



Identifying Criteria for Recruitment and Selection of Human Resources in Quranic Lessons

Mehdi Mohhamadi¹ , Majid Tavakoli² 

Abstract

Background & Purpose: Human capital is the main pillar of the organization; then, every organization is trying to attract and hire the best people. Considering the significant impact that the recruitment and selection system has on the organization's management, organizations should consider criteria that are effective on their successful performance in the recruitment and selection of human resources. This research seeks to identify the criteria for attracting and selecting human capital with a Quranic approach.

Methodology: The upcoming research is applied research in terms of its purpose, and is exploratory in terms of its nature. In this research, data collection has been done in the form of documents. To achieve the mentioned goal, the Holy Quran was examined as the main source of the research. Thus, topic research method in the Holy Quran was used to collect data from verses of Quran. In addition, the thematic analysis method was used to codify and analyze the verses.

Findings: By searching for concepts and phrases related to the topic, 916 final verses were obtained and coded, from which 359 basic themes, 74 organized themes, and finally nine overarching themes were extracted. The overarching themes obtained in this research were found to be: spiritual potential (religion), physical potential, spiritual potential, mental potential, management skills, interactive skills, personality traits, backgrounded characteristics, and professional ethics.

Conclusion: The results of the research showed that in addition to general and specialized characteristics, other aspects should also be considered in the recruitment and selection of people in a way that implies the simultaneous assessment of commitment and expertise based on the noble verses of the Holy Quran.

Keywords: Recruitment, Selection, Topic research method in the Holy Quran, Thematic analysis, Theme network.

Article Type:

Research-based

Corresponding Author:

Majid Tavakoli

© Authors

Received:

March 23, 2024

Received in revised form:

May 07, 2024

Accepted:

May 25, 2024

Published online:

June 30, 2024

Citation: Mohhamadi, Mehdi & Tavakoli, Majid (2024). Identifying Criteria for Recruitment and Selection of Human Resources in Quranic Lessons. *Journal of Human Resource Studies*, 14(2), 114-137. <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.202936>

1. Assistant Prof., Department of Human Capital Management, Faculty of Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran. E-mail: kpmahmohamadi@ihu.ac.ir
2. MSc, Department of Human Capital, Faculty of Management, Imam Hossein University, Tehran, Iran. E-mail: mtavakoli.ihu@gmail.com



واکاوی معیارهای جذب و گزینش منابع انسانی در آموزه‌های قرآنی

مهدی محمدی^۱، مجید توکلی^۲

چکیده

نوع مقاله: پژوهشی

نویسنده مسئول: مجید توکلی
© نویسندگان

زمینه و هدف: سرمایه انسانی رکن اصلی و اساسی سازمان است؛ از این رو هر سازمانی در تلاش برای جذب و استخدام بهترین افراد است. نظر به تأثیر چشمگیری که نظام جذب و گزینش بر روند اداره سازمان دارد، سازمان‌ها در جذب و گزینش نیروی انسانی، باید معیارهایی را در کانون توجه قرار دهند که بر عملکرد موفق افراد مؤثر باشد. این پژوهش در پی شناسایی معیارهای جذب و گزینش سرمایه انسانی با رویکرد قرآنی است.

روش: پژوهش پیش رو به‌لحاظ هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث ماهیت، اکتشافی است. در این پژوهش، گردآوری داده‌ها به‌شکل اسنادی صورت گرفته است. برای دستیابی به هدف پژوهش، کتاب شریف قرآن کریم به‌عنوان منبع اصلی پژوهش، بررسی شد؛ از این رو برای جمع‌آوری داده‌ها، از روش پژوهش موضوعی در قرآن استفاده شد و واژگان و مفاهیم مرتبط در آیات قرآن کریم انتخاب و جست‌وجو شدند. همچنین، از روش تحلیل مضمون برای کدگذاری کردن و تحلیل آیات بهره برده شد.

یافته‌ها: با جست‌وجوی مفاهیم و عبارات مرتبط با موضوع در قرآن کریم، ۹۱۶ آیه نهایی به‌دست آمد و کدگذاری شد که تعداد ۳۵۹ مضمون پایه، ۷۴ مضمون سازمان‌دهنده و در نهایت ۹ مضمون فراگیر استخراج شد که عبارت‌اند از: قوای معنوی (دین‌داری)، قوای جسمانی، قوای روحی، قوای ذهنی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های تعاملی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های زمینه‌ای و اخلاق حرفه‌ای.

نتیجه‌گیری: نتایج پژوهش نشان داد که علاوه بر ویژگی‌های عمومی و تخصصی، باید ابعاد و جنبه‌های دیگری نیز در جذب و گزینش افراد مدنظر قرار گیرد؛ به نحوی که متضمن سنجش هم‌زمان تعهد و تخصص مبتنی بر آیات شریف قرآن کریم باشد.

کلیدواژه‌ها: جذب، گزینش، روش پژوهش موضوعی در قرآن کریم، تحلیل مضمون، شبکه مضامین

دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۰۴

بازنگری: ۱۴۰۳/۰۲/۱۸

پذیرش: ۱۴۰۳/۰۳/۰۵

انتشار: ۱۴۰۳/۰۴/۱۰

استناد: محمدی، مهدی و توکلی، مجید (۱۴۰۳). واکاوی معیارهای جذب و گزینش منابع انسانی در آموزه‌های قرآنی. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۴(۲)، ۱۱۴-۱۳۷.

DOI: <https://doi.org/10.22034/JHRS.2024.202936>

۱۱۴-۱۳۷

kpmahmohamadi@ihu.ac.ir

۱. استادیار، گروه مدیریت سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران. رایانامه:

mtavakoli.ihu@gmail.com

۲. کارشناسی ارشد، گروه سرمایه انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران. رایانامه:

<http://www.jhrs.ir>

ناشر: دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۳، تابستان، دوره ۱۴، شماره ۲، صص. ۱۱۴-۱۳۷

شاپای الکترونیک: ۲۷۸۳-۰۶۲۴



This Journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

مقدمه

سرمایه انسانی اصلی‌ترین سرمایه سازمان‌هاست و باید برای انتخاب هرچه بهتر آن، دقت بیشتری شود تا به عملکرد مطلوب سازمان بینجامد. گزینش و انتخاب اشتباه، به استخدام کارکنانی منجر می‌شود که توانایی‌های لازم را ندارند و با هزینه‌های سنگین آموزش، ضعیف‌بودن سطح کیفیت تولیدات و خدمات و کم‌کاری، بر عملکرد سازمانی تأثیر نامطلوب می‌گذارند (اردلان و الوانی، ۱۳۹۷). از این رو یکی از دغدغه‌های اساسی مدیران منابع انسانی، گزینش و استخدام کارکنان متخصص و متعهد است (نوروزیان، رنگریز و ربیعی، ۱۳۹۹). لازمه این گزینش، در اختیار داشتن معیارها و مؤلفه‌های مدنظر سازمان است (تیموری، رنگریز، عبدالمهدی و زین‌آبادی، ۱۳۹۷: ۷۷). امروزه هر سازمانی تلاش می‌کند که بر مبنای ماهیت، رسالت، وظایف و مأموریت‌های سازمانی، معیارهایی را برای جذب نیروی انسانی تعریف کند (امینی، باقری و پناهی، ۱۳۹۹: ۲).

متأسفانه یکی از مشکلات اساسی کشورهای اسلامی، به‌کارگیری صرف نظریه‌های غربی در علوم انسانی است؛ زیرا پیروی محض از نظریه‌های غربی، پاسخ‌گوی نیازهای جامعه اسلامی نیست. علوم انسانی رایج غربی، بر مبانی اومانیسم و سکولاریسم مبتنی است که آثار و نتایج آن پذیرفتنی نیست. از این رو، جامعه و امت اسلامی به علوم انسانی‌ای نیاز دارد که بر منابع متقن مبتنی باشد و سعادت رشد و تعالی و سعادت انسان را ضمانت کند (باقری و کاظمی، ۱۳۹۲: ۱۵۹). تولید علوم انسانی اسلامی، مبتنی بر اندیشه‌های وحیانی یکی از مطالب اصلی مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) نیز بوده است. ایشان همواره به توانمندی‌ها، چالش‌ها و فرصت‌های فراروی جمهوری اسلامی و انقلاب اسلامی، ضرورت حرکت به سمت ایجاد تمدن نوین اسلامی مبتنی بر علم، دانایی، معنویت، عدالت، قدرت درونی و آرمان‌های الهی، دعوت جامعه علمی به تفکر، آموختن، نوآوری و طراحی مدل‌های علمی کاربردی و تعمیق مبانی اندیشه اسلام ناب توجه کرده‌اند که این تأکیدها در حوزه علوم انسانی اسلامی بیشتر و حساس‌تر است (گودرزی، ۱۳۹۴: ۸۵).

سخن گفتن از علوم انسانی اسلامی، بدان معناست که محققان بر اساس مبانی اسلامی، درصدد استخراج آموزه‌های علوم انسانی اسلامی هستند. استنباط علوم انسانی از تعالیم اسلامی، به بهره‌برداری از منابع اصیل اسلامی، یعنی قرآن، سنت و عقل نیازمند است (منطقی، ۱۴۰۰: ۱۰۴).

قرآن کریم، کامل‌ترین و جامع‌ترین کتاب و راهنمای انسان، برای پیمودن مسیر کمال است و هر آنچه بشر در هر زمان و مکانی برای سعادت خود لازم دارد، در آن نهفته است. قرآن کتاب هدایت انسان است و هدایت بر یافتن راه صحیح دلالت دارد (مقدم شاد، پورعزت، مهرگان، افضل و حسین‌زاده، ۱۴۰۰). از سوی دیگر، به انجام رساندن پژوهش‌های قرآنی با هدف معرفی اندیشه‌ها و ایدئولوژی‌های مبتنی بر قرآن و تبلیغ دین مبین اسلام، اهمیت مضاعفی دارد (خاصه، صادقی، عزتی و غفاری، ۱۳۹۵: ۴۸).

در نظام اداری ایران وظیفه انتخاب و انتصاب مدیران دولتی، از اهمیت بسزایی برخوردار است. افرادی که این مناصب محوری به آن‌ها سپرده می‌شود، قدرت شکل‌دادن و تأثیرگذاری بر جهت‌گیری مدیریت عمومی و اجرای سیاست‌ها را برعهده دارند. یک تیم منتخب از مدیران توانا و شایسته، می‌تواند تحول و دگرگونی‌های مثبتی را در سیستم اداری به‌وجود بیاورد و حکمرانی کارآمد را تقویت کند (مظفری، واعظی و کوشکی، ۱۴۰۳).

بعد از ذکر این چهار مقدمه (اهمیت گزینش سرمایه انسانی، نقد علوم انسانی غربی، اهمیت تحقیقات قرآنی و اهمیت انتخاب و انتصاب مدیران در کشور)، پژوهش حاضر به دنبال این است که با بررسی دقیق آیات قرآن کریم، معیار و مؤلفه‌های جذب و گزینش سرمایه انسانی را استخراج کند تا الگوی بومی جذب و گزینش حاصل شود که نهادها و سازمان‌های ایرانی و اسلامی بتوانند برای جذب و گزینش سرمایه انسانی از آن استفاده کنند.

پیشینه نظری پژوهش

جذب و گزینش

امروزه سازمان‌ها بیش از پیش به منابع انسانی خود متکی هستند و در عصری که مهارت‌ها و دانش کارکنان در میان مهم‌ترین توانمندسازهای مزیت رقابتی هستند، سازمان‌ها نمی‌توانند اهمیت جذب افراد را نادیده بگیرند (طباطبایی، سید اردوبادی و قمری، ۱۳۹۹). به مجموع فرایند کارمندیابی جذب می‌گویند که شامل شناسایی و گزینش کارکنان می‌شود (اسدالله‌زاده، درودی و رضاییان، ۱۳۹۶: ۱۲) و زیربنای مدیریت منابع انسانی، نسبت به دیگر فرایندهای منابع محسوب می‌شود (باقری، صابونچی و فروغی پور: ۱۳۹۹). جذب سرمایه انسانی از ارکان اصلی مدیریت منابع انسانی و اساسی‌ترین و کلیدی‌ترین منابع استراتژیک در راستای پیشرفت اهداف سازمان است (زعیم، کچلی، جرادات و کاستراتی، ۲۰۱۸) که شامل فرایند برنامه‌ریزی، تعیین و تأمین کارکنانی است که با عبور از مراحل گزینش، در مشاغل سازمانی به کار گرفته شوند (رستم‌زاده، بوداکی و سلطانی، ۱۳۹۵: ۱۷).

از جذب و به‌کارگیری، به‌عنوان زیربنای مدیریت منابع انسانی یاد می‌شود که به دلیل تأثیرگذاری بسیار زیاد آن بر دیگر فرایندهای منابع انسانی و نیز تأثیرپذیری بسیار از آن فرایندهاست (نوری، معمارزاده و البرزی، ۱۴۰۱). مرحله تشخیص نهایی و مقایسه توانمندی‌های داوطلبان با شرایط احراز مشاغل، برای انتخاب بهترین گزینه از بین افراد متقاضی را گزینش گویند (حیدرنژاد، ۱۳۹۵) و گام نهایی فرایند گزینش که به تعیین افراد اصلح برای قرار گرفتن در پست‌های خالی سازمان منتج می‌شود، انتخاب نام دارد (سیدجوادی، ۱۳۹۵). با این تعریف، انتخاب تصمیم‌گیری درباره متقاضیانی است که قرار است در پست در نظر گرفته شده، منصوب شوند (آرمسترانگ^۱، ۲۰۱۴). چگونگی انتخاب نیروهای انسانی در سازمان، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است و گزینش نیروی انسانی توانمند که بتواند عملکرد مناسبی در جهت اهداف سازمان داشته باشد، یکی از وظایف بسیار مهم مدیران به‌شمار می‌رود (سرایانی، پورشهابی، یعقوبی و کمالیان، ۱۴۰۳).

رهبان و مدیران علاقه دارند که بهترین سرمایه انسانی را برای ایجاد و حفظ کسب‌وکار جذب و تأمین کنند (لوکووا، ۲۰۱۷). چهار الگوی جذب و تأمین نیرو در سازمان مطرح است (لاندی و کولینگ^۲، ۲۰۰۷):

الف. الگوی سنتی تأمین: انتخاب افراد منطبق بر فرهنگ سازمان و وفادار به آن؛

ب. الگوی تخصصی تأمین: انتخاب افرادی با مهارت‌های خاص و منحصربه‌فرد؛

ج. الگوی جنبی تأمین: به‌کارگیری موقت برای مشاغل ساده و کلیشه‌ای با دستمزد اندک؛

د. الگوی تعاملی تأمین: انتخاب کارکنان خلاق و ایده‌پرداز.

1. Armstrong
2. Landy & Cowling

گزینش در نظام اسلامی ضروری است و همواره مسئولیت‌ها بر مبنای شایستگی و صلاحیت به افراد داده می‌شود؛ از طرفی هر چقدر این مسئولیت خطیر و کلیدی‌تر باشد، ویژگی‌ها و قابلیت‌های مورد نیاز آن بیشتر خواهد بود؛ به طوری که در انتخاب بالاترین منصب و مسئولیت که امامت و نبوت است، انسان نمی‌تواند گزینشگر باشد، بلکه گزینشگر ذات باری تعالی است. قرآن کریم می‌فرماید: ان الله اصطفى آدم و نوحاً و آل ابراهیم و آل عمران علی العالمین (آل عمران، ۳۳). یقیناً خداوند، آدم و نوح و خاندان ابراهیم و عمران را بر مردم جهان برتری داده است. امیرالمؤمنین (ع) نیز در باب اهمیت انتخاب شایستگان و پرهیز از انتخاب و به کارگماری افراد نالایق می‌فرماید: زَوَالَ الدُّوْلُ بِاصْطِنَاعِ السُّفْلِ؛ نابودی دولت‌ها به سبب به کار گرفتن سفلگان است (غررالحکم، ج ۱، ۳۹۲).

پیشینه تجربی پژوهش

در جدول زیر، پژوهش‌های مرتبط با موضوع تحقیق بررسی شده است.

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	محقق	عنوان اثر	روش و یافته‌ها
۱	سیدجعفری، صفایی و حبیبی (۱۴۰۱)	تدوین الگوی استخدام نیروی انسانی در چارچوب مدیریت اسلامی	این بررسی نشان داد که امیرالمؤمنین (ع) از نظام شش مرحله‌ای آماده‌سازی، تعریف شایستگی‌ها، شایسته‌شناسی، شایسته‌پروری، شایسته‌گماری و ارزیابی استفاده کرده است.
۲	اسماعیلی (۱۳۹۹)	شاخص‌های انتخاب کارکنان در سازمان‌ها از منظر امام علی (ع)	در این پژوهش شاخص‌های انتخاب نیرو در سیره امیرالمؤمنین (ع) در سه شاخه سازمانی، گروهی و فردی طبقه‌بندی شده است.
۳	امینی، باقری و پناهی (۱۳۹۹)	ارائه الگوی گزینش و جذب نیروی انسانی در سازمان بسیج بر اساس رهنمودهای رهبران انقلاب اسلامی	در این پژوهش، راهبرد تأمین نیروی انسانی کارآمد بر مبنای تحولات سیاسی و امنیتی کشور و منطقه، لزوم جذب نیرو از تمام اقشار، جذب نیروهای متخصص در تمام حوزه‌های علمی در بسیج تعریف شده است.
۴	کمالی و معارف (۱۳۹۵)	بررسی معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی علیه‌السلام	مهم‌ترین معیارهای انتخاب مدیران، ایمان، تقوا، عدالت، امانت‌داری، صداقت، اصالت، نداشتن سوءپیشینه، نظم و انضباط، تجربه و اطاعت‌پذیری برشمرده شده است.
۵	عسگری وزیری (۱۳۹۳)	بررسی تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی بر ارتقای سلامت اداری	در این پژوهش معیارهایی که افراد داوطلب باید واجد آن باشند تا در مسیر انتصاب و پیشرفت شغلی قرار گیرند، در سه بُعد اعتقادی، ارزشی و تخصصی تبیین می‌شود.
۶	خوش‌خو (۱۳۹۳)	بررسی مبانی فقهی و حقوقی فرایند گزینش در دستگاه‌های اجرایی	در این پژوهش کتابخانه‌ای ضوابط فقهی و شرعی مربوط به امور گزینش با استناد به آیات قرآن کریم و احادیث منور ائمه معصومین (ع) و عقل استخراج شده است.

بررسی پیشینه نشان می‌دهد که پژوهش‌های انجام شده در این موضوع، غالباً مبتنی بر بررسی موردی و گزینشی چند آیه از قرآن کریم، سیره معصومان 7 به‌خصوص سیره امیرالمومنین 7 و همچنین اندیشه بزرگان، همچون مقام معظم رهبری (دامت برکاته) است. از سوی دیگر روش تحقیق پژوهش‌های ذکر شده، از سنخ مطالعات کتابخانه‌ای و تحلیل کیفی متن (سیدجعفری، صفایی و حبیبی، ۱۴۰۱)، تحلیل محتوا (امینی، باقری و پناهی، ۱۳۹۹)، فاقد روش مدون و مرسوم (کمالی و معارف، ۱۳۹۵؛ عسگری وزیری، ۱۳۹۳ و خوش‌خو، ۱۳۹۳) است. از این رو، تاکنون پژوهشی که در موضوع جذب و گزینش، آیات قرآن را با رویکرد تحقیق موضوعی قرآن کریم و روش تحلیل مضمون، بررسی کرده باشد، انجام نشده است.

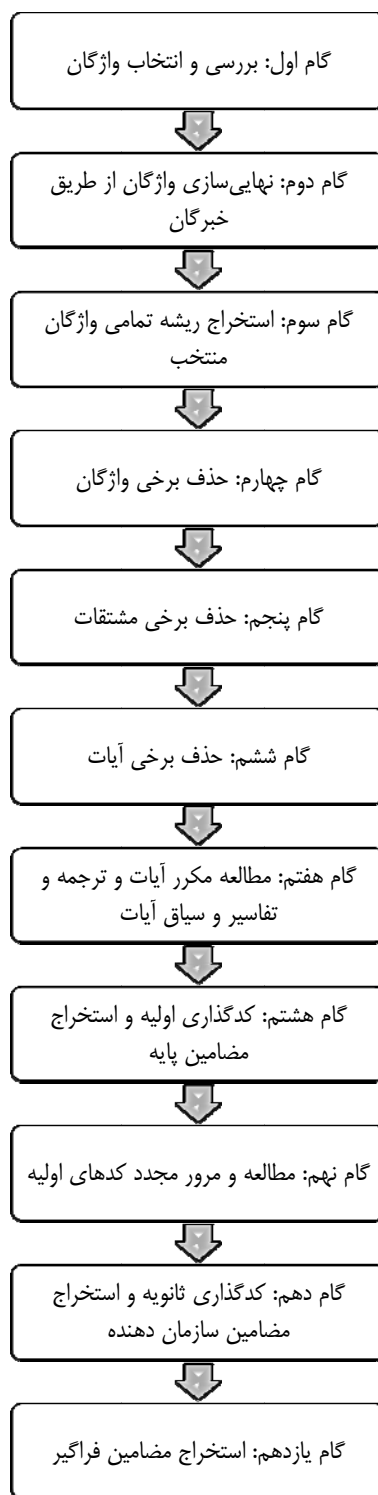
روش‌شناسی پژوهش

رویکرد این پژوهش، کیفی و به شکل پژوهش اسنادی انجام گرفته است. در این روش، پژوهشگر داده‌های پژوهشی خود را از بین منابع و اسناد جمع‌آوری می‌کند (مقدسی، آراسته، نوه ابراهیم و زین‌آبادی، ۱۳۹۹: ۱۲۰). برای دستیابی به هدف مذکور، کتاب شریف قرآن کریم، به‌عنوان منبع اصلی پژوهش مدنظر قرار گرفت و از روش پژوهش موضوعی در قرآن کریم برای جست‌وجو و یافتن آیات بهره برده شد. روش تحقیق موضوعی در قرآن کریم، نوعی روش پژوهش تدریجی است که از راهبرد تدبیری سیاق‌محور بهره می‌برد. در این روش، علاوه بر تحلیل هر آیه، محقق به مجموعه آیات قبل و بعد توجه می‌کند (پهلوان شریف، سیدجوادین، پورعزت و لسانی فشارکی، ۱۳۹۵: ۱۰).

روش پژوهش موضوعی در قرآن کریم شامل چند مرحله اصلی است. در مرحله مقدماتی، فعالیت‌هایی از قبیل انتخاب عنوان تحقیق موضوعی و کلیدواژه‌های مربوط به آن، آماده‌سازی اوراق اولیه تحقیق موضوعی، تدارک فهرست آیات اصلی و تدارک فهرست سیاق‌ها انجام می‌شود. در مرحله مفهوم‌یابی، تدبیر در آیات با لحاظ کردن موضوع و سؤال پژوهش انجام می‌شود؛ فعالیت‌هایی نظیر نگارش متن کامل آیه اصلی با شماره ردیف و ذکر نشانی آیه، تلاوت مکرر آیه و بررسی مفاهیم آن. در مرحله تدوین و تألیف نیز ساختاربندی و پالایش مفاهیم انجام خواهد شد. فعالیت‌هایی نظیر شناسه‌گذاری مفاهیم و نگارش نهایی (نوراللهی، پورعزت، اسمعیلی و لسانی فشارکی، ۱۴۰۱: ۲۲۹).

از روش تحلیل مضمون برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. این روش، فرایند تحلیل داده‌های متنی است و داده‌های پراکنده و گوناگون را به داده‌هایی غنی و تفصیلی تبدیل می‌کند (براون و کلارک^۱، ۲۰۰۶: ۱۳۶). از تحلیل مضمون می‌توان به‌خوبی برای شناخت الگوهای داده‌های کیفی استفاده کرد. قالب مضامین، فهرستی از مضمون‌ها را به‌صورت سلسله‌مراتبی نشان می‌دهد (عابدی جعفری، تسلیمی، فقیهی و شیخ‌زاده، ۱۳۹۰: ۱۵۶). در این روش، شناخت مضمون، به‌عنوان قلب آن است. شعور متعارف، ارزش‌های محقق، جهت‌گیری‌ها و سؤال‌های پژوهش و تجربه پژوهشگر، در شناخت مضامین تأثیر بسزایی دارد؛ زیرا رویه‌های تحلیل داده‌ها، ناگزیر از مفهوم‌یابی، مقوله‌بندی، سازمان‌دهی و الگوسازی موضوعی استفاده می‌کنند (بی‌طرف، حمیدی، ایزدی و امینی، ۱۴۰۲: ۱۲۵).

در این پژوهش، نخست واژگان مرتبط انتخاب شد و با تأیید خبرگان، عبارات نهایی شدند. در گام بعد، ریشه کلمات استخراج شد؛ سپس حذف برخی واژگان و مشتقات و آیات صورت پذیرفت. با مطالعه مکرر آیات و ترجمه و تفسیر آن‌ها، مضامین پایه استخراج شدند. در ادامه با مطالعه مکرر کدها، مضامین سازمان‌دهنده و در نهایت، مضامین فراگیر به‌دست آمد.



شکل ۱. مراحل انجام تحقیق

یافته‌های پژوهش

پس از مطالعه اولیه آیات قرآن کریم مرتبط با موضوع، فهرست اولیه از کدهای موجود در آیات تهیه شد. به علت گستردگی و حجیم بودن آیات قرآن کریم، در جدول ۲ به چند نمونه از آیات و کدهای مستخرج از آن اشاره می‌شود.

جدول ۲. نمونه کدگذاری آیات

ردیف	آیه	ترجمه	نمونه کدگذاری
۱	قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ (قصص: ۲۶)	یکی از آن دو (دختر) گفت: «پدرم! او را استخدام کن، زیرا بهترین کسی را که می‌توانی استخدام کنی آن کسی است که قوی و امین باشد (و او همین مرد است!)» (۲۶)	قدرت جسمی، درستکار بودن، امانت‌داری
۲	قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ (یوسف: ۵۵)	(یوسف) گفت: «مرا سرپرست خزانن سرزمین (مصر) قرار ده، که نگهدارنده و آگاهم!» (۵۵)	مسئولیت‌پذیری، تکلیف‌مداری، امانت‌داری، علم و آگاهی داشتن
۳	رَبَّنَا وَابْعَثْ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِكَ وَ يَعْلَمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَيُزَكِّيهِمْ إِنَّكَ أَنْتَ الْعَزِيزُ الْحَكِيمُ (بقره: ۱۲۹)	پروردگارا! در میان آن‌ها پیامبری از خودشان برانگیز تا آیات تو را بر آنان بخواند و آن‌ها را کتاب و حکمت بیاموزد و پاکیزه کند زیرا تو توانا و حکیمی (و بر این کار، قادری)!	بومی‌گزینی، عالم بودن، روحیه معلمی، روحیه مربیگری
۴	لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنَافِعُ لِلنَّاسِ وَيَعْلَمَ اللَّهُ مَنْ يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ (حدید: ۲۵)	ما رسولان خود را با دلایل روشن فرستادیم، و با آن‌ها کتاب (آسمانی) و میزان (شناسایی حق از باطل و قوانین عادلانه) نازل کردیم تا مردم قیام به عدالت کنند و آهن را نازل کردیم که در آن نیروی شدید و منافی برای مردم است، تا خداوند بداند چه کسی او و رسولانش را یاری می‌کند بی‌آنکه او را ببیند خداوند قوی و شکست‌ناپذیر است! (۲۵)	فرمان‌پذیری، توان استدلال، عالم بودن، قانون‌مداری، عدالت محوری، داشتن قوانین انضباطی، اعتقاد به امداد خداوند
۵	وَ قَالَ لَهُمْ نَبِيُّهُمْ إِنَّ اللَّهَ قَدْ بَعَثَ لَكُمْ طَالُوتَ مَلِكًا قَالُوا أَنَّى يَكُونُ لَهُ الْمُلْكُ عَلَيْنَا وَ نَحْنُ أَحَقُّ بِالْمُلْكِ مِنْهُ وَ لَمْ يَأْتِ سَعَةً مِنَ الْمَالِ قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَ زَادَهُ بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلِكَهُ مَن يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ (بقره: ۲۴۷)	و پیامبرشان به آن‌ها گفت: «خداوند (طالوت) را برای زمام‌داری شما مبعوث (و انتخاب) کرده است.» گفتند: «چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تریم، و او ثروت زیادی ندارد؟!» گفت: «خدا او را بر شما برگزیده، و او را در علم و (قدرت) جسم، وسعت بخشیده است. خداوند، ملکش را به هر کس بخواهد، می‌بخشد و احسان خداوند، وسیع است و (از لیاقت افراد برای منصب‌ها) آگاه است.» (۲۴۷)	اهمیت نداشتن صرف مال و ثروت، دانش (تخصص)، توان جسمی (فیزیکی)
۶	فَقَرَّرْتُ مِنْكُمْ لَمَّا خِفْتُكُمْ فَوَهَبَ لِي رَبِّي حُكْمًا وَ جَعَلَنِي مِنَ الْمُرْسَلِينَ (شعراء: ۲۱)	پس هنگامی که از شما ترسیدم فرار کردم و پروردگارم به من حکمت و دانش بخشید، و مرا از پیامبران قرار داد! (۲۱)	عالم بودن، برگزیده شدن توسط دیگران

برای بررسی آیات قرآن کریم، با مطالعه و جست‌وجوی واژگان مرتبط، تعداد ۲۳۷۵ آیه استخراج شد؛ سپس تمام آیات در چندین مرحله مطالعه و در هر مرحله، آیات غیرمرتبط کنار گذاشته شد تا در نهایت ۹۱۶ آیه نهایی مرتبط به‌دست آمد. با مطالعه و کدگذاری این آیات، ۳۵۹ مضمون پایه، ۷۴ مضمون سازمان‌دهنده و ۹ مضمون فراگیر به‌دست آمد. فهرست کامل سه مرحله کدگذاری به شرح جدول ۳ است.

جدول ۳. فهرست مضامین

منبع	مضامین پایه	سازمان دهنده	فرایند	منبع	مضامین پایه	سازمان دهنده	فرایند
تحریم: ۵	مؤمن بودن	ایمان	قرآنی معنوی (دین داری)	جمعه: ۲	روحیه معلمی	سرپرستی دیگران	سرپرستی دیگران
آل عمران: ۴۱	اطمینان قلبی داشتن			آل عمران: ۱۶۴	روحیه مربیگری		
آل عمران: ۱۵۴	ایمان ضعیف نداشتن			آل عمران: ۱۸۳	تبیینگری		
شوری: ۱۳	اقامه دین کردن			اعراف: ۲۰۳	توان اقناع‌کنندگی		
انعام: ۹۱	اعتقاد کامل داشتن			شعراء: ۳۶	بسیج منابع	بسیج منابع	
مائده: ۹۴	ایمان به غیب			بقره: ۲۱۳	توان حل تعارض	مدیریت بحران	
احزاب: ۳۵	مسلمان بودن			ابراهیم: ۱۳	مواجهه با بحران		
نساء: ۱۶۲	ایمان داشتن			حدید: ۲۵	عالمانه مدیریت کردن	سازماندهی	
بقره: ۶۲	دین دار بودن			کهف: ۹۵	توان سازمان‌دهی		
بقره: ۶۲	اعتقاد به معاد			اعراف: ۱۴۴	داشتن رسالت (هدف)	هدف‌گذاری	
احزاب: ۲۹	اهل آخرت			یونس: ۲۱	داشتن نقشه راه	وبرنامه‌ریزی	
قصص: ۸۸	اعتقاد به آخرت			نحل: ۹۷	اهل عمل	عمل‌گرایی	
آل عمران: ۱۵۲	آخرت‌خواهی	انعام: ۹۱	پرهیز از کار بی‌پوده	مدیریت زمان			
توبه: ۱۹	معاد باوری	نحل: ۹۲	پرهیز از اتلاف وقت				
محمد: ۳۳	ایمان به خدا	یس: ۱۴	تیمی کار کردن	کار تیمی			
نساء: ۱۴۶	تمسک به خداوند	بقره: ۲۱۳	اهل تشویق بودن	اهل بشارت (تشویق)			
انعام: ۹۰	مشرک نبودن	مریم: ۷	اهل بشارت				
احزاب: ۲۹	خداجویی	فرقان: ۴۸	اهل رحمت				
نمل: ۴۵	اعتقاد به توحید	سبأ: ۲۸	بشارت‌دهندگی				
انفال: ۱۷	همه‌چیز را از خدا دیدن	یونس: ۸۷	اهل تبشیر				
اعراف: ۱۰	از جانب خدا دانستن مقام	بقره: ۲۱۳	اهل تنبیه خاطی بودن	اهل انذار (تنبیه)			
حج: ۱۳	عبد بودن	انبیاء: ۴۵	انذار دهنندگی				
احقاف: ۲۶	استهزا نکردن آیات	ذاریات: ۵۱	هشداردهنده				
احقاف: ۲۶	منکر آیات خدا نبودن	غافر: ۲۲	اتمام‌حجت پیش از تنبیه				
نمل: ۴۰	موفقیت‌ها را از خدا دیدن	حدید: ۲۵	داشتن قوانین انضباطی				
حدید: ۱۹	خداپرستی	ذاریات: ۳۲	توان مقابله با افراد خاطی				
فاطر: ۷	کافر نبودن	انعام: ۶۱	دقت در کار	کیفیت‌گرایی			
نور: ۵۵	کفر ستیزی	مزمّل: ۲۰	دقت نظر				
مائده: ۹۴	خدا ترس بودن	نحل: ۵۶	محاسبه‌گر بودن				
احزاب: ۳۹	نهراسیدن از غیر خدا	نساء: ۵۸	اطاعت از سلسله‌مراتب	نگاه سلسله‌مراتبی داشتن			
فاطر: ۱۸	خشیت الهی داشتن	طه: ۴۷	فرمان‌پذیری				
انعام: ۶	طغیانگر نبودن	مائده: ۴۸	پذیرش اختلاف درجات افراد				
آل عمران: ۲۳	تمسک به کتاب (قرآن)	فتح: ۱۰	پایبند به سلسله‌مراتب				
انعام: ۹۱	اهل قرآن بودن	نساء: ۱۰۰	داشتن نگاه سلسله‌مراتبی				

منبع	مضامین پایه	سازمان دهنده	منبع	مضامین پایه	سازمان دهنده	منبع
بقره: ۸۷	پیروی نکردن از باطل		فصلت: ۳۳			
			اعراف: ۱۹۵			
			نحل: ۱۲۵			
			زخرف: ۸۰			
			صافات: ۱۴۷			
			فصلت: ۹			
			شوری: ۴۸			
			قصص: ۲۷			
			نساء: ۹۵			
			توبه: ۲۲			
			قصص: ۲۷			
			نساء: ۷۴			
			توبه: ۸۶			
			توبه: ۴۰			
انعام: ۱۰						
هود: ۱۲۰						
انعام: ۱۰						
احقاف: ۳۵						
زمر: ۱۰						
مرسلات: ۱۱						
هود: ۲۹						
یوسف: ۱۰۴						
فتح: ۲۹						
کهف: ۷۷						
قلم: ۴۶						
طور: ۴۰						
انعام: ۱۲۴						
انعام: ۱۲۴						
مائده: ۱۱۴						
بقره: ۲۶۲						
احزاب: ۳۵						
آل عمران: ۱۹۹						
نساء: ۱۷۳						
محمد: ۳۸						
اعراف: ۹۵						
مائدة: ۵۶	ولایت‌پذیر بودن		فصلت: ۳۳			
یوسف: ۷۰	دزد نبودن					
طه: ۱۲۰	پرهیز از وسوسه شیطان					
مائده: ۴۸	پرهیز از هوا و هوس					
اعراف: ۱۶۳	فاسق نبودن					
مائده: ۳۳	فساد نکردن					
محمد: ۳۶	اهل لهو و لعب نبودن					
فاطر: ۱۸	تزکیه					
یوسف: ۵۷	پرهیزکار بودن					
احزاب: ۳۵	پاک‌دامنی					
غافر: ۶۴	پاک بودن					
آل عمران: ۵۵	مطهر بودن					
ملک: ۱۲	تقوا					
احزاب: ۳۵	توکل داشتن					
نحل: ۹۱	بر خدا تکیه کردن					
بقره: ۲۴۹	اعتقاد به نصرت الهی					
آل عمران: ۱۵۴	بی‌اعتماد نبودن به خداوند					
حج: ۵۲	اعتقاد به امداد غیبی					
جن: ۲۰	استمداد از خداوند					
اسراء: ۸۰	طلب یاری از خدا					
حدید: ۲۵	اعتقاد به امداد خداوند					
توبه: ۹۱	محسن بودن					
مجادله: ۹	نیکوکار بودن					
مائده: ۴۸	اهل سبقت در خیرات					
هود: ۴۸	عمل نیکو					
ص: ۴۸	سابقه نیکو داشتن					
نحل: ۱۱۲	بدکردار نبودن					
فاطر: ۳۰	شکرگزار بودن					
زمر: ۷۴	شاگرد و قدردار بودن					
قصص: ۸۲	نعمت را نمایان ساختن و به آن اقرار کردن					
نمل: ۴۰	کفران نعمت نکردن					
قصص: ۸۲	قدرشناس بودن					
انعام: ۶	دانستن قدر نعمت الهی					

ویژگی‌های شخصیت

منبع	مضامین پایه	سازمان دهنده	منبع	مضامین پایه	سازمان دهنده	منبع
مؤمنون: ۵۱	حلال خوری		ملک: ۱۲	رعایت حلال و حرام		خاضع بودن
آل عمران: ۱۳	ربا خور نبودن		فتح: ۱۶		قانون مداری	از قوانین سرپیچی نکردن
آل عمران: ۱۹۹	از ارزش‌ها کوتاه نیامدن		حدید: ۲۵	پابندی به ارزش‌ها		ضابطه‌مندی
اسراء: ۷۷	پابند بودن به سنت‌ها		یونس: ۵۹	سلامت جسمانی		سر خود عمل نکردن
قصص: ۲۶	قدرت جسمی		محمد: ۳۸		تبعیت‌پذیری	یاغی نبودن
بقره: ۲۴۷	توان فیزیکی		مائده: ۹۴			سرپیچی نکردن
اسراء: ۵	نیرومند بودن		حجرات: ۳			حفظ احترام مافوق
بقره: ۶۲	شجاع بودن		نساء: ۵۸			اطاعت‌پذیری
بقره: ۱۱۲	ترسو نبودن		قصص: ۲۵		رفتار حرفه‌ای	رفتار شهروندی
بقره: ۲۷۷	نترسیدن (نهراسیدن)		انعام: ۹۱			لجوج نبودن
اسراء: ۵	روحیه جنگجویی		یوسف: ۵۰			مکر نزدن
کهف: ۹۵	تحت تأثیر قرار نگرفتن		نساء: ۱۴۶			پذیرش خطای خویش
نساء: ۸۰	نداشتن واهمه از نتیجه		بقره: ۱۲۸			عذرخواهی در صورت اشتباه
نور: ۵۵	اهل خوف نبودن		یونس: ۸۷			خدمتگزاری
آل عمران: ۱۷۲	استقامت و پایداری		انعام: ۶۱		مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی	کوتاهی نکردن در انجام کار
محمد: ۳۵	تسلیم‌ناپذیری		یوسف: ۶۶			ترک فعل نداشتن
آل عمران: ۱۸۶	مقاومت		انعام: ۶۱			مسئولیت‌پذیری
بقره: ۲۴۹	تاب‌آوری		سبأ: ۲۸			خود را مکلف دانستن
آل عمران: ۱۵۲	سست نشدن		اعراف: ۶			پاسخ‌گویی
ابراهیم: ۱۳	ایستادگی		فرقان: ۲۰			امتحان دانستن مسئولیت
اعراف: ۱۴۴	محکم و استوار بودن		یوسف: ۵۵			تکلیف‌مداری
زخرف: ۴۶	قاطعیت		فتح: ۱۰			خلف وعده نکردن
طه: ۴۷	جسارت		فصلت: ۳۱			اهل ضمانت
اعراف: ۲۰۳	اتمام حجت با دیگران		فتح: ۱۶			بیعت‌پذیری
محمد: ۴	مقتدر بودن		اعراف: ۶۸			امین بودن
هود: ۱۲۰	قوی بودن		نحل: ۹۱			وفادار بودن
انفال: ۲۸	دل‌بسته اموال نبودن		وسف: ۸۰			امانت‌داری
تغابن: ۱۵	وابسته به تعلقات نبودن		انفال: ۷۱			خیانت‌کار نبودن
محمد: ۳۶	دنیاطلب نبودن		آل عمران: ۱۹۴			پابندی به عهد و پیمان
کهف: ۲۸	اهمیت نداشتن ثروت		کهف: ۵۶			متعهد بودن
آل عمران: ۱۸۶	از اموال گذشتن		یوسف: ۵۴			قابل اعتماد بودن
بقره: ۱۵۵	اهل شکم‌پرستی نبودن		احزاب: ۳۵			راست‌گو بودن
نساء: ۷۴	دل‌نیسته به مادیات		اسراء: ۸۰			صادق بودن
کهف: ۷	فریفته دنیا نشدن		توبه: ۹۷			نفاق نداشتن
محمد: ۳۵	نپذیرفتن ذلت		نحل: ۵۶			اهل افترا نبودن
فاطر: ۳۲	عزت نفس داشتن					

همان گونه که در نمودار چندسطحی فوق ملاحظه می‌شود، در لایه نخست، ۹ مضمون فراگیر، به‌عنوان ابعاد اصلی جذب و گزینش با رویکرد قرآنی به‌دست آمده است که عبارت‌اند از: «قوای معنوی (دین‌داری)، قوای جسمانی، قوای روحی، قوای ذهنی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های تعاملی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های زمینه‌ای و اخلاق حرفه‌ای». در لایه دوم، تعداد ۷۴ مضمون سازمان‌دهنده، به‌عنوان مؤلفه‌های جذب و گزینش با رویکرد قرآنی استخراج شده است. در ادامه توضیح مبسوط مضامین فراگیر ارائه می‌شود.

قوای معنوی (دین‌داری): یکی از عوامل تأثیرگذار بر انتخاب و به‌کارگیری افراد، میزان برخورداری او از ارزش‌ها، هنجارها و اعتقادهایی است که در آن جامعه نهادینه شده است؛ چراکه رفتار و عملکرد افراد بر پایه نظام ارزشی و نگاه ایدئولوژیک او بنا شده است. از این رو، نظام اسلامی صرف تخصص افراد را کافی نمی‌داند و تعهد را نیز شرط پذیرش مسئولیت بیان می‌کند (شریعتی، سهرابی و ابوالحسن، ۱۳۹۴: ۲۱۶). در این پژوهش در بُعد قوای معنوی، مؤلفه‌هایی همچون ایمان، توحید محوری، معاد باوری، خداترسی، قرآنی بودن، اهل مناسک، معنویت‌گرایی، اخلاص، صالح بودن، ولایت‌پذیری و توکل داشتن به‌دست آمده است. ابعاد قوای معنوی، در جذب کارکنان در نظام اسلامی معیارهای بسیار مهمی است؛ زیرا فردی که پایبند به این ابعاد نباشد، ارزش‌های غیردینی را در ساختار سازمان نهادینه خواهد کرد و باعث فاصله گرفتن سازمان از ارزش‌های خود می‌شود.

قوای جسمانی: به‌دلیل اقتضائات موجود در مشاغل مختلف که از ماهیت کار، شرایط محیطی و... ناشی می‌شود، سازمان‌ها عموماً ویژگی‌های فیزیکی و جسمی مختص مشاغل را برای انتخاب و به‌کارگیری افراد مدنظر قرار می‌دهند (سیگالیت، سیلوا و مایکل^۱، ۲۰۱۷). در این پژوهش در بُعد قوای جسمانی، مؤلفه‌هایی همچون سلامت جسمانی، قدرت و اقتدار، شجاعت و شهامت، استقامت و پایداری، قاطعیت و جسارت به‌دست آمده است. قوای جسمانی برای جذب فرد در سازمان یکی از مؤلفه‌های کلیدی است؛ زیرا نداشتن توانایی جسمی کامل در فرد سازمان را با هزینه اضافی مواجه خواهد کرد؛ به‌طور مثال، برای جذب نیروی مسلح بُعد قوای جسمی، یکی از معیارهای بسیار ضروری است که شخص مدنظر برای جذب باید از آن برخوردار باشد.

قوای روحی: روح بُعدی است از وجود تمام موجودات زنده که به بروز آثار حیات و رشد و پویایی در آن‌ها منجر می‌شود؛ اما در خصوص انسان با توجه به پیچیدگی و ظرفیت بالای او در رسیدن به کمال و تعالی، این بُعد از وجود، پس از طی مراتب خاص و رسیدن به آگاهی و شناخت از خود و خداوند و ایمان به او، به عالی‌ترین سطح از ظرفیت خود خواهد رسید. پس انسان با قرار گرفتن در مراتب رشد شخصیت روحی، به مرتبه‌ای از کمال دست پیدا می‌کند که می‌تواند بر نفس خود تسلط یابد (مشایخی و شعبانی، ۱۴۰۱: ۱۰). در این پژوهش در بُعد قوای روحی، مؤلفه‌هایی همچون دل‌بسته دنیا و مادیات نبودن، عزت‌نفس، ایثار و جان‌نثاری، امیدواری، انگیزه، عزم و اراده به‌دست آمده است. قوای روحی در درون هر فرد نهفته است.

قوای ذهنی: قوای ذهنی، توانایی یا قابلیت برای رسیدن به حقایق در زمینه خاص و دوری از باور کاذب در آن زمینه است که برای رسیدن به حقیقت سودمندند. قوای ذهنی به فرد کمک می‌کند تا به صداقت دست پیدا کند و در مواردی که امکان بروز خطا وجود دارد، از بروز آن جلوگیری می‌کند. فضایل فکری شامل اموری از قبیل، ادراک، حافظه قابل‌اعتماد و انواع استدلال خوب است (میراحمدی، ۱۳۹۹: ۴۲). در این پژوهش در بُعد قوای ذهنی، مؤلفه‌هایی همچون متخصص بودن، اهل

بینش و حکمت، کنجکاوی، یادگیری، بصیرت و تدبیر سنجیده به دست آمده است. قوای ذهنی ملاک تعیین کننده‌ای است؛ زیرا سازمان‌های امروزی نیروهایی دارای قوای ذهنی و خلاق تر را در اولویت جذب قرار می‌دهند.

مهارت‌های مدیریتی: برای موفقیت در هر زمینه‌ای، به مهارت‌های مرتبط با همان حوزه و تخصص نیاز است و این موضوع، برای تمام جایگاه‌های شغلی کاملاً بدیهی است. مدیریت یکی از موقعیت‌های حساس و مهم هر سازمان است و موفقیت و شکست مجموعه‌ها، با میزان مهارت مدیر همان مجموعه، ارتباط مستقیمی خواهد داشت. مهارت‌های مدیریتی مهارت‌هایی هستند که توانایی رهبری یک تیم را تقویت می‌کنند. هرچقدر مهارت‌های مدیریتی کارکنان بیشتر باشد، رضایت شغلی، بهره‌وری و چابکی سازمانی آنان نیز بیشتر می‌شود (پاپری، ۱۴۰۲: ۷۳). در این پژوهش در بُعد مهارت مدیریتی، مؤلفه‌هایی همچون سرپرستی دیگران، بسیج منابع، مدیریت بحران، توان سازمان‌دهی، هدف‌گذاری، عمل‌گرایی، مدیریت زمان و روحیه کار تیمی به دست آمده است.

مهارت‌های تعاملی: داشتن مهارت‌های تعاملی قوی در تمامی جنبه‌ها، به بهبود کیفیت زندگی کاری و زندگی شخصی افراد کمک می‌کند. از سوی دیگر، مهارت‌های ضعیف ارتباطی باعث می‌شود که دیگران درک درستی از فرد نداشته باشند. مهارت‌های ارتباطی قابلیت‌هایی هستند که در هنگام ارسال و دریافت انواع اطلاعات از آن‌ها استفاده می‌شود؛ در این پژوهش در بُعد ابزار مهارتی، مؤلفه‌هایی همچون شنود مؤثر، محبت‌ورزی، اصلاح‌گری، مهارت ارتباطی و هدایت‌گری به دست آمده است. مهارت تعاملی در سازمان‌های امروزی، وجه تمایز کارکنان را نشان می‌دهد، فردی که برای جذب در سازمان‌ها مهارت‌های ارتباطی را نداشته باشد، قطعاً در محیط کاری به مشکل بر خواهد خورد؛ زیرا سازمان‌ها نهادهای اجتماعی هستند.

ویژگی‌های شخصیتی: پایه و اساس الگوی رفتاری و زندگی افراد، در ویژگی‌های شخصیتی او ریشه دارد که بر نحوه درک و تبیین فرد از محیط اطراف خود تأثیرگذار است. صاحب‌نظران معتقدند که سازگاری بین ویژگی‌های شخصیتی با شرایط شغلی افراد، به بهینه شدن عملکرد فردی و سازمانی منجر می‌شود (نصری، حیدری و جراره، ۱۳۹۶: ۲۹). در این پژوهش در بُعد ویژگی شخصیتی، مؤلفه‌هایی همچون جهادی بودن، خودکنترلی، صبر و سعه‌صدر، مناعت‌طبع، قناعت و تواضع به دست آمده است. ویژگی شخصیتی در جذب افراد در سازمان بسیار مهم و تأثیرگذار خواهد بود؛ به‌خصوص در سازمان‌های ارزشی که شخصیت افراد تغییر نمی‌کند؛ به‌طور مثال فردی که اصلاً تواضع ندارد، در سازمان به دیگران با دید زبردست نگاه خواهد کرد.

ویژگی‌های زمینه‌ای: یکی از ویژگی‌های مهم برای جذب و گزینش نیروی انسانی در هر سازمان، ویژگی‌های زمینه‌ای است. در این پژوهش در بُعد ویژگی‌های زمینه‌ای، مؤلفه‌هایی همچون خوش سابقه بودن، بومی بودن، شایسته‌سالاری، مختار بودن به دست آمده است. ویژگی‌های زمینه‌ای می‌تواند متمایزکننده‌ترین بُعدی باشد که افراد را در معیارهای کلی برای جذب به یکدیگر ارجحیت قرار دهد؛ زیرا هر سازمانی ترجیح می‌دهد فردی را جذب سازمان خود کند که شایسته و خوش سابقه است.

اخلاق حرفه‌ای: امروزه اخلاق حرفه‌ای برای هر سازمان ضروری است و نقش راهبردی در مدیریت دارد؛ به‌نحوی که اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت، آن را پیش شرط مدیریت خوب برشمرده‌اند. از سوی دیگر، کارکنان نیز فعالیت در سازمان‌هایی را ترجیح می‌دهند که سرشار از محیط اخلاقی، به‌خصوص اخلاق حرفه‌ای باشند؛ زیرا این موضوع سبب کاهش عوامل نامطلوب در کار تیمی و افزایش رضایت شغلی می‌شود (طاهری، پوراحمدی و هراتی، ۱۳۹۸: ۳۲). در این پژوهش در

بعد اخلاق حرفه‌ای، مؤلفه‌هایی همچون قانون‌مداری، ضابطه‌مندی، تبعیت‌پذیری، مسئولیت‌پذیری، پاسخ‌گویی، تعهد و وفاداری، صداقت و یکپارچگی، سخت‌کوشی، استقامت و پایداری به‌دست آمده است.

بحث و نتیجه‌گیری

در این بخش وجوه اشتراک و تمایز پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها بررسی می‌شود و نتایج پژوهش، همراه با پیشنهادها کاربردی و نظری و همچنین محدودیت‌ها ذکر خواهد شد.

این پژوهش با هدف استخراج شاخص‌های قرآنی جذب و گزینش و در پاسخ به این سؤال اصلی که «معیارهای جذب و گزینش منابع انسانی در آموزه‌های قرآنی چیست؟» انجام شد و در نهایت ۹ بُعد به‌دست آمد. در بین مضامین فراگیر به‌دست‌آمده، مضمون قوای معنوی نسبت به مضامین دیگر برای جذب و گزینش اسلامی اهمیت بیشتری دارد؛ ۱۸ زیرشاخه در این مضمون قرار گرفته و بیشترین مضمون سازمان‌دهنده را به خود اختصاص داده است.

قرآن کریم نقش بسزایی برای نیروهای لایق قائل است. برخورداری از کارکنان شایسته، همواره مدنظر مدیران الهی بوده است. برای نمونه، هنگامی که حضرت موسی به پیامبری مبعوث شد، از خداوند درخواست کرد تا برادرش هارون را وزیر او قرار دهد^۱. به این دلیل که او از فصاحت و قدرت بیان بیشتری برخوردار است و در این مأموریت که نیاز به ارائه دلایل و حقایق است، برخوردار بودن از فصاحت، ملاک شایستگی است^۲. همچنین در نمونه دیگری در خصوص انتخاب فرستادگان الهی (مدیران جامعه)، وقتی خداوند طالوت را به‌عنوان برگزیده خویش مطرح کرد، بنی‌اسرائیل به این انتخاب اعتراض کردند و گفتند: «چگونه او بر ما حکومت کند، با اینکه ما از او شایسته‌تریم، او ثروت زیادی ندارد». در واقع، از نظر بنی‌اسرائیل، ملاک شایستگی، داشتن مال و ثروت بسیار بود و از این رو، خود را برتر از طالوت می‌دیدند و حال آنکه خداوند ملاک شایستگی وی را این چنین برمی‌شمرد: خدا او را بر شما برگزیده و او را علم و قدرت جسمانی فراوان بخشیده است. خداوند ملکش را به هر که بخواهد می‌بخشد و احسان خداوند وسیع و (از لیاقت افراد برای تصدی منصب‌ها) آگاه است^۳. استفاده از یافته‌های این پژوهش، ضمن تکمیل ابعاد و مؤلفه‌های موجود در زمینه جذب و گزینش، به سازمان‌ها و مدیران این اطمینان خاطر را می‌دهد که در مسیر شایسته‌گزینی و جذب نیروهای برتر گام برداشته‌اند؛ چرا که هم‌زمان هر دو بُعد تعهد و متخصص را پوشش می‌دهد.

یافته‌های این پژوهش از نظر مؤلفه‌های عدالت، صداقت، مسئولیت‌پذیری و پایبندی به مسائل دینی با پژوهش تاج‌آبادی و نامور (۱۳۹۹)، مؤلفه‌های بینش توحیدی، پایبندی، صبر و بردباری، حق‌پذیری، سابقه نیک با پژوهش هاشمی (۱۳۹۷)، مؤلفه‌های بصیرت، تواضع و فروتنی، صبر و شکیبایی و امانت‌داری با پژوهش حیدرنژاد (۱۳۹۵)، مؤلفه‌های امانت‌داری، نداشتن سوءپیشینه و اطاعت‌پذیری با پژوهش کمالی و معارف (۱۳۹۵)، مؤلفه‌های صداقت، انس دائم با قرآن، وفای به عهد، صبر و استقامت با پژوهش نقی‌پورفر و موسوی (۱۳۹۵)، مؤلفه‌های ایمان به خداوند، اطاعت از ولی امر مسلمان، خوش‌نامی خانواده و انجام کار با کیفیت با پژوهش پورسعید و عاشوری (۱۳۹۳) و مؤلفه‌های تقوا، شجاعت و

۱. طه ۲۹-۳۴

۲. قصص ۳۴

۳. بقره ۲۴۷

توانایی، بر معیار حق عمل کردن و اطاعت از رهبری و امام جامعه با پژوهش ثواب (۱۳۸۸) تطابق و اشتراک دارد؛ با این حال در ویژگی‌هایی نظیر روحیهٔ معلمی، اصلاح‌طلبی، اهل تبیین، توان چانه‌زنی و جاهل نبودن با پژوهش تاج‌آبادی و نامور (۱۳۹۹)، محاسبه‌گر بودن، کار تیمی، صلح‌جویی، اهل تبیین، روحیهٔ جهادی و رفتار شهروندی با پژوهش هاشمی (۱۳۹۷)، اهل اندیشیدن، با آگاهی انتخاب کردن و جانبازی با پژوهش حیدرنژاد (۱۳۹۵)، دشمن‌ستیزی، ریسک‌پذیری سنجیده، ستمکار نبودن، عالم بودن و حامی بودن با پژوهش کمالی و معارف (۱۳۹۵)، موعظه‌پذیر بودن، فرمان‌پذیری، دقت نظر، انذاردهندگی و پرهیز از اتلاف وقت با پژوهش نقی‌پورفر و موسوی (۱۳۹۵)، بشارت‌دهندگی، رشد و توسعهٔ فردی، شهادت‌طلبی و عزت نفس داشتن با پژوهش پورسعید و عاشوری (۱۳۹۳) و احساس امنیت داشتن، پرسشگری و مطالبه‌گری، اهلیت داشتن و تکلیف‌مداری با پژوهش ثواب (۱۳۸۸) غیرمشترک و دارای افتراق است که به یک معنا، وجه تمایز این پژوهش با سایر پژوهش‌های نام برده است.

محدودیت‌های پژوهش

از جمله محدودیت‌های این پژوهش، می‌توان به استفاده از یک روش تحقیق و عدم امکان استفادهٔ هم‌زمان از سایر روش‌ها اشاره کرد. همچنین عدم بهره‌مندی از سایر منابع دینی، می‌تواند محدودیت دیگر این پژوهش به‌شمار آید.

پیشنهاد‌های پژوهش

با توجه به گسترهٔ نظری، یافته‌ها و محدودیت‌های حاضر، پیشنهادها و جهت‌گیری‌های پژوهشی و کاربردی زیر ارائه می‌شود.

پیشنهاد‌های پژوهشی (نظری)

پیشنهاد می‌شود که پژوهش حاضر با روش‌های دیگری همچون روش اجتهادی انجام شود. علاوه بر روش، این پژوهش را می‌توان با رویکردهای دیگری همچون رویکرد تفسیری یا داستانی (مبتنی بر قصص قرآن کریم) نیز انجام داد. از سوی دیگر، این موضوع در دیگر منابع دینی، همچون نهج‌البلاغه و موسوعه احادیث نیز قابل بررسی خواهد بود. به‌عنوان آخرین پیشنهاد، می‌توان صحت‌سنجی میدانی و عملیاتی بودن ابعاد و مؤلفه‌های به‌دست آمده در این پژوهش را واکاوی کرد.

پیشنهاد‌های کاربردی (عملیاتی)

در بُعد قوای معنوی (دین‌داری)، سازمان‌ها در جذب و گزینش نیروی انسانی، کلیات مبانی دینی داوطلبان را بررسی کنند تا از زیربنای اعتقادی افراد اطمینان حاصل کنند. البته باید توجه شود که این موضوع دقت و ظرافت بسیاری می‌طلبد؛ زیرا تأکید افراطی و غیراصولی در این بُعد، ممکن است به شکل‌گیری و نمایش رفتارهای ریاکارانه منجر شود.

در بُعد قوای جسمی، شاخص‌های فیزیولوژیکی و ارگونومی لازم، از طریق بررسی تناسب جسمی (قد و وزن و ...) یا روحیهٔ ورزشی و سلامت جسم در جذب و گزینش مدنظر قرار گیرد.

در بُعد قوای ذهنی، از چند مرحلهٔ آزمون یا سایر ابزارهای سنجش هوش در جذب و گزینش استفاده شود تا از ظرفیت ذهنی کافی برای حل مسئله در سازمان با روش خلاقانه اطمینان به‌دست آید.

در بُعد مهارت‌های مدیریتی، بسترهایی همچون شبیه‌سازها و بازی‌های مدیریتی طراحی شود تا قبل از جذب افراد، در بوتۀ عملی آزمایش مدیریتی قرار گیرند و بتوانند توانایی مدیریتی خود را نشان دهند.

در بُعد ویژگی‌های شخصیتی، سازمان‌ها از آزمون‌های شخصیتی در جذب و گزینش استفاده کنند. همچنین جایگاه‌های شغلی متناسب با ویژگی شخصیتی در طراحی مشاغل مدنظر قرار گیرد.

در بُعد قوای روحی و روانی و در ادامه آن، استفاده از روان‌شناسی یا مشاوره روان‌شناسی در جذب و گزینش، بسیار راه‌گشا خواهد بود.

در بُعد ویژگی‌های مهارت‌های تعاملی، علاوه بر شخصیت‌شناسی و روان‌شناختی ذکر شده در دو مورد قبل، بهره‌مندی از ابزارها و تکنیک‌های ارتباطی، همچون فن بیان، توان بحث و چانه‌زنی، مهارت نوشتاری و... که متناسب با مشاغل باشد، ضروری به نظر می‌رسد.

در بُعد اخلاق حرفه‌ای، فاکتورهای اخلاق فردی و سازمانی همچون تعهد، مسئولیت‌پذیری، یکپارچگی، قانون‌مداری و تعادل کار و زندگی ارزیابی شود.

در بُعد ویژگی‌های زمینه‌ای، شاخصه‌های همچون بومی‌گزینی، شایسته‌سالاری، عدالت‌محوری و نیکویی سوابق در کنار وضعیت فعلی افراد مدنظر قرار گیرد.

منابع

قرآن کریم.

- آمدی، عبدالواحد بن محمد (۱۳۶۶)، *تصنیف غررالحکم و دررالکلم*، ترجمه: مصطفی درایتی، قم: مکتب الاعلام الاسلامی.
- اردلان، امید؛ الوانی، سیدمهدی (۱۳۹۷). طراحی و تبیین الگوی مناسب شایسته‌سالاری در نظام‌های جذب و گزینش سرمایه انسانی در دانشگاه‌های افسری ارتش. *راهبرد دفاعی*، ۱۶ (۶۲)، ۱-۳۵.
- اسدالله‌زاده، حامد؛ درودی، مجتبی؛ رضاییان، علی (۱۳۹۶). تبیین مؤلفه‌های عدالت توزیعی در جذب منابع انسانی با رویکرد اسلامی، *نشریه اسلام و پژوهش‌های مدیریتی*، ۶ (۲)، ۵-۲۲.
- اسماعیلی، حسین (۱۳۹۹). *شاخص‌های انتخاب کارکنان در سازمان‌ها از منظر امام علی(ع)*، پایان‌نامه ارشد، شهر قم، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، دانشکده علوم انسانی.
- امینی قشلاق، داوود؛ باقری، محمدحسن؛ پناهی، حمید (۱۳۹۹). ارائه الگوی گزینش و جذب نیروی انسانی در سازمان بسیج بر اساس رهنمودهای رهبران انقلاب اسلامی، *نشریه پژوهشنامه انقلاب اسلامی*، ۱۰ (۳)، ۱-۳۰.
- باقری کنی، مصباح‌الهدی؛ کاظمی نجف‌آبادی، محمدرضا (۱۳۹۲). تبیین الگوی رهبری قوم بنی‌اسرائیل به‌دست حضرت موسی (ع)، *مجله اندیشه مدیریت راهبردی*، ۷ (۱۴)، ۱۵۷-۱۸۸.
- باقری، عباس؛ صابونچی، رضا؛ فروغی پور، حمید (۱۳۹۹). تحلیل راهبرد برون‌سپاری جذب و آموزش منابع انسانی و تأثیر آن بر توانمندسازی کارکنان در وزارت ورزش و جوانان ج.ا.ا. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۰ (۳)، ۱۰۵-۱۳۲.
- بی‌طرف، احمد؛ حمیدی، علی؛ ایزدی، مصطفی؛ امینی، سیدجواد (۱۴۰۲). تبیین الگوی نظارت، ارزیابی و کنترل در اندیشه مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی)، *فصلنامه مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۱۱ (۵۱)، ۱۱۷-۱۳۸.
- پاپری زارعی، محسن (۱۴۰۲). بررسی نقش و جایگاه مهارت‌های مدیریتی در رضایت شغلی و بهره‌وری کارکنان. *فصلنامه رویکرد فلسفه در مدارس و سازمان‌ها*، ۲ (۳)، ۴۸-۷۲.

- پهلوان شریف، محمدامین؛ سیدجوادین، سیدرضا؛ پورعزت، علی اصغر و لسانی فشارکی، محمدعلی (۱۳۹۵). ویژگی‌های مربی صالح در پرورش و مدیریت استعدادها (پژوهشی قرآنی)، *مطالعات راهبردی بسیج*، ۱۹ (۷۲)، ۵-۳۰.
- تاج‌آبادی، حسین؛ نامور، کاوه (۱۳۹۹). شاخص‌های اخلاقی اسلامی جذب و استخدام منابع انسانی، *پژوهش‌های اخلاقی*، ۱۱ (۲)، ۲۷-۴۸.
- تیموری، نازنین؛ رنگریز، حسن؛ عبدالمهی، بیژن؛ زین‌آبادی، حسن رضا (۱۳۹۷). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر جذب نیروی انسانی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظام شایستگی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۱۰ (۱)، ۷۵-۱۰۰.
- ثواب، جهانبخش (۱۳۸۸). معیارهای انتخاب و گزینش از دیدگاه امام علی (ع)، *نشریه مسجد*، ۱۲ (۶۸)، ۱۰-۲۳.
- حیدرزاده، ولی‌الله (۱۳۹۵). *الگوی مطلوب جذب و گزینش قضات در نظام قضایی جمهوری اسلامی ایران*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، شهر تهران: دانشگاه امام صادق (ع). دانشکده معارف اسلامی و حقوق.
- خاصه، علی‌اکبر؛ صادقی، سعید؛ عزتی، ابراهیم؛ غفاری، سعید (۱۳۹۵). بررسی جایگاه مطالعات قرآنی در تولید علم جهانی با استفاده از فنون علم‌سنجی، *فصلنامه علوم قرآنی*، ۷ (۲۸)، ۴۷-۶۹.
- خوش‌خو، غلامرضا (۱۳۹۳). *بررسی مبنای فقهی و حقوقی فرایند گزینش در دستگاه‌های اجرایی*، پایان‌نامه ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- رستم‌زاده، رضا؛ بوداکی خواجه نوبر، حسین؛ سلطانی، زینب (۱۳۹۵). بررسی تأثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی بر جذب، نگهداشت و توانمندسازی نیروی انسانی (مطالعه موردی: بانک کشاورزی شهر ارومیه)، *آینده پژوهشی مدیریت*، ۲۷ (۲)، ۱۳-۳۱.
- سرایانی، عطیه؛ پورشهبابی، وحید؛ یعقوبی، نورمحمد؛ کامالیان، امین رضا (۱۴۰۳). ارائه مدل جذب و گزینش منابع انسانی بخش دولتی با رویکرد دولت کارآفرین، *فصلنامه مدیریت و چشم‌انداز آموزش*، ۱۶ (۱)، ۱۵۹-۱۸۸.
- سیدجعفری، گلاره؛ صفائی، سمیرا؛ حبیبی تبار، حسین (۱۴۰۱). تدوین الگوی استخدام نیروی انسانی در چارچوب مدیریت اسلامی (تأکید بر آموزه‌های نهج‌البلاغه)، *نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه*، ۷ (۱)، ۴۳-۴۹.
- سیدجوادین، سیدرضا (۱۳۹۵). *مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان*، تهران: نگاه دانش.
- شریعتی، مسعود؛ سهرابی، محمد؛ ابوالحسن شیرازی، حبیب‌اله (۱۳۹۴). نظام شایسته‌گزینی از دیدگاه امام علی (علیه‌السلام). *فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی*، ۱۰ (۲)، ۱۹۱-۲۱۸.
- طاهری عطار، غزاله؛ پوراحمدی، معین؛ هراتی، مسعود (۱۳۹۸). تحلیل اثر اخلاق حرفه‌ای بر عملکرد شغلی و اعتماد سازمانی با میانجیگری جو اخلاقی، *مدیریت تحول*، ۱۱ (۲۱)، ۲۸-۵۶.
- طباطبایی مزدآبادی، سید محسن؛ سید اردوبادی، سید علیرضا؛ قمری، آزاده (۱۳۹۹). ارائه راهکارهای جذب استعدادها منابع انسانی در شهرداری تهران، *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، ۱۲ (۴)، ۲۵-۳۶.
- عابدی جعفری، حسن؛ تسلیمی، محمدحسن؛ فقیهی، ابوالحسن؛ شیخ‌زاده، محمد (۱۳۹۰). تحلیل مضمون و شبکه مضامین: روشی ساده و کارآمد برای تبیین الگوهای موجود در داده‌های کیفی، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ۵ (۲)، ۱۵۱-۱۹۸.
- عسگری وزیر، علی (۱۳۹۳). بررسی تأثیر نظام شناسایی و گزینش نیروی انسانی با رویکرد اسلامی بر ارتقای سلامت اداری، *فصلنامه نظارت و بازرسی*، ۸ (۲۷)، ۱۰۵-۱۳۸.

- کمالی، علیرضا؛ معارف، مجید (۱۳۹۵). بررسی معیارهای گزینش مدیران از دیدگاه امام علی (ع)، فصلنامه پژوهش‌های نهج‌البلاغه، ۱۵(۵۰)، ۷۳-۸۹.
- گودرزی، غلامرضا (۱۳۹۴). اولویت‌بندی الزامات مدیریت تحول علوم انسانی مبتنی بر مدیریت راهبردی اسلامی و ایرانی، فصلنامه تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۱(۱)، ۸۳-۱۱۴.
- مشایخی فیروز، زهرا؛ شعبانی، مهسا (۱۴۰۱)، بررسی ارتباط کنترل چشم و زبان با تقویت قوای روحی از منظر آموزه‌های دینی، شهر تهران: هشتمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های دینی و اسلامی، حقوق، علوم تربیتی و روان‌شناسی.
- مظفری، نیلوفر؛ واعظی، رضا، کوشکی چهرمی، علیرضا (۱۴۰۳). شناسایی چالش‌های انتخاب و انتصاب مدیران در نظام اداری ایران (موردپژوهی: سازمان اداری - استخدامی کشور). مطالعات منابع انسانی، ۱۴ (۱)، ۶۴-۸۴.
- مقدسی، زهره؛ آراسته، حمیدرضا؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم؛ زین‌آبادی، حسن رضا (۱۳۹۹). تعاملات در دانشگاه فرهنگیان: زمینه‌ها، راهبردها و رهنمون‌ها، پژوهش در تربیت‌معلم، ۳ (۲)، ۱۱۳-۱۳۳.
- مقدم شاد، فاطمه؛ پورعزت، علی اصغر؛ مهرگان، محمدرضا؛ افضل، علیرضا؛ حسین‌زاده، مهناز (۱۴۰۰). واکاوی موانع و راه‌کارهای تصمیم‌گیری صحیح در پرتو رهنمودهای قرآنی. مطالعات منابع انسانی، ۱۱ (۴)، ۲۵-۴۹.
- منطقی، محسن (۱۴۰۰). اعتباریابی و اعتمادسازی در مطالعات اسلامی با تأکید بر دانش مدیریت، فصلنامه تحقیقات بنیادین علوم انسانی، ۷ (۳)، ۱۰۱-۱۲۲.
- میراحمدی، صادق (۱۳۹۹). رابطه قوای ذهنی و فضایل فکری در معرفت‌شناسی فضیلت، دوماهنامه علمی تخصصی پژوهش در هنر و علوم تخصصی، ۵ (۵)، ۳۹-۴۶.
- نصری، صادق؛ حیدری بافقی، راضیه؛ جراره، جمشید (۱۳۹۶). ویژگی‌های شخصیتی، باورهای غیرمنطقی و مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان پیش‌بین‌های عملکرد شغلی مشاوران مدرسه، دوفصلنامه مشاوره کاربردی، ۷ (۱)، ۲۷-۴۶.
- نقی پورفر، ولی‌الله؛ موسوی مقدم، سید محمد (۱۳۹۵). گزینش مدیران و کارکنان از منظر اسلام با رویکرد به مؤلفه عقلانیت الهی، نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۴ (۱)، ۲۰۳-۲۲۶.
- نوراللهی، مریم؛ پورعزت، علی‌اصغر؛ اسمعیلی، محمدرضا؛ لسانی فشارکی، محمدعلی (۱۴۰۱). مؤلفه‌های حکمرانی اخلاقی از منظر قرآن، نشریه مدیریت اسلامی، ۳۰ (۴)، ۲۱۹-۲۴۹.
- نوروزیان، مهدی؛ رنگریز، مهدی؛ ربیعی مندجین، محمدرضا (۱۳۹۹). طراحی مدل ارتقا و بهینه‌سازی نظام گزینش و جذب منابع انسانی در سازمان‌های سلامت‌محور دولتی، فصلنامه مدیریت بهداشت و سلامت، ۱۱ (۳)، ۴۵-۵۴.
- نوری نائینی، رها؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ البرزی، محمود (۱۴۰۱). تعیین شاخص‌های اثرگذار بر جذب منابع انسانی به‌منظور افزایش بهره‌وری در سازمان‌های دولتی، فصلنامه راهبرد توسعه، ۱۸ (۳)، ۱۸۱-۲۱۴.

References

Holy Quran.

- Abedi Ja'fari, H., Taslimi, M., Faghihi, A. & Sheikhzade, M. (2011). Thematic Analysis and Thematic Networks: A Simple and Efficient Method for Exploring Patterns Embedded in Qualitative Data Municipalities, *Journal of Strategic Management Thought*, 5(2), 151-198. (in Persian)

- Amadi, A. (1987). *Ghurar al-Hikam Wa Durar al-Kalim*, translated by Mustafa Deraiti, Qom: Al-Alam Islamic School. (in Persian)
- Amini Qeshlaq, D., Bagheri, M. & Panahi, H. (2020). Presenting the model of selection and recruitment of manpower in the Basij organization based on the guidelines of the leaders of the Islamic Revolution, *Journal of Islamic Revolution research paper*, 10 (3), 1-30. (in Persian)
- Ardalan, O. & Alvani, S. (2018). Designation and Explanation of the Proper Model of Meritocracy in the Recruitment and Selection Systems of Human in the Officers' Academy of the I.R. of Iran Army, *Journal of Defense Strategy*, 16 (62), 1-35. (in Persian)
- Armstrong, M. (2014). *Armestron's Hand book of Human Resource Management Practice*, Ashford colour press Ltd, Thirteenth ed.
- Asadollah Zadeh, H., Doroudi, M. & Rezaeyan, A. (2017). An Inquiry into the Components of Distributive Justice in Human Resources from the Viewpoint of Islam. *Journal of Islam and Management Research*. 6 (2), 5-22. (in Persian)
- Askari Vaziri, A. (2014). The Effect of Detection and Selection System with an Islamic Approach on the Promotion of Administrative Health. *Journal Supervision & Inspection*, 8 (27), 105-138. (in Persian)
- Bagheri Kani, M. & Kazemi Nadjafabadi, M. (2013). Explaining Leadership Pattern of Israel by Moses (PBUH); A Quranic Research. *Journal of Strategic Management Thought*, 7 (14), 157-188. (in Persian)
- Bagheri, A., Saboonci, R., & Foroughipour, H. (2020). Analysis of Outsourcing Strategy of Recruiting and Training of Human Resources and Its Effects on Staff Empowerment in Ministry of Sports and Youth of I.R.I. *Journal of Human Resource Studies*, 10(3), 105-132. (in Persian)
- Bitaraf, A., Hamidi, A., Izadi, M. & Amini, S. (2023). Explaining the pattern of monitoring, evaluation and control in the mind of the Supreme Leader, *Quarterly Journal of Interdisciplinary Studies on Strategic Knowledge*, 11 (51), 117-138. (in Persian)
- Braun, V., Clarke, V. (2006). Using Thematic Analysis in Psychology. *Qualitative Research in Psychology*. 3 (2): 77-101.
- Esmaili, H. (2020). *Employee selection Indicators From Emam Ali's Perspective*, senior thesis, Qom: Humanities Higher Education Complex, Faculty of Humanities. (in Persian)
- Goudarzi, G. (2016). Prioritizing the Requirements for the Transformation Management in the Humanities Based on the Islamic-Iranian Strategic Management, *Quarterly Fundamental Research On Humanities*, 1 (1), 114-83. (in Persian)
- Heidarnezhad, V. (2017). *Appropriate recruitment and selection pattern s' of judges in the judicial system of the Islamic Republic of Iran*, Master's thesis, Tehran: Imam Sadiq University (AS). Faculty of Islamic Studies and Law. (in Persian)
- Kamali, A. & Maaref, M. (2016). A Study of Norms for Choosing Managers Based on Nahj al-Balagha, *NahjolBalagheh scientific-research quarterly*, 15 (50), 73-89. (in Persian)
- Khasseh, A., Sadeqi, S., Ezzati, E. & Ghaffari, S. (2017). A Study on Quranic Studies Position in Universal Science Production by Science Measurement Techniques, *Quranic Studies Quarterly*, 7 (28), 47-69. (in Persian)

- Khoshkho, G. (2014). *Examining the jurisprudential and legal foundations of the selection process in executive bodies*, master's thesis, Tehran, Islamic Azad University, Valiasr University Complex (AS), Faculty of Literature and Humanities. (in Persian)
- Landy, O. & Cowling, A. (2007). *Strategic Human Resource Management*, London: Cengage Learning Emea, First Edition.
- Lukova, E. (2017). Choosing Recruitment Strategies: A Case Study Of a German SME, *LSBM Working Paper Series*, 68 (3), 79-91.
- Manteghi, M. (2021). Validation and Trust Building in Islamic Studies with an Emphasis on Management Science, *Quarterly Fundamental Research On Humanities*, 7 (3), 101-122. (in Persian)
- Mashayekhi Firouz, Z. & Shabani, M. (2022), examining the relationship between eye and tongue control and strengthening spiritual powers from the perspective of religious teachings, Tehran: *8th International Conference on Religious and Islamic Research, law, Education Science and Psychology*. (in Persian)
- MirAhmadi, S. (2020). The Relationship between Faculties and Intellectual Virtue in virtue epistemology, *Research in specialized arts & sciences*, 5 (5), 39-46. (in Persian)
- Moghadasi, Z., Arasteh, H., Navehebrahim, A. & Zeinabadi, H. (2020). Interaction at Farhangian University: Contexts, Strategies and Guidelines, *Quarterly Journal of Teacher Education*, 3 (2), 113-133. (in Persian)
- Moghaddamshad, F., Pourezzat, A. A., Mehregan, M. R., Afzali, A., & Hosseinzadeh, M. (2022). An Analysis of the Barriers and the Solutions to Making the Right Decisions in the Light of the Qur'anic Guidelines. *Journal of Human Resource Studies*, 11 (4), 25-49. (in Persian)
- Mozafari, N., Vaezi, R., & Koshki Jahormi, A. (2024). The challenges of selecting and appointing managerial jobs in Iran's administrative system from the perspective of experts (case study: national employment administrative organization). *Journal of Human Resource Studies*, 14 (1), (in Persian)
- Naqipurfar, W. & Musavi Moqaddam, S. (2016). Divine Rationality Approach to Selection of Managers and Staff from the Viewpoint of Islam as a Maco Index Meritocracy, *Journal of Organizational Culture Management*, 14 (1), 203-226. (in Persian)
- Nasri, S., Heydari Bafghi, R. & Jarare, J. (2017). Personality characteristics, irrational beliefs, and communication skills as Pridictors school counselor's job performance. *Journal of Applied Counseling*, 7(1), 27-46. (in Persian)
- Nguyen, B., Canh, N. P. & Thanh, S. D. (2021). Institutions, human capital and entrepreneurship density. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(3), 1270-1293.
- Noori Naini, R., Memarzadeh, G. & Alborzi, M. (2022). Determining factors affecting human recourses recruitment in order to increase productivity in Iran Public agencies, *Quarterly Journal of Development Strategy*, 18(71), 181-214. (in Persian)
- Noroozian, M., Rangriz, M. & Rabiee Mondjin, M. (2020). Designing a Model for Upgrading and Optimizing the System of Selection and Recruitment of Human Resources in Government-Oriented Health Organizations, *Journal of Healthcare Management Research*, 11 (3), 45-54. (in Persian)
- Nourollahi, M., Pourezzat, A., Esmaili Givi, M. & Lesanifesharki, M. (2023). ethical governance in light of The holy Quran, *Journal of Islamic Management*, 30 (4), 219-249. (in Persian)

- Pahlavan Sharif, M., Seyed Javadin, S., Pourezzat, A. & Lesanifesharki, M. (2016). Characteristics of a competent coach in cultivating and managing talents; Quranic research, *Basij Strategic Studies Quarterly*, 19 (72), 5-30. (in Persian)
- Papari Zarei, M. (2023). Investigating the role and position of management skills in job satisfaction and employee productivity, *Specialized Scientific Quarterly Philosophy Approach in Schools and Organizations*, 2 (3), 48-72. (in Persian)
- Rostamzadeh, R., Boudaghi Khajenobar, H. & Soltani, Z. (2016). The effect of human resources strategic management to attract, retain and empower human resources (case study: Agricultural Bank of Urmia), *Journal of Future studies management*, (2) 27, 13-31. (in Persian)
- Sarayani, A., Pourshahabi, V., Yaghobi, N. & Kamaliyan, Ar. (2024). Presenting the model of recruitment and selection of human resources of the public sector with the approach of the entrepreneurial government, *Management and Educational Perspective*, 6 (1), 159-188. (in Persian)
- Savagheb, J. (2009). Selection criteria from the perspective of Imam Ali (AS), *Journal of Masjid*, 12 (68), 10-23. (in Persian)
- Seyed Jafari, G., Safai, S. & Habibi Tabar, H. (2022). Compilation of the human resource recruitment model in the framework of Islamic management, *Journal of Applied Studies in Management and Development Sciences*, 7 (1), 43-49. (in Persian)
- Seyedjavadin, S. R. (2016). *Human resources management and staff affairs*, Tehran: Negha Danesh publishing, 9th edition. (in Persian)
- Shariati, M., Sohrabi, M. & Abolhasan Shirazi, H. (2015). Meritocracy System from the Viewpoint of Imam Ali Pbu. *Police Management Studies Quarterly*, 10 (2), 191-218. (in Persian)
- Sigalit, W., Sivia, B., & Michal, I. (2017). Factors associated with nursing students' resilience: Communication skills course, use of social media and satisfaction with clinical placement. *Journal of Professional Nursing*, 33(2), 153-161.
- Tabatabai Mazdabadi, S., Seyed Ordobadi, S. & Ghamari, A. (2020). Providing Solutions for Attracting Human Resources' Talents in Tehran Municipality, *Journal of Iranian Social Development Studies*, 12(48), 25-36. (in Persian)
- Taheri Attar, G., Pourahmadi, M. & Herati, M. (2019). An Analysis of the effect of professional ethics on organizational performance and trust through the mediating role of ethical climate, *Transformation Management Journal*, 11 (21), 28-56. (in Persian)
- Taj Abadi, H. & Namvar, K. (2021). Islamic indicators for selecting and recruiting human resources, *Quarterly Ethical Research*, 11 (2), 27-48. (in Persian)
- Teimouri, N., Rangriz, H., Abdollahi, B. & Zeinabadi, H. (2018). Prioritizing the Factors Affecting the Recruitment of Human Resource and Providing an Appropriate Model Based on the Merit System, *Journal Research In Human Resource Management*. 10 (1), 75-100. (in Persian)
- Zaim, H., Keceli, Y., Jaradat, A. & Kastrati, S. (2018). The effects of knowledge management processes on human resource management: Mediating role of knowledge utilization, *Journal of Science and Technology Policy Management*, 9(3), 310-328.