌گذاری بر آن نیست.

۴- آزادی: در حقیقت، آدمی تنها زمانی آزاد است که متناسب استعدادش مشغول به کار شود و در شیوه، نحوه و زمان انجام آن نیز آزاد از هرگونه فشار محرک‌های محیطی باشد. به‌عبارت‌دیگر، رفتار آدمی بایستی منعکس‌کننده آن باشد که هست، نه آنکه یا آنچه دیگران یا خودش می‌خواهد. چنین کار و رفتاری سرچشمه در درون فرد داشته و به‌واسطه اینکه رفتار و کار و تلاش متناسب استعداد، بازتاب داشته‌های درونی بوده و ریشه در بی‌نهایت و فطرت دارد، طبیعی و نیرومند است. در این نوع از کار، فرد تحت مدیریت و کنترل درونی که همان نفس کار است، قرار داشته و خود، مالک خویش است. در مقابل چنانچه فرد خارج از استعدادش عمل کند

به‌واسطه اینکه منشأ و معیار انتخاب و انجام کارش برآورده کردن انتظارات محیطی است، برده‌ای بیش نیست. زیرا کاری را که عوامل محیطی می‌خواهند انجام می‌دهد نه کاری که باید انجام دهد و آن هم کار متناسب با استعدادش است. چنین کار و فعالیت‌هایی از مصادیق زندان و اسارت برای فرد هستند، زیرا فرد و کارش توسط موجودیت‌های برونی، مدیریت شده و این موجودیت‌ها مالک او هستند. پس عناصر محیطی نیاستی هیچ‌گونه انتظار و خواسته‌ای را به افراد تحمیل کنند و باید بگذارند افراد متناسب استعداد برتر درونی‌شان به سمت و سوی کار و فعالیت مربوطه کشیده شوند. در نتیجه، جامعه‌ای که زمینه کار و تلاش متناسب استعداد افراد را فراهم نمی‌کند، آن‌ها را به بندگی و اسارت می‌کشاند.

۵- خودبودن: تنها زمانی هر فردی خودش است و نقش دیگری را بازی نمی‌کند که کار و فعالیت که استعدادش را دارد، به عهده گیرد. این افراد طبیعت خود را آن‌گونه که هست، پذیرفته و بر اساس آن عمل می‌کنند. لذا، مجبور به تحریف یا وارونه جلوه‌دادن خویش‌نموده، خود را پشت نقاب‌ها پنهان نمی‌سازند، به آنچه نیستند تظاهر نمی‌کنند و هر لحظه به رنگی در نمی‌آیند و در شرایط مختلف شخصیت‌های متفاوت از خود نشان نمی‌دهند و با خود صادق و در صلح به سر می‌برند. به هر حال، کسی که نتواند آنچه هست نشان دهد و مبتنی بر آن عمل کند، به خود و جامعه صدمات غیرقابل جبرانی وارد می‌سازد، از جمله، خدمت منحصر به فردی که بایستی مبتنی بر استعداد ویژه خویش ارایه کند و دیگران از آن بهره‌مند شوند را نمی‌تواند عرضه کند. پس هر یک از ما نمی‌بایست آن باشیم که تلاش می‌کنیم باشیم، بلکه باید آنی باشیم که باید باشیم. به این معنی که تنها بایستی به استعداد منحصر به فرد خود عینیت ببخشیم.

همان‌طور که نمودار (۲) نشان می‌دهد، بین میزان استعداد یا هرم استعداد<sup>۱</sup> (صادقی مال امیری، ۱۳۹۲a) و متغیرهای پنج‌گانه سنجش چرایی فعالیت متناسب استعداد، رابط مثبت وجود دارد. یعنی میزان عمل به علم، خلاقیت، جلوگیری از اسراف، آزادی و خودبودن به این نکته برمی‌گردد که فرد در کجای هرم استعدادش کار و فعالیت می‌کند. واضح است که هر چه فرد در سطوح بالاتر هرم که بیانگر استعداد برترش است عمل کند، به همان میزان بر عمل به علم، خلاقیت، جلوگیری از اسراف، آزادی و خودبودن او افزوده می‌شود.

۱. هر فردی دارای مجموعه‌ای از استعدادهای ذاتی منحصر به فرد است که ساختار آن‌ها از نظم یک هرم پیروی می‌کند. قاعده هرم بیانگر استعدادهای ضعیف‌تر و رأس آن بیانگر استعداد برتر فرد می‌باشد.

سنجش و اندازه‌گیری چرایی فعالیت متناسب استعداد

میزان: عمل به علم / خلافت / جلوگیری از اسراف / آزادی / خود بودن					میزان استعداد
خیلی کم	کم	متوسط	زیاد	خیلی زیاد	
					خیلی زیاد
					زیاد
					متوسط
					کم
					خیلی کم

نمودار ۲. ابزار تحلیل رابطه بین هرم استعداد و متغیرهای سنجش چرایی فعالیت متناسب استعداد

## منابع

- باکینگهام، مارکوس و کلیفتون، دونالد (۲۰۰۱). کشف توانمندی‌ها، ترجمه عبدالرضا رضایی‌نژاد (۱۳۸۲)، تهران: نشر فر.
- پاینده، ابوالقاسم (۱۳۸۲). نهج الفصاحه: مجموعه کلمات قصار حضرت رسول، تهران: دنیای دانش.
- تهرانی، مجتبی (۱۳۸۰). کیش پارسایان، تهران: پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۸۵). تفسیر انسان به انسان، قم: اسراء.
- حر عاملی، محمد بن حسن (۱۱۰۴ ق). وسائل الشیعه، قم: آل‌البیت (ع).
- راغب اصفهانی (۵۰۲ ق). مفردات قرآن، ترجمه غلامرضا خسروی (۱۳۶۳)، تهران: انتشارات فاضل.
- سید رضی (۴۰۰ ق)، نهج البلاغه، ترجمه دشتی، قم: فرهنگ اسلامی.
- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۸۴). زمینه‌سازی برای خلاقیت در مؤسسات پژوهشی کشور، رساله دکتری مدیریت، دانشگاه تهران، دانشکده مدیریت.
- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۹۲a). الگوی تحلیل چستی استعداد، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ش ۲، ۵۳-۸۰.
- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۹۲b). طراحی مدل تحلیل رفتار مصرف‌کننده بر اساس آموزه‌های اسلام، مجله علمی پژوهشی اندیشه مدیریت راهبردی، دوره ۷، ش ۱، ۱۵۶-۱۲۳.
- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۹۳a). الگوی تحلیل متغیرهای مؤثر بر استعداد. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ش ۴، ۶۷-۹۲.
- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۹۳b). مدیریت استعداد: رویکردی سیستمی، تهران: دانشگاه امام حسین (ع).
- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۹۳c). مدیریت خلاقیت: چرایی خلاقیت در سازمان، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- صادقی مال‌امیری، منصور (۱۳۹۳d). مدل سیستمی خلاقیت در سازمان، تهران: دانشگاه جامع امام حسین (ع).
- صدوق، ابن‌بابویه (۱۴۱۳ ق). من لا یحضره الفقیه، ترجمه علی‌اکبر غفاری (۱۳۶۷)، تهران: صدوق.
- طباطبایی، محمدحسین (۱۳۶۶). تفسیر المیزان. ترجمه سید محمدباقر موسوی همدانی، قم: دفتر انتشارات اسلامی.
- کلینی، محمدابن‌یعقوب (۳۲۹ ق). اصول کافی، ترجمه جواد مصطفوی (۱۳۸۲)، ج ۱ تا ۴، تهران: انتشارات وفا.

- گیلانی، عبدالرزاق (۱۱۰۰). *مصباح الشریعه*، تهران: پیام حق.
- لند، جورج و جارمن، بت (۱۹۹۸). *آینده خلاقیت و خلاقیت آینده*، ترجمه قاسم‌زاده، حسن (۱۳۷۹)، تهران: ناهید.
- ماتسوشیتا، کونوسوکی (۱۹۸۴). *نه برای لقمه‌ای نان*، ترجمه محمدعلی طوسی (۱۳۷۱)، تهران: شیاویز.
- Allport, G. (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.
- Amabile, T. M. (1979). Effects of External Evaluation on Artistic Creativity. *Journal of Personality and Social Psychology* 37, pp. 221–233.
- Amabile, T. M. (1998). How to Kill Creativity. *Harvard Business Review*, 76 (5), PP. 77-87.
- Argyris, C. & Schon, D. (1978). *Organizational Learning*. New York: Addison- Wesley.
- Blanchard, K. & Shula. D. (2001). *The Little Book of Coaching Motivating People to be Winners*. Harper Business.
- Bohm. D. (1998). *On Creativity*. Edited by Lee Nichol, Routledge.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: the Psychology of Optimal Experience*. Harper Perennial, New York, NY
- Csikszentmihalyi, M. (1996). *Creativity: Flow and the Psychology of Discovery and Invention*. Harper Collins Publishers, New York, NY.
- Drucker, P. F. (1969). *The of Discontinuity Woburn*. MA: Butterworth- Heineman.
- Drucker, P. F. (1991). The Discipline of Innovation. Select Articles: *HBR Innovation*, PP. 3-8.
- Durant, W. (1927). *The story of Philosophy*. Advision of Simon and Schuster INC.
- Ekstedt, E. (1988). *Human Capital in an Age of Transition*. Knowledge Development and Corporate Renewal, Stockhom: Allmanna Forlaget.
- Ekvall, G. (1991). The Organizational Culture of Idea-Management: A Creative Climate for the Management of Ideas. In J.Henry & D. Walker (Eds.) *Managing Innovation*. London: Sage, Pp. 73-79.
- Fineman, S. (1996). *Experiencing Organizations*. London: Sage.
- Gruber, H. (1981). *Darwin on Man*. (2d ed). Chicago: Univercity of Chicago Press.
- Hergenhan, B. & Olson. (1997). *An Introduction to Tyeories of Learning*. Furth Edition, Prentice-Hall.
- Herzberg, F. (1966). *.Work and the Nature of Man*. Cleveland: World Publishing Co.
- Hesselbein, F., Goldsmith, M. & Backhard, R. (1997). *The Organization of the Future*. The Drucker Foundation.
- Kirton, M. J. (1999). *Manual: Kirton Adaptation-Innovation Inventory*, Third ed. Hatfield, UK: Occupational Research Centre.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Mcfadzean, E. (1998). Enhancing Creative Thinking Within Organizations. *Management Decision*, 36 (5), PP. 309-15.
- Perls, F. (1969). *Gestalt theraby Verbatim*. Lafayette, CA: Real People Press.
- 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.
- Senge, P. M. (1992). *The Fifth Discipline: The art & Practice of the Learning Organization*. Random House,Australia.
- Shneiderman, B., Fischer, G., Czerwinski, M., Resnick, M., Myers, B. & Candy, L. (2005). Creativity Support Tools. *International Journal of Human-Computer Interaction*, 20 (2),

- PP. 61-77.
- Smith, W. H. (2000). **What Matters Most: the Power of Living your Values?** New York: Simon & Schuster.
- Sternberg, R. & Lubart, T. (1991). **An investment theory of Creativity and its Development.** Human Development, 34.
- Taylor, A. C. (1959). **The Nature of Creative Process** (In p. Smith, ed. Creativity) Hastings Hose. New York.
- Thomson, W. J. (1983). Effects of Control on Choice Reward and Punishment. **Bulletin Psychonomic Society**, 21, PP. 462-464.
- Weisberg, R. W. (1992). **Creativity the Myth of Genius.** New York: Free man.