

منابع انسانی در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش با رویکرد اسلامی

دکتر اصغر اخوی^۱

محمد انور جعفری^۲

چکیده

هدف محوری این اثر، منابع انسانی در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش با رویکرد اسلامی است. هر نظام آموزشی در فرآیند تمام فعالیت‌ها و ارائه خدمات خود، به دنبال رشد، پویایی، کارآمدی و اثربخشی است که بر این اساس اهداف خود را در راستای توسعه‌ی هر چه بیش‌تر ارتقای کیفیت خروجی‌ها و هم‌چنین تحویل منابع انسانی متخصص و شایسته به جامعه قرار می‌دهد. برای رسیدن به این مقصود، شرایط متعددی در نظر گرفته می‌شود. مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل در تحقق اهداف نظام آموزشی که باعث تعالی آن نیز می‌شود، وجود «منابع انسانی کارآمد و اثربخش» با ویژگی‌های مطلوب است که به‌وسیله‌ی عوامل تأثیرگذار فراهم می‌شوند. این عوامل مهم، نقش تعیین‌کننده‌ای در ایجاد و کسب ویژگی‌های کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی دارند. این تحقیق با رویکرد کتابخانه‌ای و با روش تحلیلی-توصیفی به این پرسش بنیادی این‌گونه پاسخ داده است که اگر نظام آموزشی کارآمد و اثربخش با رویکرد اسلامی تحقق یابد، می‌تواند پاسخگوی نیازهای مختلف جامعه باشد و نقش حیاتی در پیشرفت و توسعه‌ی علمی، اقتصادی، فرهنگی، اجتماعی و سیاسی یک کشور داشته باشد. یافته‌های این پژوهش، بیان‌گر این مطلب است که وجود نظام آموزشی کارآمد و اثربخش مبتنی بر وجود منابع انسانی کارآمد و اثربخش است. دیگر اینکه مبانی فکری نظام آموزشی کارآمد و اثربخش در تمام تصمیم‌گیری‌ها، سیاست‌گذاری‌ها، جهت‌گیری‌ها و نوع نگرش مدیران، معلمان و کارکنان باید برگرفته از مبانی اسلام باشد؛ از این‌رو نظام آموزشی با توجه به تأثیر عمیقی که در رشد تعلیم و تربیت، شکوفایی استعداد و شکل‌گیری شخصیت دانش‌آموزان و دانشجویان دارد، می‌تواند بستری را فراهم نماید که مسئولان عالی نظام آموزشی در سطح یک کشور برنامه‌ها و طرح‌های لازم را بر اساس تقاضا و نیازهای جامعه در بخش‌های گوناگون در جهت کارآمدی و اثربخشی نظام آموزشی ارائه نماید.

کلید واژگان: منابع انسانی، نظام آموزشی، کارآمدی، اثربخشی، رویکرد اسلامی

مقدمه

^۱. استاد و هیئت‌علمی گروه علوم تربیتی.

^۲. دانش‌پژوه کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی اسلامی. Anvarjafari22@gmail.com

وجود منابع سرشار مادی، به تنهایی نمی تواند یک «نظام آموزشی کارآمد و اثربخش» و یا تشکیلات منسجم ایجاد کند. از این جهت در دنیای امروزی، منابع انسانی به عنوان باارزش ترین و مهم ترین سرمایه برای هر نظام آموزشی است که وجود آن به نظام آموزشی معنا می بخشد. منابع انسانی یکی از قدیمی ترین مباحث بشری است که این امر با خلقت و حیات انسان در زمین و تشکیل خانواده، اجتماعات اولیه، اندیشه اداره ی افراد خانواده، کار و تلاش برای برآورده شدن نیازهای انسان همراه است. انسان تنها موجودی است که قدرت تفکر، تعقل و خلاقیت دارد. انسان از بدو خلقت به حکم غریزی به این واقعیت پی برده است که می تواند حیات، بقاء و سعادت مندی خود را در زندگی اجتماعی، اندیشیدن، تصمیم گرفتن و کار کردن با هموعان خود تضمین نماید.

منابع انسانی در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش، امروزه به عنوان منبع علم، فرهنگ و هنر، پایه گذار اقتصاد، صنعت، تولیدکننده ثروت و خلق کننده ارزش ها شناخته می شود. منابع انسانی، هسته ی اصلی موفقیت در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش است. اهمیت آن در نظام آموزشی به قدری است که اگر با برنامه ریزی درست، به کار گرفته نشود، به عدم کارآمدی و اثربخشی و سپس به شکست نظام آموزشی منجر می گردد، اما اگر با برنامه ریزی دقیق صورت بگیرد نظام آموزشی کارآمد و اثربخش خواهد بود.

از نظر اسلام انسان، اشرف مخلوقات است. اولین کسانی که اقدام به تشکیل برنامه ریزی منابع انسانی کردند و جایگاه آن را برای مردم تشریح نمودند، پیامبران الهی هستند. پیامبران بزرگی چون «حضرت نوح (ع)، حضرت ابراهیم (ع)، حضرت موسی (ع)، حضرت عیسی (ع)، حضرت یوسف (ع) و حضرت محمد (ص)» انسان ها را به طور گسترده برای حفظ و اداره ی جامعه به همکاری در قالب یک نظام و سازمان دعوت کردند. هم چنین در زمان ائمه ی معصومین (ع) از جمله حضرت امیرالمؤمنین امام علی (ع) در دوران حکومتشان همواره بر شایسته سالاری و انتخاب منابع انسانی بر اساس توانایی و مهارت تأکید داشتند. نگاه اسلام نسبت به منابع انسانی یک نگاه ارزشی و کریمانه است

منابع انسانی در نظام آموزشی از لحاظ تاریخی، گذشته ی پرفرازونشیبی دارد. وقوع برخی تغییرات اساسی در نظام آموزشی، محیط اجتماعی و اقتصادی بر رشد و تکامل آن مؤثر بوده است. اصطلاح منابع انسانی برای اولین بار توسط «جان کامنز» به معنای رابطه ی بین کارمند و کارفرما به کار برده شد؛ اما تاریخ منابع انسانی با رویکرد تخصصی و به صورت نظام مند محصول جنبش روابط انسانی و برگرفته از مکتب مدیریت علمی، در اوایل قرن بیستم است.

امروزه نظام های آموزشی، به دلیل پیوند ناگسستنی بین رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی، گسترش و پیشرفت های مختلف علمی در زمینه های توسعه ی فناوری، صنعت و تجارت و گرایش فراگیر در آن ها به دنبال کارآمدی و اثربخشی است؛ زیرا تحقق آن ها سبب دستیابی به اهداف سازمان آموزشی می گردد و عدم تحقق آن منجر به هدر رفتن وقت، انرژی، هزینه ها، ضعف نیروها و مشکلات عدیده ای در نظام آموزشی و جامعه می گردد. عوامل دستیابی نظام آموزشی به کارآمدی و اثربخشی متعدد است. یکی از عوامل مهم و تعیین کننده، در نظام آموزشی، منابع انسانی است که

لازم است مشخص گردد که باید دارایی چه عوامل و ویژگی‌ها و خصوصیتی باشد تا به تواند نظام آموزشی را به یک نظام کارآمد و اثربخش تبدیل نماید.

هر نظام آموزشی برای کارآمدی و اثربخشی خود، نیاز مبرم به منابع انسانی دارد. نبود منابع انسانی باعث عدم اثربخشی و کارایی نظام آموزشی می‌شود. از طرفی هم منابع انسانی در نظام آموزشی اسلامی، با نظام‌های آموزشی غیراسلامی، از نظر «هدف، مبانی، ارزش‌ها، روش، کاربرد و فرهنگ» متفاوت هستند. از این رو منابع انسانی با هر ویژگی‌ای باعث کارآمدی و اثربخشی در نظام آموزشی نمی‌شود و لزوماً نمی‌تواند پاسخگوی نیازهای جامعه باشد؛ بنابراین با مطالعه منابع و آموزه‌های اسلامی، به دنبال آن هستیم که بدانیم چه ویژگی‌هایی برای منابع انسانی در نظام آموزشی اثربخش و کارآمد بیان شده است.

عوامل مؤثر بر کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی

اطلاعات، مجموعه‌ای از داده‌های پردازش شده هستند که اساس علوم و دانش را شکل می‌دهند. گسترش روزافزون دانش بشری به معنی افزایش حجم و گستردگی اطلاعات است. با این اوصاف افراد و سازمان‌ها و جوامع مختلف، توان سازگاری را خواهند داشت که در موقعیت‌های سازمانی زندگی فردی از فتاوری و اطلاعات و دانش‌های موجود روز، بهره‌مند گردند. از آنجایی که آموزش و یادگیری، سازوکار علمی و دقیقی است، اطلاعات موجود در محیط، در سازمان‌ها و انسان درونی و نهادینه می‌شود. به کار گرفتن اطلاعات، افراد را برای هم سازی با شرایط جدید توانمند می‌سازد. امروزه پیشرفت و توسعه‌ی کشورهای مختلف در گرو علم و دانش بشری است. گستردگی علم و تغییرات پرشتاب ناشی از آن سبب شده است که همه‌ی سازمان‌ها، آموزش را در رأس برنامه‌های خود قرار دهند. در شرایط فعلی، آموزش به عنوان یکی از روش‌های توسعه‌ی منابع انسانی در نظام آموزشی مطرح است که هر نظام آموزشی، به منابع انسانی آموزش دیده و باتجربه نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام رساند و به نیازهایی جامعه پاسخگو باشد. (کریمی، ۱۳۹۴: ۲)

الف) آموزش منابع انسانی

در عصر حاضر هیچ سازمانی بدون توجه به منابع انسانی و نقش سازنده‌ی آن، در ارائه‌ی خدمات قادر به حیات نیست. اجرای آموزش و یادگیری مناسب در منابع انسانی، یکی از اصولی‌ترین عوامل کارآمد و اثربخش در نظام آموزشی است. آموزش در کشف و پرورش استعدادهای عالی منابع انسانی، نقش حیاتی دارد و موجب بروز و ظهور نبوغ آن‌ها می‌گردد. به گونه‌ای که فرد اطمینان حاصل می‌کند که می‌تواند توانایی و استعدادهای خود را شکوفا نماید و یا با جهت‌گیری مناسب، به پیشرفت لازم دست یابد. امروزه در سازمان‌های آموزشی نقش آموزش و ارتقای دانش منابع انسانی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. دستیابی به سازمان‌های آموزشی که با مهارت و خلاقیت، دانش را به دست می‌آورند، سپس آن را در سراسر جامعه انتقال می‌دهند، رفتار خویش را اصلاح می‌کنند و از تجربیات گذشته یاری می‌گیرند که چه کارهایی را

انجام دهند یا انجام ندهند، همه‌ی این موارد در سایه‌ی منابع انسانی توانمند و مجهز به سلاح دانش امکان‌پذیر است (رضانژاد امیردهی، ۱۳۹۴: ۱۳۰).

با توجه به این‌که منابع انسانی، امروزه به‌عنوان یک عامل استراتژیک مطرح است، آموزش و بهسازی کارکنان نیز اقدام راهبردی و استراتژیک در نظر گرفته می‌شود یعنی از آموزش به‌عنوان سرمایه‌گذاری در سرمایه‌ی انسانی یاد می‌شود که نتیجه‌ی چنین نگرشی در جوامع پیشرفته، دستیابی به منابع انسانی متخصص و کارآمد است. فرآیند آموزش منابع انسانی، یکی از عوامل تأثیرگذار برای کارآمدی و اثربخشی در نظام آموزشی است. هدف آموزش این است که با افزودن دانش شغلی کارکنان، رفتار و نگرش آن‌ها را در جهت نیل به هدف سازمانی سوق دهد. برای نیل به اهداف، هر سازمان باید نیروی‌های لایق و کارآمد را در اختیار داشته باشد. از این جهت لازم است افرادی که به استخدام سازمان‌های آموزشی درمی‌آیند، علاوه بر برخورداری از آموزش رسمی و همگانی، به آموزش تخصصی و حرفه‌ای نیز دست یابند (همان: ۱۳۱). مقصود از آموزش منابع انسانی در نظام آموزشی، روش‌هایی است که به‌وسیله‌ی آن، افراد تازه استخدام‌شده در سازمان‌های آموزشی مهارت‌های لازم را برای انجام دادن کارها و بالا بردن توانایی‌ها به دست آورند. آموزش منابع انسانی، با توجه به نیازها و ضرورت‌های سازمان‌های آموزشی به سه صورت آموزش قبل از اشتغال، آموزش ضمن خدمت و آموزش بعد از خدمت انجام می‌گیرد (ابطحی، ۱۳۸۹: ۸۹).

آموزش منابع انسانی از نظر اسلام بسیار حائز اهمیت است. به‌طوری‌که آموزش و فراگیری دانش از محوری‌ترین برنامه‌ی فردی و اجتماعی دین مقدس اسلام به شمار می‌رود. نخستین آیات الهی که نازل گردیده، بیان‌کننده‌ی ارزش قلم و آموزش علم و دانش است. این آیات، خط‌مشی فرهنگی در جهان اسلام را از همان ابتدا ترسیم می‌نماید. در آیات قرآن کریم آموزش علم و پرورش نفوس انسان از مهم‌ترین اهداف بعثت انبیای الهی معرفی شده است. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ؛ او کسی است که در میان مردمی امی، رسولی را از خودشان مبعوث کرده است (جمعه/۲). امام علی (ع) در مورد ضرورت و تأثیر آموزش منابع انسانی می‌فرماید: «فَالنَّاطِرُ بِالْقَلْبِ الْعَامِلُ بِالْبَصَرِ يَكُونُ مُبْتَدَأَ عَمَلِهِ أَنْ يَعْلَمَ أَعْمَلُهُ عَلَيْهِ أَمْ لَهُ فَإِنْ كَانَ لَهُ مَضَى فِيهِ وَ إِنْ كَانَ عَلَيْهِ أَمْ لَهُ فَإِنَّ الْعَامِلَ بِغَيْرِ عِلْمٍ كَالسَّائِرِ عَلَى غَيْرِ طَرِيقٍ فَلَا يَزِيدُهُ بَعْدَهُ عَنْ الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ إِلَّا بُعْدًا مِنْ حَاجَتِهِ وَ الْعَامِلُ بِالْعِلْمِ كَالسَّائِرِ عَلَى الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ فَلْيَنْتَظِرْ نَاطِرَ أَسَائِرِ أَمْ رَاجِعٌ» خردمند به دیده‌ی دل می‌نگرد و از روی بصیرت کار می‌کند. در آغاز کار، باید علم داشته باشد، آنچه انجام می‌دهد باید بداند به زیان او است و یا به سود او. اگر به سود او بود، کار را هم چنان پیگیر باشد و اگر به ضرر او بود از انجام آن صرف‌نظر کند؛ زیرا هرکسی بدون علم دست به عملی بزند، چونان کسی است که خارج از راه گام برمی‌دارد. هر چه بیش‌تر جلو رود، بیش‌تر از مقصد دور می‌شود. کسی که بر مقتضای علم عمل می‌کند، همانند کسی است که در راهی روشن و آشکار پیش می‌رود. پس بر بیننده است که بنگرد که آیا پیش می‌رود یا برمی‌گردد. امام علی (ع) در این حدیث شریف شرط کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی و موفقیت آن را در سه چیز می‌داند که هر سه از شاخه‌های علم و دانش است. نخست اندیشیدن در اصل کار، بعد عمل کردن با بصیرت، سپس آگاهی و

مطالعه درباره نتیجه‌ی آن کار که آیا سود می‌دهد یا ضرر؟ در پایان نیز چنین نتیجه می‌گیرند که هر شخصی باید بنگرد که آیا به‌سوی مقصد پیش می‌رود و یا به عقب بازمی‌گردد؟ این تعبیر نشان می‌دهد که افراد ناآگاه نه تنها با تلاش‌های خود به مقصد نزدیک نمی‌شوند بلکه گاهی با تلاش‌های خود دقیقاً در جهت ضد آن گام برمی‌دارند. در نتیجه اسلام آموزش منابع انسانی را یکی از عوامل مهم کارآمدی و اثربخشی در هر کاری به‌خصوص در نظام آموزشی می‌داند (مکارم شیرازی، ۱۳۸۹، ج ۶: ۹۸-۱۰۰).

ب) انگیزش منابع انسانی

با رشد و گسترش روزافزون تجهیزات و تکنولوژی‌های پیشرفته در همه‌ی بخش‌های نظام آموزشی، بازهم کارآمدی و اثربخشی آن را فراهم نشده است. یکی از مهم‌ترین عامل که باعث کارآمدی و اثربخشی نظام آموزشی، در همه‌ی بخش‌ها می‌گردد، برخورداری از منابع انسانی متخصص که دارای انگیزه و انگیزش فعال و مؤثر است که بتواند پیشرفت و موفقیت‌های نظام را در اختیار بگیرد؛ از این‌رو انگیزش یکی از پایه‌های اصلی رفتار است که عملکرد منابع انسانی بدون آن شکل نمی‌گیرد. انگیزش یک اصل اساسی در تحول فردی و اجتماعی است که سبب می‌شود منابع انسانی به شیوه‌های معینی رفتار کنند و در ایجاد اراده و هدایت منابع انسانی برای رسیدن به اهداف نظام‌های آموزشی نقش سازنده‌ای دارد. انگیزش در منابع انسانی، دارای دو عنصر اصلی است که عبارت‌اند از عنصر درونی و عنصر بیرونی، انگیزش در لغت به معنای تحریک و ترغیب است و در اصطلاح به تمام عوامل روانی اعم از آگاهانه و ناآگاهانه اطلاق می‌شود. این عوامل به‌گونه‌ای هستند که از نظر روانی شرایطی را برای انسان به‌منظور تحقق بخشیدن به بعضی از فعالیت‌ها، گرایش‌ها و اهداف موردنظر فراهم می‌آورند (شاملو، ۱۳۹۱: ۱۰۵).

۱. اهمیت انگیزش در منابع انسانی

انگیزش یکی از مهم‌ترین و اساسی‌ترین عوامل کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی است. انگیزش موجب ارتقای کیفیت و افزایش عملکرد منابع انسانی در انجام وظایف آن می‌گردد و در بهره‌وری و کارآمدی سازمان نقش چشمگیری دارد. وجود انگیزه‌ی کاری در منابع انسانی می‌تواند عامل مهمی در جهت افزایش رضایت‌مندی شغلی کارکنان نیز نقش اساسی داشته باشد (بزاز جزایری، ۱۳۹۹: ۸۵).

نهاد‌های آموزشی امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت‌انگیز است باید اداره شوند. در چنین شرایطی مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان و معلمان ندارند و باید بیش‌تر نیروی خود را در شناسایی سیاست‌ها و برنامه‌ها و ایجاد محیط مناسب صرف کنند و سایر وظایف روزمره را به عهده‌ی کارکنان سازمان‌های آموزشی بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده‌ی وظایف محوله برآیند که از انگیزه‌ی کافی، دانش، توانایی و مهارت لازم برخوردار باشند (عبداللهی، ۱۳۸۸: ۲۵).

۲. انگیزش منابع انسانی از نظر اسلام

در دین مقدس اسلام بر ایجاد انگیزش در همه‌ی انسان‌ها تأکید فراوان شده است. اسلام انسان‌ها را همواره به تلاش و کوشش برای دسترسی به هدف مشروع فرا می‌خواند. در آموزه‌های اسلامی برای انگیزش، واژه‌های زیادی ذکر شده است که با مفهوم انگیزش همخوانی دارند: ۱- اثره: از ریشه ثور به معنای تحریک و تهییج کردن و برانگیختن است که در قرآن کریم این واژه چهار مرتبه به کار رفته است. ۲- بعث: به معنای برانگیختن چیزی و جهت دادن به آن است. این واژه در قرآن کریم شصت و هفت بار به کار رفته است؛ و هم‌چنین واژه‌های دیگری مثل تحریص، حاجه، نزع، حصّ، سائق، رغبت و رهبا در قرآن به کار رفته که به معنای انگیزش است. در ادبیات قرآنی منشأ انگیزش، فقر ذاتی انسان از نظر مادی و معنوی و وابستگی او به خداوند و غنای ذات باری تعالی معرفی شده است. قرآن کریم می‌فرماید: «يَا أَيُّهَا النَّاسُ أَنْتُمُ الْفُقَرَاءُ إِلَى اللَّهِ وَاللَّهُ هُوَ الْغَنِيُّ الْحَمِيدُ؛ ای مردم شما تنها نیازمند به خداوند هستید و تنها خداوند است که بی‌نیاز و شایسته هرگونه حمد و ستایش است.» انسان از این جهت که فقیر است و کمبود دارد به برآورده کردن نیازهایش برانگیخته می‌شود (شفیعی، ۱۳۹۵: ۶۲ و ۶۳). در دیدگاه اندیشمندان اسلامی معتقد است که انگیزش قوه‌ای است که به وسیله‌ی آن شوق یا اکراه حاصل می‌شود. انگیزش در اسلام بر سه اصل استوار است که عبارت‌اند از ثواب، عقاب و حب ذات (تمایل به کمال‌گرایی در نهان انسان)؛ بنابراین انگیزش انسان از نظر اسلام در خلقت و فطرت انسان نهفته است که مبتنی بر فقر ذاتی و کمال‌گرایی است. انگیزش منابع انسانی در نظام آموزشی از نظر اسلام، تلفیقی از دو بعد مادی و معنوی است که از فطرت انسان سرچشمه می‌گیرد (رضانژاد امیردهی، ۱۳۹۴: ۷۰).

ج) قانون در منابع انسانی

یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی، شناخت و اجرای درست قانون است. شیوه‌های استخدام منابع انسانی در بخش‌ها و نهادها و سازمان‌های مختلف در میان دولت‌ها متفاوت است و هر یک بر اساس ساختار اداری و قوانین مربوط به خود این کار را انجام می‌دهند. در جمهوری اسلامی ایران، امور مربوط به نیروی انسانی در سازمان‌های آموزشی از طرف سازمان اداری و استخدامی کشور اجرا می‌شود. مدیران منابع انسانی و همه‌ی کارمندان نظام آموزشی می‌بایست با قوانین استخدامی کشور و قوانین مربوط به وزارت آموزش و پرورش و وزارت علوم، آشنایی کامل داشته باشند و با توجه به آن‌ها به فرآیند گزینش منابع انسانی بپردازند. شناخت، رعایت و اجرای قانون موجب «کارآمدی و اثربخشی در منابع انسانی» می‌شود؛ از این جهت ضرورت دارد که نقش و تأثیر قانون از نظر اسلام بر کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی مورد بررسی قرار گیرد (زارعی، ۱۳۹۳: ۴).

از نظر اسلام هدف همه‌ی انبیاء الهی و حضرات معصومین (ع) در طول تاریخ ابلاغ و تشریح قانون الهی برای اجرای آن در جهت هدایت و انتخاب مسیر درست برای رسیدن به کمال و تقرب بشر به خداوند بوده است. بشر از بدو خلقت تا کنون هیچ‌گاه بدون آیین زندگی نکرده است و از ابتدا به ضرورت مقررات، چه به صورت آداب و رسوم و چه به صورت قانون مدون اذعان داشته است. از نگاه اسلام وجود قانون و رعایت قانون از بدیهیات نظام‌های اجتماعی است. خداوند در

سوره‌ی قریش به دو موضوع مهم اشاره می‌کند که می‌توان آن‌ها را از مهم‌ترین نعمت‌ها شمرد. ابتداءً سیر کردن شکم بندگان و در مرحله بعدی ایجاد امنیت و رفع نگرانی از مردم که دقیقاً بیانگر تدوین قانون توسط حکومت‌ها است. قرآن کریم به‌عنوان کتاب قانون وحی الهی بهترین و نیکوترین روش هدایت بشر است. قرآن کریم می‌فرماید: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَ أَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَ الْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ» همانا پیامبران خود را با ادله و معجزات فرستادیم و با ایشان کتاب و میزان عدل نازل کردیم تا مردم به‌راستی و عدالت گرایند (حدید/ ۲۵). یکی از اصول تحقق عدالت در اسلام آن است که همه در برابر قانون مساوی‌اند. انسان‌ها ذاتاً هیچ مزیتی نسبت به یکدیگر ندارند و باهم برابرند مگر در تقوا؛ بنابراین کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی، از نگاه اسلام به چند اصل اساسی مبتنی است. نخست اجرای قانون بر اساس رعایت عدالت، سپس آگاهی بخشی و هدایتگری برای انجام دادن درست‌کارها، بعد توجه به نیازهای معنوی و مادی کارمندان، ایجاد محبت و ارتباط صمیمی میان کارکنان و بخش‌های مختلف سازمان‌های آموزشی در جهت رسیدن به اهدافی که از طرف نظام آموزشی تعیین شده است.

د) محیط در منابع انسانی

محیط در لغت به معنای اطراف، دور و احاطه تعریف شده است. به‌طور کلی در متون تخصصی مدیریت محیط، به پدیده‌های اطراف سازمان اطلاق می‌گردد که به‌طور معمول عواملی نظیر دولت، رقبا، تکنولوژی، عرضه و تقاضای نیروی کار و صنعت مرتبط با سیستم سازمان آموزشی را در برمی‌گیرد. نوع نگرش محیط به‌نظام آموزشی، این است که نظام آموزشی را سیستمی فرض می‌کند به این صورت که داده‌ها در سیستم دانش آموزان و دانشجویان است که طی فرایندی به اساتید (فارغ‌التحصیلان) تبدیل می‌کند. سابقه‌ی نگرش سیستمی به سازمان‌ها به نظریه عمومی سیستم‌ها در دهه ۶۰ میلادی برمی‌گردد. عوامل محیطی تأثیرگذار در سازمان‌های آموزشی، به صورت عمده به دودسته تقسیم می‌شوند. دسته اول: دربرگیرنده‌ی همه‌ی عوامل محیطی بیرونی یا عمومی است؛ مثل عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی. دسته دوم: عوامل محیطی درونی؛ بخشی از محیط سازمان است که به‌طور مستقیم به تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی مرتبط می‌شود و به‌طور واضح بر عملکرد نظام آموزشی تأثیرگذار است (رابینز، ۱۳۹۴: ۱۷۰). ازاین‌رو بسیاری از عوامل محیطی بر تصمیمات و انجام وظایف اجرایی مدیران منابع انسانی در بخش‌های مختلفی از نظام آموزشی تأثیر می‌گذارد. عوامل محیطی بر دو قسم است.

۱. محیط بیرونی در منابع انسانی

دانشمندان مدیریت، محیط بیرونی در سازمان آموزشی را به این صورت تعریف کرده‌اند: نهادها و نیروهایی که بر عملکرد سازمان تأثیر می‌گذارند اما سازمان بر آن‌ها کنترل چندانی ندارد. شاید بتوان گفت مدیریت منابع انسانی بیشتر از سایر مدیریت‌ها در سازمان‌های آموزشی از عوامل محیط بیرونی سازمان متأثر می‌شود. عوامل محیط بیرونی سازمان شامل بازار نیروی کار، تقاضای جامعه، رقابت مشتریان (استفاده‌کنندگان از خدمات آموزش)، تکنولوژی، سهامداران (دانشگاه‌ها

و مدارس غیرانتفاعی) است. هر یک از این عوامل به‌طور مجزا یا ترکیبی می‌توانند برای بخش منابع انسانی در نظام آموزشی محدودیت ایجاد کنند. مدیران هر بخش باید طوری برنامه‌ریزی کنند که بتوانند آن محدودیت‌ها را به فرصت تبدیل نمایند و از آن برای کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در جهت رسیدن به اهداف نظام آموزشی استفاده کنند (زارعی، ۱۳۹۳: ۸۰).

۲. محیط درونی در منابع انسانی

عواملی محیطی درونی مختص در درون نظام‌های آموزشی است که تأثیر فراوانی بر بخش منابع انسانی نظام آموزشی دارند. محیط درونی سازمان‌های آموزشی، از عواملی تشکیل می‌شود که از داخل محدوده‌ی مرز سازمان آموزشی بر منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. عوامل درونی سازمان آموزشی شامل موارد زیر می‌شود: مأموریت سازمانی، خط‌مشی و فرهنگ سازمانی: (همان: ۴۴-۴۶).

ه) ارتباطات در منابع انسانی

در جهان امروزی، ارتباطات دارای اهمیت زیادی است و تمام اقشار جامعه، زندگی خود را از طریق برقراری ارتباطات می‌گذرانند. زندگی به یک شبکه سیار گسترده شباهت دارد. وقتی که دانش‌آموزی برای پاسخ به پرسش معلم دستش را بلند می‌کند، یا مشتری به برجسب قیمت‌ها نگاه می‌کند، هرکدام از این حرکات نوع خاصی از برقراری ارتباط است که انسان‌ها در زندگی روزمره به‌وسیله‌ی آن‌ها با یکدیگر در ارتباط و تعامل هستند (رضاییان، ۱۳۸۶: ۲۱۶).

ارتباطات یکی از عوامل تأثیرگذار در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی است و از اهمیت بالایی برخوردار است. متخصصان و برنامه‌ریزان نظام آموزشی ساعت‌های زیادی را برای بهبود مهارت‌های برقراری ارتباط میان مدیران و دانشجویان و دانش‌آموزان اختصاص می‌دهند؛ زیرا ارتباط، عنصر اساسی در تلاش‌های جمعی است. هدف اساسی ارتباطات تسهیل مراحل تمام کارها است تا منابع انسانی وظایف خود را به‌درستی انجام دهند. اگر ارتباطات صحیح در محیط کار صورت نگیرد، مدیران نمی‌توانند بر اساس اطلاعات واقعی به اخذ تصمیمات بپردازند. ارتباطات مؤثر، ابزاری است که بر اساس عملکرد خوب مدیریت بنیان نهاده می‌شود. ارتباطات مؤثر به‌منزله‌ی یک دانش است که برای تمام بخش‌های منابع انسانی در نظام آموزشی به‌ویژه مدیران منابع انسانی ضروری است. ارتباطات به معنای انتقال مفاهیم است. به عبارت دیگر ارتباطات فرایندی است که اطلاعات یک شخص، گروه یا سازمان (فرستنده) را به شخص یا سازمانی دیگر انتقال می‌دهد. ارتباطات یک فرایند دوطرفه است و هنگامی اتفاق می‌افتد که یک شخص مفهومی را به دیگری انتقال دهد و هنگامی موفقیت‌آمیز است که مفهوم فرستاده‌شده با مفهوم دریافت‌شده یکسان باشد (زارعی، ۱۳۹۳: ۲۲۹-۲۳۱).

۱. نقش ارتباطات در منابع انسانی

به‌طورکلی، ارتباطات نقش شریان حیاتی و سیستم عصبی سازمان‌های آموزشی را به عهده دارد؛ به‌بیان‌دیگر از طریق مجرای ارتباطی، اطلاعات به تمام نقاط سازمان می‌رسد؛ ازاین‌رو نقش اطلاعات و اطلاع‌رسانی ازجمله مهم‌ترین نقش‌های ارتباطات است. ارتباطات به دو صورت انجام می‌پذیرد: رسمی و غیررسمی. ارتباطات رسمی از طریق نمودار سازمانی انجام می‌گیرد و ارتباطات غیررسمی بر اساس خواسته‌ها و نیازهای افراد سازمان شکل می‌گیرد. هر یک از این‌ها می‌توانند نقش‌های متعددی در نظام آموزشی ایفا نمایند. نقش نظارتی را از طریق سلسله‌مراتب و قوانین در ارتباطات رسمی می‌توان یافت. از سوی دیگر، ارتباطات موجب تخلیه‌ی منابع انسانی از فشارهای روانی می‌گردد. به‌عنوان مثال وقتی که نیروهای انسانی دورهم جمع می‌شوند و ارتباط غیررسمی برقرار می‌کنند و در مورد مسائل مختلف نظام آموزشی دوستانه به گفتگو می‌پردازند، این امر باعث کاهش فشارهای روانی و افزایش میزان کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی می‌شود. از دیگر کاربردهای ارتباطات رسمی و غیررسمی این است که زمینه‌ی شکوفایی منابع انسانی را در نظام آموزشی فراهم می‌سازد (شفیعی، ۱۳۸۸: ۸۵ و ۸۹).

۳. نقش ارتباطات از نظر اسلام در منابع انسانی

در هر جامعه‌ای ممکن است متناسب با فرهنگ و ساختار ارزشی آن، الگوهایی در زمینه‌ی ارتباطات تعریف و تعیین گردد. این الگوها در جوامع اسلامی به صورت اسوه‌های اسلامی در نحوه‌ی رفتار و ارتباطات به‌طور اثربخش خود را نشان می‌دهند. با بررسی در منابع اسلامی می‌توان به نقش و تأثیر ارتباطات در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی دست‌یافت. خداوند در قرآن کریم می‌فرماید: «وَ أَخْفِضْ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ» ای پیامبر در مقابل پیروانت بال فروتنی فرود آر و مهربان باش (شعرا/۲۱۵). در این آیه خداوند یک الگوی ارتباطی سرشار از محبت را به حضرت پیامبر (ص) با پیروانش معرفی می‌کند و در آیه دیگری در قرآن می‌فرماید: «قُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا» با مردم به زبان خوش‌سخن بگویید (بقره/۸۳). از این آیات این‌گونه می‌توان دریافت که مدیران باید با زیردستان خود به نرمی و ملامت‌سخن بگویند و همچنین کارکنان نیز در بین خود ارتباط محبت‌آمیز داشته باشند. در آیه دیگری در قرآن آمده است که: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» ای پیامبر! به رحمت الهی با افراد زیردستت نرم و مهربان شدی و اگر خشن و سنگدل بودی از اطرافت پراکنده می‌شدند (آل عمران/۱۵۹)؛ بنابراین مدیر باید با زیردستان خود متواضع رفتار کند و با آن‌ها خوش‌اخلاق و خوش‌برخورد باشد.

و) ارزشیابی در منابع انسانی

ارزشیابی عملکرد نیروی انسانی، امروزه یکی از فعالیت‌های مهم منابع انسانی در نظام آموزشی به شمار می‌آید و از طریق آن، اطلاعاتی تأمین می‌شود که بر بسیاری از تصمیمات نظام آموزشی تأثیر می‌گذارد و با اجرای صحیح آن، عملکرد کارکنان و سازمان‌های آموزشی بهبود می‌یابد. ارزشیابی ضعف‌ها و توانایی‌های نیروی انسانی را در سازمان‌های آموزشی آشکار می‌کند و نیروی انسانی با کسب اطلاع از آن‌ها اقدامات لازم را به‌منظور تسلط بر ضعف‌ها و بهبود توانایی‌های خود

انجام می‌دهند. لذا منافع فرد و سازمان، هر دو اقتضا می‌کند که این فرآیند به‌طور صحیح در دوره‌های معینی صورت بگیرد (زارعی، ۱۳۹۳: ۱۵۱)

نظام آموزشی یکی از پیچیده‌ترین نظام‌های اجتماعی هر کشور است و از نظر تماس با افراد، بالاترین میزان تماس و ارتباط را دارد. به‌طوری‌که می‌توان گفت نظام آموزش و پرورش از نظر جمعیت نیروی انسانی نسبت به سایر دستگاه‌های دولتی از بالاترین تعداد افراد شاغل در سازمان برخوردار است. علاوه بر این تعداد زیادی دانش‌آموز، دانشجو، معلم، مربی، مدیر و نیروی خدماتی و ... در این سازمان مشغول به فعالیت هستند. با توجه به گستردگی نظام آموزشی، ارزشیابی می‌تواند در همه‌ی بخش‌های آن به‌خصوص در بخش منابع انسانی، در کارآمدی و اثربخشی و همچنین بالا بردن کیفیت آن نقش اساسی داشته باشد (بازرگان، ۱۳۸۰: ۱۲).

۱. هدف ارزشیابی

هدف اصلی ارزشیابی در نظام آموزشی، بهبود کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی است. ارزشیابی معمولاً برای تحقق هدف‌های متعددی صورت می‌گیرد و به همین دلیل در انجام ارزشیابی باید هدف موردنظر مشخص شده باشد. از این رو از مهم‌ترین اهداف ارزشیابی منابع انسانی در نظام آموزشی، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- افزایش مهارت‌ها و بالا بردن انگیزه‌ی منابع انسانی ۲- تعیین نیازهای آموزشی کارکنان؛ ۳- شناسایی استعدادهای پنهانی مدیران، معلمان، مربیان و دانش‌آموزان یا دانشجویان؛ که از طریق ارزشیابی کشف می‌گردد (زارعی، ۱۳۹۳: ۱۵۴ و ۱۵۵).

۲. ارزشیابی منابع انسانی از دیدگاه اسلام

در مکتب الهی اسلام، ارزشیابی و رسیدگی به اعمال، بسیار مورد تأکید قرار گرفته است و ائمه‌ی معصومین (ع) برای آن ارزش زیادی قائل شده‌اند. در اسلام نیت‌ها و اعمال انسان مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. «عمل» در مکتب اسلام تا آنجا ارزش و اعتبار دارد که حتی کوچک‌ترین اعمال در ترازوی عدل الهی، مورد سنجش قرار می‌گیرد. در وقت رسیدگی به اعمال انسان، کسانی که اعمال شایسته دارند با دیگران، هرگز مساوی نیستند. خداوند در قرآن می‌فرماید: «فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ وَ مَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» هرکسی ذره‌ای کار خیری انجام دهد، نتیجه‌ی آن را می‌بیند و هرکسی ذره‌ای کار بدی انجام دهد، نیز نتیجه‌ی آن را خواهد دید (زلزال/۷). پیامبر گرامی (ص) در حدیثی می‌فرماید: «إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ؛ همانا ارزش اعمال به نیت است» (حر عاملی، ۱۴۱۴ق، ج ۱: ۳۴). قرآن کریم می‌فرماید: «وَقَطَعْنَاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَمْمًا مِنْهُمْ الْصَّالِحُونَ وَ مِنْهُمْ دُونَ ذَلِكَ وَ بَلَّوْنَاهُمْ بِالْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ». ما آنان [بنی اسرائیل] را در زمین به‌صورت امت‌ها و گروه‌هایی پراکنده ساختیم، بعضی از آنان صالح‌اند و برخی دیگر (لجوج و حيله‌گر) غیر صالح است و آنان را با نیکی‌ها و بدی‌ها آزمودیم، شاید برگردند. این آیه دلالت بر ارزشیابی خداوند از بندگان دارد. این آیه بیان می‌دارد که همه‌ی انسان‌ها دائماً در معرض ارزشیابی قرار دارند. بعضی صالح و بعضی ناصالح هستند و از طریق نیکی‌ها و بدی‌ها مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند (اعراف/۱۶۸)؛ بنابراین ارزشیابی منابع انسانی از نظر اسلام در همه حال در

تمام اعمال او، اولاً از طرف خداوند است و ثانیاً در محل کار نیز بر اساس اعتقادات و وجدان انسانی مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد و انسان باید همواره پاسخگوی اعمال خود باشد.

ز) نظارت منابع انسانی

همه‌ی نظام‌های آموزشی به دنبال منابع انسانی کارآمد و اثربخش هستند تا پاسخگوی نیازهای جامعه باشند. یکی از عوامل مهم و عناصر حیاتی در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی وجود سیستم پیشرفته و دقیق نظارت و کنترل در نظام آموزشی است که هدف اصلی آن اصلاح و بهبود وضع آموزشی و ارتقای کارآمدی و اثربخشی در منابع انسانی است. نیاز به نظارت در همه‌ی بخش‌های مختلف نظام آموزشی اجتناب‌ناپذیر است. این نیاز، به‌ویژه وقتی که آموزش و پرورش دستخوش تغییرات و تحولات بنیادی می‌گردد، بیش از هر زمان دیگری احساس می‌شود؛ زیرا نظارت منابع انسانی همواره در موفقیت و اجرای برنامه‌های آموزشی نقش اساسی دارد. نظارت منابع انسانی در نظام آموزشی جز وظایف مهم مدیران و مسئولان سازمان‌های آموزشی بوده است. نظارت در همه‌ی سازمان‌های آموزشی به دلیل اهمیت مسئله آموزش و یادگیری و تأثیر مطلوب آن در آموزش و پرورش دانشجویان و دانش‌آموزان و نیز ارتقای کیفیت اجرای مدیران و تدریس معلمان، یکی از عوامل بسیار تأثیرگذار در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی محسوب می‌شود (نیکنامی، ۱۳۹۳: ۵).

۱. حیطه‌ی نظارت منابع انسانی

همان‌طور که ذکر شد نظارت منابع انسانی در نظام آموزشی در جهت هدف اصلاح آموزش و یادگیری دانش‌آموزان، دانشجویان و معلمان یا استادان صورت می‌گیرد. این امر بدون برنامه‌ریزی دقیق و نظام‌مند تحقق نمی‌یابد. نظارت در فرهنگ تعلیم و تربیت عبارت از کوشش‌های مسئولان و مدیران نظام آموزشی و (مدیران مدارس) برای راهنمایی و هدایت معلمان و دیگر کارکنان نظام آموزشی در جهت اصلاح آموزش و روش‌های تدریس برای رشد و پیشرفت نظام آموزشی می‌باشند. نظارت در فرهنگ مدیریت، فرایند تحت نظر قرار دادن فعالیت‌ها، به‌منظور حصول اطمینان از این‌که آن‌ها همان‌گونه که برنامه‌ریزی کرده‌اند، انجام می‌شوند یا خیر (آقاپروزی، ۱۳۹۴: ۲۶۰). حیطه‌ی نظارت منابع انسانی شامل کلیه عناصری است که به هر نحوی به مباحث آموزش مرتبط می‌شود، مورد نظارت قرار می‌گیرند. حیطه نظارت در موقعیت‌های گوناگون شامل برگزاری کنفرانس‌ها، جلسات انفرادی و گروهی، مشاهده‌ی بالینی، آموزش ضمن خدمت، مشاوره و راهنمایی، سمینارهای آموزشی، سخنرانی‌های علمی، ارائه‌ی تجارب و نتایج تحقیقات و کارگاه‌های آموزشی می‌شوند. حیطه‌ی نظارت منابع انسانی موفق بر فرایند آموزش و یادگیری استوار است که در این برنامه حیطه‌ی نظارت صرفاً مدیر، معلم و دانش‌آموز مورد تأکید قرار نمی‌گیرد بلکه بر همکاری کامل میان تمام بخش‌های مختلف که در پیشرفت آموزش مؤثر است، تأکید می‌شود (نیکنامی، ۱۳۹۳: ۲۹ و ۳۰).

۲. نظارت منابع انسانی از نظر اسلام

دین مبین اسلام، دینی جامع و کامل و پاسخگوی تمام نیازهای تکاملی انسان و جوامع بشری بوده است. هر آنچه سعادت انسان و تکامل جوامع بشری درگرو آن باشد، در منابع و آموزه‌های دینی یافت می‌شوند. درباره‌ی نظارت منابع انسانی در سازمان‌ها نیز دستورهای صریح و روشنی در منابع اسلامی آمده است که همه‌ی مدیران مسلمان را به داشتن یک نظام دقیق، جدی و عادلانه برای نظارت در سازمان‌ها سفارش می‌کند. خداوند فرشتگان را ناظر بر اعمال و رفتار و نیات انسان‌ها معرفی کرده و به انسان هشدار می‌دهد که همواره در محضر خدا است و خداوند بر همه‌ی اعمال آن‌ها ناظر و شاهد است؛ بنابراین انسان باید مواظب اعمال خود باشد. ازاین‌رو، نظارت انسان بر عملکرد خویش و یا به عبارت دیگر مسئله «خودکنترلی» مطرح می‌شود یعنی به انسان توصیه می‌شود که همواره به اعمال و رفتار خود نظارت داشته باشد. قبل از این‌که دیگران او را نظارت کنند، خودش حسابرسی نماید (آقا پیروزی، ۱۳۹۴: ۲۵۸).

در اسلام علاوه بر خود نظارتی، نظارت بیرونی بر عملکرد افراد در سازمان نیز به صورت آشکار، رسمی و نظارت پنهانی مطرح گردیده است. پیامبر گرامی اسلام (ص) می‌فرماید: «كُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ». همه‌ی مسلمانان نسبت به اعمال و رفتار یکدیگر مسئول هستند (مجلسی، ۱۴۱۳ق، ج ۷۵: ۳۸). قرآن کریم می‌فرماید: «وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ» مردان و زنان مؤمن، دوستان و یاوران یکدیگرند. میان آن‌ها رابطه‌ی صمیمی و دوستانه برقرار است؛ امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند (توبه/۷۱). امر به معروف خود یک نظارت همگانی است که تحقق آن باعث انجام درست کارها و جلوگیری از انحراف و فساد می‌شود. این نوع نظارت در کلیه‌ی سازمان‌ها به‌ویژه نظام آموزشی جز ضروریات محسوب می‌شوند.

ح: حمایت سازمانی از منابع انسانی

حمایت سازمانی یک مفهوم بسیار مهم در ادبیات مدیریتی است. این مفهوم می‌تواند نحوه‌ی رابطه‌ی بین سازمان‌ها و کارمندان را بیان نماید و وظایف کارمندان را در حیطه‌ی شغلی آن‌ها تعریف کند. منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم‌یافته منابع انسانی است که نظام آموزشی، نسبت به آن‌ها ارزش قائل است و سعادت و خوشبختی منابع انسانی را مدنظر دارد. منابع انسانی که حمایت نظام آموزشی را تجربه می‌کنند، این احساس را دارند که باید با توجه به رفتارها و نگرش‌های مناسب در سازمان‌های آموزشی ایفای نقش کنند تا عملکردشان در راستای منافع نظام آموزشی باشد و بدین‌وسیله حمایت‌های سازمان را جبران کنند (زارعی، ۱۳۹۳: ۱۳۰). حمایت سازمانی در نظام آموزشی در ابعاد مختلفی صورت می‌گیرد که شامل حمایت‌های معنوی، مادی، عاطفی، ایمنی، امنیتی، آموزشی و... می‌شوند که هر یک جایگاه و تأثیرات خود را در شرایط مختلف دارند. (جزنی، ۱۳۸۴: ۷۶). حمایت از نیروی انسانی (کارگر) در اسلام بسیار تأکید شده است. از نظر اسلام انسان دارای کرامت و ارزش ذاتی است که خداوند به ایشان عطا فرموده است. جایگاه و احترام انسان باید در تمام بخش‌ها به‌خصوص در نظام آموزشی به‌عنوان یک مدیر، معلم و دانش‌آموز و... حفظ شود و مورد حمایت قرار بگیرند. قرآن کریم می‌فرماید: «نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ سُخْرِيًّا؛ ما معاش و

روزی آن‌ها در زندگی دنیا تقسیم کردیم و بعضی را بر بعضی به درجاتی از مال و جایگاه دنیا برتری دادیم تا برخی، برخی دیگر را مسخر کنند و در خدمت بگیرند» (زخرف/۳۲). این آیه اشاره می‌کند که کسانی که از نظر مقام و قدرت مالی نسبت به دیگران در مرحله بالاتری قرار دارند باید نسبت به کسانی که در درجه پایین‌تری قرار دارند، مسئولیت‌پذیری داشته باشند و آن‌ها در خدمت بگیرند و از آن‌ها حمایت کنند. این تفاوت را خداوند متعال به آن‌ها بخشیده است تا سیر تکامل زندگی انسان بر اساس نظام احسن و نظم حاکم بر آن به شکل طبیعی ادامه یابد.

ط: تکنولوژی در منابع انسانی

تکنولوژی از دو واژه‌ی «تکنو» به معنای استفاده علوم در صنایع کاربردی و «لوژی» به معنای مطالعه سیستماتیک ترکیب یافته است. منظور از آن، کاربرد علوم در صنایع با استفاده از رویه‌ها و مطالعات منظم و جهت‌دار است (حاج فتحعلی‌ها، ۱۳۷۷: ۴۶). در چند دهه‌ی اخیر، تکنولوژی تولید بسیاری از محصولات و خدمات در عرصه‌های مختلف و به‌ویژه در حوزه‌ی آموزش و پرورش تغییرات چشمگیری داشته است. تغییرات تکنولوژی از مهم‌ترین عوامل در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی بوده است. به دلیل وجود تغییرات شدید در تکنولوژی، دانشمندان مدیریت آموزشی اعتقاد دارند که در آینده مهم‌ترین چالش‌ها در محدوده‌ی وظایف منابع انسانی، آموزش کارکنان در نظام آموزشی است و باید دانش آن‌ها با تکنولوژی متغیر روز انطباق داشته باشد. تکنولوژی متغیر مدام مهارت‌های جدیدی را می‌طلبد و عرضه‌ی مهارت‌ها معمولاً در بازار نیروی کار، کمتر از تقاضا برای آن‌ها است. درواقع مهم‌ترین فعالیت در زندگی آینده‌ی سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های آموزشی، تنها راه مقابله با تغییرات شدید تکنولوژی پرورش و آماده‌سازی منابع انسانی است. از این‌رو تکنولوژی و تجهیزات آموزشی می‌تواند نقش مؤثری در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی داشته باشد (زارعی، ۱۳۹۳: ۴۳).

توفیق کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی، به تکنولوژی‌های روز دنیا وابسته است. برنامه‌ریزی‌های درست و کارآمد مدیران و مسئولان ارشد، معلمان و مربیان، هر قدر هم که سنجیده و از لحاظ اصولی قدرتمند و کامل باشند، بازهم به تکنولوژی کافی و کارساز نیاز دارند. با ابزار و تجهیزات کامل‌تر منابع انسانی می‌تواند کارآمد و اثربخش باشد. تجهیزات موردنظر یک مدرسه مناسب می‌تواند از قبیل محیط وسیع و فضای سبز مناسب، امکانات کامل گرمایشی و سرمایشی، کتابخانه و آزمایشگاه مجهز، اتاق رسانه و وسایل کمک آموزشی مثل سیستم کامپیوتر و فضای آموزش مجازی باشد. این امکانات و تجهیزات بر عملکرد کلیه‌ی کارکنان، معلمان و دانش‌آموزان از نظر کیفیت عملکرد تأثیر مطلوبی دارد (معیری، ۱۳۸۵: ۱۴۱). تکنولوژی از نظر اسلام یکی از عناصر مهم در مدیریت اطلاعات است که شناسایی و پایش و به‌کارگیری آن باعث شناخت موضوع می‌شود. قرآن کریم می‌فرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ» از آنچه که به آن شناخت نداری پیروی نکن (اسرا/۳۶). قرآن کریم شناختی را که از طریق اطلاعات به دست می‌آید را مهم می‌داند.

ی: توکل در منابع انسانی

انسان با توکل به خدا خود را به حقیقت و سبب اصلی متصل می‌کند. توکل به خدا، یکی از مباحث مهم تصمیم‌گیری در مدیریت اسلامی است که در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی نقش اساسی دارد. «توکل» در منابع انسانی نظام آموزشی به معنای داشتن اعتماد به خداوند در تمام کارها و تکیه بر اراده‌ی خداوند با اعتقاد به این‌که تنها خداوند آفریننده‌ی سبب‌ها و چیره بر همه‌ی آنها است و سبب‌ها فقط با اراده‌ی خداوند در سببیت کامل می‌شوند و تأثیر می‌گذارند؛ اما این به آن معنا نیست که منابع انسانی از دنبال کردن نیازهای خود و فراهم کردن مقدمات آنها در نظام آموزشی بی‌نیاز باشد و گمان کنند که وسایل ظاهری و طبیعی، سببیت ندارند؛ بلکه به این معنا است که منابع انسانی تمام توجه و امید خود

را به اسباب و علل ظاهری منحصر نکند و به اراده‌ی خداوند که سبب‌ساز و سبب سوز است توجه قلبی نمایند (شفیعی، ۱۳۸۸: ۱۳۰). منابع انسانی در نظام آموزشی اگر در همه‌ی کارهای خود به خداوند توکل نمایند، چنان از نظر اراده و سایر صفات روحی قوی و نیرومند می‌شود که مغلوب هیچ عامل دیگری قرار نمی‌گیرد. قرآن کریم می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ» هر که به خداوند توکل نماید، خداوند او را کفایت می‌کند (طلاق/۳)؛ بنابراین با توجه به این‌که توکل یکی از عوامل اصلی و حیاتی کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی است و از آنجایی که محاسبه دقیق رویدادها و برنامه‌ها همواره با درصدی از خطا است، بهتر است تمام کارها با توکل به خداوند انجام گیرد.

ک: صبر در منابع انسانی

صبر یک نیروی قدرتمند در مقابل سختی‌ها و گرفتاری‌ها و مصیبت‌ها است. صبر در دین مقدس اسلام فضیلت بسیار والایی دارد. صبر به عنوان یکی از عوامل مهم معنوی در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی نقش اساسی دارد. مدیران، مسئولان و کارمندان که مشغول کار در نظام آموزشی هستند، اگر در هنگام بروز مشکلات، گرفتاری‌ها و مصیبت‌های پیشامده بی‌صبری نمایند، آسیب‌های جبران‌ناپذیری به سازمان‌های آموزشی وارد می‌کنند و در این وضعیت مدیران نمی‌توانند به صورت عقلانی برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری نمایند و در نتیجه، خطاهایی اتفاق می‌افتد که به اهداف و نتایج کاری سازمان لطمه می‌زند.

از این رو ضرورت دارد که مدیران نظام آموزشی در گرفتاری‌ها و مشکلات چه به صورت شخصی و چه به صورت سازمانی از قوه‌ی قدرتمند صبر استفاده نمایند؛ زیرا صبر می‌تواند مدیران و کارکنان نظام آموزشی را در برنامه‌ریزی‌ها و تصمیم‌گیری‌ها به شکل منطقی و عقلانی کمک نماید و باعث نجات منابع انسانی و نظام آموزشی از بحران‌های ناخواسته شود. قرآن کریم می‌فرماید: «إِنْ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُوا مِائَتِينَ» اگر از شما بیست نفر مرد صبور باشد بر دویست تن از دشمنان غلبه می‌کنند (انفال/۶۵). صبر رمز پیروزی و موفقیت در هنگام بروز مشکلات است. صبر باعث استحکام و پایداری منابع انسانی در برابر گرفتاری‌ها می‌شود که تأثیر بسزایی در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی دارد.

م: دعا در منابع انسانی

دعا یکی دیگر از عوامل معنوی است که نقش مهمی در جلوگیری از بحران‌ها و رفع گرفتاری‌های منابع انسانی در نظام آموزشی دارد. قرآن کریم دعا را یکی از عوامل غیبی در نجات بخشی و رهایی انسان از گرفتاری‌ها در زندگی عبادی و اجتماعی می‌داند. قرآن کریم نقش کلیدی دعا را با مثال عینی در گستره‌ی طوفانی شدن دریا به تصویر می‌کشد. آنجا که می‌فرماید: خدا کسی است که انسان‌ها را در خشکی و دریا سیر می‌دهد، وقتی در کشتی قرار می‌گیرند و بادهای موافق آن‌ها را حرکت می‌دهد، خوشحال می‌شوند؛ اما وقتی ناگهان طوفان شدیدی می‌وزد و امواج از هر سو به سراغ آن‌ها می‌آید و گمان می‌برند که هلاک خواهند شد. در این موقع خدا را از روی عقیده و اخلاص می‌خوانند که اگر ما را نجات دهی، حتماً از سپاسگزاران خواهیم بود (یونس/۲۲).

در این رویداد تاریخی که از قرآن کریم نقل شده است، عوامل طبیعی سرنشینان کشتی را به سوی هلاکت پیش می‌برد؛ اما یک عامل معنوی به نام دعا، فراتر از تمام عوامل مادی و طبیعی موجب نجات سرنشینان کشتی گردید. در نظام آموزشی نیز مدیران منابع انسانی، در کنار توجه به علل و عوامل مادی محسوس طبیعی، به منظور پیش‌بینی روش‌های دستیابی به اهداف سازمانی به‌ویژه در شرایط بحرانی، با استمداد از دعای خالصانه، به اهداف والای خود دست می‌یابند؛ چراکه در صورت اجرایی نبودن روش‌های به کار گرفته‌شده، به واسطه‌ی دعا اسباب دیگری جایگزین می‌شود و مسیر رسیدن به اهداف نظام آموزشی را فراهم می‌کنند و نیز باعث کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی می‌گردد. دعا حتی سرنوشت را تغییر می‌دهد. پیامبر خدا (ص) می‌فرماید: «لَا يُرَدُّ الْقَضَاءُ إِلَّا الدُّعَاءُ» سرنوشت را چیزی جز دعا تغییر نمی‌دهد (مجلسی، ۱۴۱۳ق، ج ۹۳: ۲۹۴).

نتیجه‌گیری

این تحقیق با این هدف صورت گرفته است که ویژگی‌های منابع انسانی در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش، با رویکرد اسلامی به‌گونه‌ای موردی و مشخص موردبررسی قرار گیرد. نبود منابع انسانی توانمند، متخصص و خلاق موجب عدم کارآمدی و اثربخشی نظام آموزشی در رابطه با ارائه‌ی خدمات آموزشی متناسب با تقاضا و نیازهای جامعه شده است. عدم کارآمدی نظام آموزشی از نظر علمی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و... در تمام بخش‌های مختلف جامعه تأثیر منفی و مستقیم می‌گذارد که در نهایت به نبود متخصصان تعلیم‌یافته و ناتوانی در ایجاد زیرساخت‌ها و زیربنای لازم برای پیشرفت و توسعه و نیز فقر و عقب‌افتادگی یک کشور در تمام بخش‌ها منجر می‌گردد.

مجموعه‌ی یافته‌های این پژوهش و فرضیه‌ی ما، این مسئله را آشکار می‌سازد که منابع انسانی نظام آموزشی کارآمد و اثربخش می‌تواند به‌عنوان منبع علم، فرهنگ، هنر و پایه‌گذار اقتصاد، صنعت پایدار و خلق‌کننده‌ی ارزش‌ها در چهارچوب مبانی اسلامی باشد. منابع انسانی متخصص هسته‌ی مرکزی همه‌ی پیشرفت‌های نظام آموزشی است. نظام آموزشی کارآمد و اثربخش یکی از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین نهادهای یک کشور محسوب می‌شود که وظیفه‌ی انتقال علم، فرهنگ و تربیت

نیروی انسانی ماهر و شایسته و نیز رشد و بالندگی جامعه را در عرصه‌های گوناگون فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی را به عهده دارد.

منابع

- * قرآن کریم ترجمه آیت‌الله مکارم شیرازی.
- * نهج البلاغه ترجمه محمد دشتی قم: انتشارات مشهور، چاپ اول، ۱۳۷۹.
۱. آقا پیروز علی، خدمتی ابوطالب، شفیعی عباس، بهشتی نژاد سید محمود، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ دهم، ۱۳۹۴.
۲. ابطحی سید حسین، مبانی مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نور، چاپ بیستم، ۱۳۸۹.
۳. بازرگان عباس، ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم، ۱۳۸۰.
۴. بخشی علی اکبر، خودشناسی درون‌مایه وجدان کاری، فصلنامه معرفت، ش ۱۷، سال ۱۳۸۸.
۵. بازرگان عباس، ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات سمت، چاپ هفتم، ۱۳۸۰.
۶. بخشی علی اکبر، خودشناسی درون‌مایه وجدان کاری، فصلنامه معرفت، ش ۱۷، سال ۱۳۸۸.
۷. جزنی نسرین، مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر نی، چاپ چهارم، ۱۳۸۴.
۸. بزاز جزایری سید احمد، رویکرد تیمی در ارزیابی عملکرد منابع انسانی، تهران ماهنامه تدبیر ش ۱۶۷، سال ۱۳۹۹.
۱۰. حاج فتحعلی‌ها عباس، توسعه تکنولوژی تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول، ۱۳۷۷.
۱۱. حر عاملی محمد بن حسن، وسایل شیعیه، مشهد: انتشارات آل البیت، چاپ اول، ۱۴۱۴ ه. ق.
۱۲. رابینز استفین، تیموتی جاج، رفتار سازمانی، ترجمه مهدی زارع، تهران: انتشارات نص، چاپ پنجم، ۱۳۹۴.
۱۳. رضا نژاد امیر دهی یدالله، عوامل مؤثر بر انگیزش کارکنان در سازمان‌های آموزشی با تأکید بر منابع اسلامی، جامعه المصطفی مؤسسه آموزشی عالی علوم انسانی، ۱۳۹۴.
۱۴. زارعی متین حسن، مدیریت منابع انسانی، قم: انتشارات بوستان کتاب، چاپ چهارم، ۱۳۹۳.
۱۵. شاملو سعید، مکتب‌ها و نظریه‌ها در روان‌شناسی شخصیت، تهران: انتشارات رشد، چاپ دهم، ۱۳۹۱.
۱۶. شفیعی عباس، درآمد بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ اول، ۱۳۹۵.
۱۷. شفیعی عباس، خدمتی ابوطالب، پیروز علی آقا، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه، چاپ دوم، ۱۳۸۸.

۱۸. رضائیان علی، مدیریت رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها، تهران: انتشارات ادب، چاپ یازدهم، ۱۳۸۶.
۱۹. عبدالحی بیژن، عوامل مرتبط با توانمندی سازی اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم، فصلنامه آموزش عالی ایران، ش ۵، ۱۳۸۸.
۲۰. کریمی فریبا، سلیمی محمدرضا، نقش آموزش در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها، تهران: دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، سال ۱۳۹۴.
۲۱. مجلسی محمدتقی، بحارالانوار، بیروت: انتشارات دارالاضواء، چاپ دوم، ۱۴۱۳ ه. ق.
۲۲. مکارم شیرازی ناصر، پیام امام امیرالمؤمنین (ع) تهران: انتشارات دارالکتاب اسلامی، چاپ سوم، ۱۳۸۹.
۲۳. معیری محمد طاهر، مسائل آموزش و پرورش، تهران: انتشارات امیرکبیر، چاپ هفدهم، ۱۳۸۵.
۲۴. نیکنامی مصطفی، نظارت و راهنمای آموزشی، تهران: انتشارات سمت، چاپ چهاردهم، ۱۳۹۳.