

بررسی عوامل مؤثر بر کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی

در نظام آموزشی

محمد انور جعفری^۱

محمد عالم احمدزاده^۲

چکیده

هر نظام آموزشی در فرآیند فعالیت‌ها و ارائه خدمات خود، به دنبال رشد، کارآمدی و اثربخشی است که بر این اساس اهداف خود را در راستای توسعه هرچه بیش‌تر، ارتقای کیفیت خروجی‌ها و هم‌چنین تحویل منابع انسانی متخصص و شایسته به جامعه قرار می‌دهد. این تحقیق با روش تحلیلی - توصیفی در پی تبیین عوامل مؤثر بر کارآمدی منابع انسانی در نظام آموزشی با رویکرد اسلامی است. یافته‌های پژوهش، نشان می‌دهد که نظام آموزشی کارآمد مبتنی بر وجود منابع انسانی کارآمد و اثربخش است. مبانی فکری و فلسفی نظام آموزشی کارآمد در تمام تصمیم‌گیری‌ها، سیاست‌گذاری‌ها، جهت‌گیری‌ها و نوع نگرش مدیران، معلمان و کارکنان باید برگرفته از مبانی اسلام باشد. ازاین‌رو نظام آموزشی با توجه به تأثیر عمیقی که در رشد تعلیم و تربیت، شکوفایی استعدادها 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.

کلیدواژه‌ها: عوامل، منابع انسانی، نظام آموزشی، کارآمدی، اثربخشی

۱. گروه قرآن و علوم، مجتمع آموزش عالی قرآن و حدیث، جامعه المصطفی العالمیه، بامیان، افغانستان.

ایمیل: mohammadavar32@gmail.com

۲. گروه فقه تربیتی، مجتمع آموزش عالی فقه، جامعه المصطفی العالمیه، میدان وردک، افغانستان

ایمیل: mahmadzadeh84@yahoo.com

مقدمه

کارآمدی تعلیم و تربیت که از مهم‌ترین دغدغه‌های نظام‌های آموزشی است، نیازمند عوامل متعدد است. وجود منابع سرشار مادی، به‌تنهایی نمی‌تواند یک «نظام آموزشی کارآمد و اثربخش» یا تشکیلات منسجم ایجاد کند. لذا در دنیای امروز، منابع انسانی به‌عنوان باارزش‌ترین و مهم‌ترین سرمایه برای هر نظام آموزشی است که وجود آن به‌نظام آموزشی معنای می‌بخشد. منابع انسانی یکی از قدیمی‌ترین مباحث بشری است که این امر با خلقت و حیات انسان در زمین و تشکیل خانواده، اجتماعات اولیه، اندیشه اداره 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 به‌حکم غریزی به این واقعیت پی برده است که می‌تواند حیات، بقا و سعادت‌مندی خود را در زندگی اجتماعی، اندیشیدن، تصمیم گرفتن و کار کردن با هم‌نوعان خود تضمین نماید.

منابع انسانی در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش، امروزه به‌عنوان منبع علم، فرهنگ و هنر، پایه‌گذار اقتصاد، صنعت، تولیدکننده ثروت و خلق‌کننده ارزش‌ها شناخته می‌شود. منابع انسانی، هسته اصلی موفقیت در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش است. اهمیت آن در نظام آموزشی به‌قدری است که اگر با برنامه‌ریزی درست، به کار گرفته نشود، به عدم کارآمدی و اثربخشی و سپس به شکست نظام آموزشی منجر می‌گردد، اما اگر با برنامه‌ریزی دقیق صورت بگیرد نظام آموزشی کارآمد و اثربخش خواهد بود.

از نظر اسلام انسان، اشرف مخلوقات است. اولین کسانی که اقدام به تشکیل برنامه‌ریزی 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)» انسان‌ها را به‌طور گسترده برای حفظ و اداره جامعه به همکاری در قالب یک نظام و سازمان دعوت کردند. هم‌چنین در زمان ائمه معصومین^(ع) از جمله حضرت امیرالمؤمنین



امام علی^(ع) در دوران حکومتشان همواره بر شایسته‌سالاری و انتخاب منابع انسانی بر اساس توانایی و مهارت تأکید داشتند. نگاه اسلام نسبت به منابع انسانی یک نگاه ارزشی و کریمانه است

امروزه نظام‌های آموزشی، به دلیل پیوند ناگسستنی بین رشد و توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی، گسترش و پیشرفت‌های مختلف علمی در زمینه‌های توسعه فناوری، صنعت و تجارت و گرایش فراگیر در آن‌ها به دنبال کارآمدی و اثربخشی است؛ زیرا تحقق آن‌ها سبب دستیابی به اهداف سازمان آموزشی می‌گردد و عدم تحقق آن منجر به هدر رفتن وقت، انرژی، هزینه‌ها، ضعف نیروها و مشکلات عدیده‌ای در نظام آموزشی و جامعه می‌گردد. دستیابی به نظام آموزشی کارآمد و اثربخش مبتنی بر منابع انسانی است. ازاین‌رو لازم است عوامل تأثیر بر کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی بررسی گردد.

۱. مفاهیم

۱-۱. کارآمدی

«کارآمدی» یا به تعبیر دیگر «کارایی» هر دو از نظر معنا مترادف سات و یک مفهوم اقتصادی است که ابتدا در رابطه با فعالیت‌های اقتصادی مطرح شده است. در حال حاضر اصطلاح «کارآمدی» بیشتر در سه قلمرو مدیریت، اقتصاد و سیاست کاربرد دارد. در فرهنگ علوم تربیتی به معنای کفایت، لیاقت، شایستگی، تخصص و دانش آمده است. کارآمدی در نظام آموزشی، ترکیبی مطلوب از عوامل برون‌داد (اثربخشی) برای سطح معینی از درون‌داد (هزینه) در جهت رسیدن به بیشترین بازدهی تعریف شده است. به تعبیر دیگر کارآمدی چینه‌س درستی درون‌داد برای دستیابی به ترکیب مطلوب برون‌داد است. (بازرگان، ۱۳۸۰: ۷۱)

ساده‌ترین تعریف از کارآمدی توسط «پتر دارکر» صورت گرفته است. به نظر او (EFFicien) = «کارآمدی یعنی انجام درست کارها». کارآمدی در نظام آموزشی انجام درست کارها با مدیریت مدبرانه و عالمانه منابع با صرف کمترین زمان و هزینه و

هم‌چنین داشتن بیشترین بازدهی است. (اسلامیه، ۱۳۹۹: ۲۶) بر این اساس می‌توان گفت که کارآمدی در نظام آموزشی، استفاده بهینه و عالمانه از دروندادهای لازم درون نظام آموزشی (منابع)، با صرف کمترین زمان و هزینه برای حصول بیشترین درونداد (دانش آموخته) در جهت تحقق یک هدف از قبل طراحی شده است.

۲-۱. اثربخشی

اثربخشی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های سنجش و ارزیابی عملکرد، در کلیه سازمان‌ها و به‌خصوص نظام آموزشی است. مفهوم اثربخش که برگرفته از واژه (Effectiveness) در نظام آموزشی به میزان موفقیت نتایج حاصله از عملکرد است. اثربخشی چیزی است که از راه اعمال صحیح مدیریت به دست می‌آید. تعریف اثربخشی عبارت است از میزان موفقیت نظام آموزشی در زمینه بازدهی و نتایج کاری است. (آفرین، ۱۳۸۶، ص ۸) در مورد مفهوم اثربخشی تعاریف متعددی صورت گرفته است اما تعریف جامع و مشخصی وجود ندارد؛ زیرا فرآیند دستیابی به آن، کار دشواری است. مفهوم اثربخش در نظام آموزشی عبارت است از میزان تحقق مطلوبیت بروندادهای نهایی و واسطه‌ای در جهت دستیابی به اهداف از قبل طراحی شده. (مهاجر، ۱۳۹۶). به تعبیر دیگر منظور از اثربخش در واقع بررسی میزان مؤثر بودن اقدامات انجام شده برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است. به عبارتی ساده‌تر در یک مطالعه اثربخش، میزان تحقق اهداف اندازه‌گیری می‌شود.

۱-۳. منابع انسانی

تعاریف متعددی از منابع انسانی صورت گرفته است. ویلیام تریسی در تعریف منابع انسانی می‌نویسد: «منابع انسانی عبارت است از افرادی که کار می‌کنند و سازمان را به تحرک برمی‌انگیزند». (اسفندیار، ۱۳۹۸: ۱۳) به یک تعریف جامع‌تر «منابع انسانی عبارت است از تمام افرادی که در سطوح مختلف برای نیل به اهداف مشخصی در سازمان مشغول به کار هستند». (علاقه بند، ۱۳۹۷: ۱)



۴-۱. نظام آموزشی

با توجه به کثرت ایدئولوژی‌ها و جهان‌بینی‌ها و نیز رویکردهای مکاتب مختلف تربیتی و روش‌های مختلف آموزشی، تعاریف متعددی از نظام آموزشی صورت گرفته است. از جمله آقای علاقه‌بند در تعریف نظام آموزشی می‌گوید: «نظام آموزشی الگوی کلی نهادها و سازمان‌های رسمی جامعه است که وظایف انتقال فرهنگ و شکوفاسازی آن، پرورش همه‌جانبه افراد و تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص را به عهده دارند». (جان احمدی، ۱۳۹۷: ۱۰) به عبارت دیگر نظام آموزشی مجموعه‌ای از عناصر و اجزایی است که برای رسیدن به هدف عالی طراحی شده‌اند. به طور کلی می‌توان گفت که نظام آموزشی تمام کنش‌ها و اثرات و راه و روش‌هایی است که برای رشد و تکامل توانایی‌های مغزی، معرفتی و همچنین مهارت‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای انسان به کار می‌رود. (صفوی، ۱۳۸۳: ۲۱)

۲. عوامل مؤثر بر کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی

۱-۲. آموزش منابع انسانی

در عصر حاضر هیچ سازمانی بدون توجه به منابع انسانی و نقش سازنده آن، در ارائه خدمات قادر به حیات نیست. اجرای آموزش 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 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، همه این موارد در سایه منابع انسانی توانمند و مجهز



به سلاح دانش امکان‌پذیر است. (امیر دهی، ۱۳۹۴: ۱۳۰)

با توجه به این که منابع انسانی، امروزه به عنوان یک عامل استراتژیک مطرح است، آموزش و بهسازی کارکنان نیز اقدام راهبردی و استراتژیک در نظر گرفته می‌شود؛ یعنی از آموزش به عنوان سرمایه‌گذاری در سرمایه انسانی یاد می‌شود که نتیجه چنین نگرشی در جوامع پیشرفته، دستیابی به منابع انسانی متخصص و کارآمد است. فرایند 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 در می‌آیند، 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 به وسیله آن، افراد تازه استخدام شده 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.

آموزش منابع انسانی از نظر اسلام بسیار حائز اهمیت است. به طوری که آموزش و فراگیری دانش از محوری‌ترین برنامه فردی و اجتماعی دین مقدس اسلام به شمار می‌رود. نخستین آیات الهی که نازل گردیده، بیان‌کننده 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» (جمعه: ۲) او کسی است که در میان مردمی امی، رسولی را از خودشان مبعوث کرده است. امام علی^(ع) در مورد ضرورت و تأثیر آموزش منابع انسانی می‌فرماید:



فَالنَّاظِرُ بِالْقَلْبِ الْعَامِلُ بِالْبَصَرِ يَكُونُ مُبْتَدَأَ عَمَلِهِ أَنْ يَعْلَمَ أَعْمَلُهُ عَلَيْهِ أَمْ لَهُ فَإِنْ كَانَ لَهُ مَضَى فِيهِ وَإِنْ كَانَ عَلَيْهِ أَمْ لَهُ فَإِنَّ الْعَامِلُ بِغَيْرِ عِلْمٍ كَالسَّائِرِ عَلَى غَيْرِ طَرِيقٍ فَلَا يَزِيدُهُ بُعْدُهُ عَنِ الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ إِلَّا بُعْدًا مِنْ حَاجَتِهِ وَالْعَامِلُ بِالْعِلْمِ كَالسَّائِرِ عَلَى الطَّرِيقِ الْوَاضِحِ فَلْيَنْظُرْ نَاطِرُ أَسَائِرُ أَمْ رَاجِعُ؛ خردمند به دیده دل می نگرد و از روی بصیرت کار می کند. در آغاز کار، باید علم داشته باشد، آنچه انجام می دهد باید بداند به زیان او است یا به سود او. اگر به سود او بود، کار را هم چنان پیگیر باشد و اگر به ضرر او بود از انجام آن صرف نظر کند؛ زیرا هرکسی بدون علم دست به عملی بزند، چونان کسی است که خارج از راه گام برمی دارد. هر چه بیش تر جلو رود، بیش تر از مقصد دور می شود. کسی که بر مقتضای علم عمل می کند، همانند کسی است که درراهی روشن و آشکار پیش می رود. پس بر بیننده است که بنگرد که آیا پیش می رود یا برمی گردد. امام علی^(ع) در این حدیث شریف شرط کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی و موفقیت آن را در سه چیز می داند که هر سه از شاخه های علم و دانش است. نخست اندیشیدن در اصل کار، بعد عمل کردن با بصیرت، سپس آگاهی و مطالعه درباره نتیجه آن کار که آیا سود می دهد یا ضرر؟ در پایان نیز چنین نتیجه می گیرند که هر شخصی باید بنگرد که آیا به سوی مقصد پیش می رود یا به عقب بازمی گردد؟ این تعبیر نشان می دهد که افراد ناآگاه نه تنها با تلاش های خود به مقصد نزدیک نمی شوند بلکه گاهی با تلاش های خود دقیقاً در جهت ضد آن گام برمی دارند. داند.

(مکارم شیرازی، ۱۳۸۹: ۸۹-۱۰۰)

۲-۲. انگیزش منابع انسانی

انگیزش یکی از مهم ترین و اساسی ترین عوامل کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی است. انگیزش موجب ارتقای کیفیت و افزایش عملکرد منابع انسانی در انجام وظایف آن می گردد و در بهره وری و کارآمدی سازمان نقش چشمگیری دارد. وجود انگیزه کاری در منابع انسانی می تواند عامل مهمی در جهت افزایش رضایت مندی شغلی کارکنان نیز نقش اساسی داشته باشد. (جزایری، ۱۳۹۹، ۱۶۷: ۸۵)

نهادهای آموزشی امروزه در محیطی کاملاً رقابتی که همراه با تحولات شگفت انگیز



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 عهده کارکنان سازمان‌های آموزشی بگذارند. کارکنان زمانی می‌توانند به‌خوبی از عهده وظایف محوله برآیند که از انگیزه کافی، دانش، توانایی و مهارت لازم برخوردار باشند. (عبدالهی، ۱۳۸۹، ۵: ۲۹)

در دین مقدس اسلام بر ایجاد انگیزش در همه انسان‌ها تأکید فراوان شده است. دین اسلام انسان‌ها را همواره به تلاش و کوشش برای دسترسی به هدف مشروع فرامی‌خواند. در آموزه‌های اسلامی برای انگیزش، واژه‌های زیادی ذکر شده است که با مفهوم انگیزش همخوانی دارند: ۱. اشاره: 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 ۶۷ 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: ۶۲-۶۳) اندیشمندان اسلامی معتقد است که انگیزش قوه‌ای است که به‌وسیله 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. (امیر دهی، ۱۳۹۴: ۷۰)

۲-۳. قانونمندی 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 همه 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 همه انبیای 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 تاکنون 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 قرآن کریم می‌فرماید: «لَقَدْ أَرْسَلْنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ»؛ (حدید: ۲۵)

همانا پیامبران خود را با ادله و معجزات فرستادیم و با ایشان کتاب و میزان عدل نازل کردیم تا مردم به راستی و عدالت گرایند.

یکی از اصول تحقق عدالت در اسلام آن است که همه در برابر قانون مساویند. انسان‌ها ذاتاً هیچ مزیتی نسبت به یکدیگر ندارند و با هم 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 درست کارها، 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.

۴-۲. تأثیر محیط بر منابع انسانی

محیط در لغت به معنای اطراف، دور و احاطه تعریف شده است. به طور کلی در متون تخصصی مدیریت محیط، به پدیده‌های اطراف سازمان اطلاق می‌گردد که به طور معمول عواملی نظیر دولت، رقبا، تکنولوژی، عرضه و تقاضای نیروی کار و صنعت مرتبط با سیستم سازمان آموزشی را در بر می‌گیرد. نوع نگرش محیط به نظام 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 (فارغ التحصیلان) تبدیل می‌کند. سابقه نگرش سیستمی به سازمان‌ها به نظریه عمومی سیستم‌ها در دهه ۶۰ میلادی بر می‌گردد.

عوامل محیطی تأثیرگذار در سازمان‌های آموزشی، به صورت عمده به دو دسته تقسیم می‌شوند. دسته اول: دربرگیرنده همه عوامل محیطی بیرونی یا عمومی است؛ مثل عوامل اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی. دسته دوم: عوامل محیطی درونی؛ بخشی از محیط سازمان است که به طور مستقیم به تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی مرتبط می‌شود و به طور واضح بر عملکرد نظام آموزشی تأثیرگذار است. (رایینز، ۱۳۹۴: ۱۷۰) از این رو 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:

الف. محیط بیرونی در منابع انسانی: دانشمندان مدیریت، محیط بیرونی در سازمان آموزشی را به این صورت تعریف کرده‌اند: «نهادهای 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 مجزای 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. (ر.ک. زارعی، ۱۳۸۹: ۷۰)

ب. محیط درونی در منابع انسانی: عواملی محیطی درونی مختص 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 محدوده مرز سازمان آموزشی بر منابع انسانی تأثیر می‌گذارد. عوامل درونی سازمان آموزشی شامل موارد زیر می‌شود: مأموریت سازمانی، خط‌مشی و فرهنگ سازمانی. (ر.ک. زارعی، ۱۳۸۹: ۴۴، ۴۵، ۴۶)

۲-۵. ارتباطات در منابع انسانی

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 تمام‌کارها 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 به منزله 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 فرستاده شده با مفهوم دریافت شده یکسان باشد. (ر.ک. زارعی، ۱۳۸۹: ۲۲۹-۲۳۱) برجستگی ارتباطات در منابع انسانی، در دو موضوع ذیل است:

الف. نقش ارتباطات در منابع انسانی: به‌طور کلی، ارتباطات نقش شریان حیاتی و سیستم عصبی سازمان‌های آموزشی را به عهده دارد؛ به بیان دیگر از طریق مجرای ارتباطی، اطلاعات به تمام نقاط سازمان می‌رسد. از این رو نقش اطلاعات و اطلاع‌رسانی از جمله 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 تخلیه منابع انسانی از فشارهای روانی می‌گردد. به‌عنوان مثال وقتی که نیروهای انسانی دوره‌هم 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 زمینه شکوفایی منابع انسانی را در نظام آموزشی فراهم می‌سازد. (شفیعی، خدمتی و آقا پیروز، ۱۳۸۸: ۱۵۶)

ب. نقش ارتباطات از نظر اسلام در منابع انسانی: در هر جامعه‌ای ممکن است متناسب با فرهنگ و ساختار ارزشی آن، الگوهایی در زمینه ارتباطات تعریف و تعیین گردد. این الگوها در جوامع اسلامی به‌صورت اسوه‌های اسلامی در نحوه 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 دست یافت. خداوند



در قرآن کریم می‌فرماید: «وَ أَخْفَضَ جَنَاحَكَ لِمَنِ اتَّبَعَكَ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ؛ (شعراء: ۲۱۵) ای پیامبر در مقابل پیروانت بال فروتنی فرود آر و مهربان باش». در این آیه خداوند یک الگوی ارتباطی سرشار از محبت را به حضرت پیامبر (ص) با پیروانش معرفی می‌کند و در آیه دیگر می‌فرماید: «قُولُوا لِلنَّاسِ حُسْنًا؛ (بقره: ۸۳) با مردم به زبان خوش سخن بگویید». از این آیات این‌گونه می‌توان دریافت که مدیران باید با زیردستان خود به نرمی و ملایمت سخن بگویند و کارکنان نیز در بین خود ارتباط محبت‌آمیز داشته باشند. در آیه دیگری آمده است: «فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ؛ (آل عمران: ۱۵۹) ای پیامبر! به رحمت الهی با افراد زیردست نرم و مهربان شدی و اگر خشن و سنگدل بودی از اطرافت پراکنده می‌شدند». بنابراین مدیر باید با زیردستان خود متواضع رفتار کند و با آنها خوش اخلاق و خوش برخورد باشد.

۲-۶. 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، ۱۳۸۹: ۱۵۱)

نظام آموزشی یکی از پیچیده‌ترین نظام‌های اجتماعی هر کشور است و از نظر تماس با افراد، بالاترین میزان تماس و ارتباط را دارد. به‌طوری که 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 همه بخش‌های آن به‌خصوص در بخش منابع انسانی، در کارآمدی و اثربخشی و همچنین بالا بردن کیفیت آن نقش اساسی داشته باشد. (بازرگان، ۱۳۸۰: ۱۲)

الف. 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 این‌رو از مهم‌ترین اهداف ارزشیابی منابع انسانی در نظام آموزشی، می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- افزایش مهارت‌ها و بالا بردن انگیزه 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، ۱۳۸۹: ۱۴۵ و ۱۵۵)

ب. ارزشیابی منابع انسانی از دیدگاه اسلام: در مکتب الهی اسلام، ارزشیابی و رسیدگی به اعمال، بسیار مورد تأکید است و ائمه 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، موردسنجش 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 وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ» (زلزال: ۷) هرکسی ذره‌ای کار خیری انجام دهد، نتیجه آن را می‌بیند و هرکسی ذره‌ای کار بد انجام دهد، نیز نتیجه آن را خواهد دید». پیامبر گرامی^(ص) در حدیثی می‌فرماید: «إِنَّمَا الْأَعْمَالُ بِالنِّيَّاتِ؛ همانا ارزش اعمال به نیت است». (حرعاملی، ۱۴۱۴، ۴: ۳۴) قرآن کریم می‌فرماید: «وَقَطَعْنَاهُمْ فِي الْأَرْضِ أَمَّا مِنْهُمْ الصَّالِحُونَ وَمِنْهُمْ دُونَ ذَلِكَ وَبَلَوْنَاهُمْ بِالْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ لَعَلَّهُمْ يَرْجِعُونَ» (اعراف: ۱۶۸) ما آنان [بنی اسرائیل] را در زمین به‌صورت امت‌ها و گروه‌هایی پراکنده ساختیم، بعضی از آنان صالحند 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 و می‌گوید همه انسان‌ها دائماً در معرض ارزشیابی قرار دارند. بعضی صالح و بعضی ناصالح هستند و از طریق نیکی‌ها و بدی‌ها مورد ارزشیابی قرار می‌گیرند.

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.

۷-۲. نظارت بر منابع انسانی

همه 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 همه 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 همه سازمان‌های آموزشی به دلیل اهمیت مسئله آموزش 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)

الف. حیطه نظارت منابع انسانی: حیطه 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، مشاهده بالینی، آموزش ضمن خدمت، مشاوره و راهنمایی، سمینارهای آموزشی، سخنرانی‌های علمی، ارائه تجارب و نتایج تحقیقات و کارگاه‌های آموزشی



می‌شوند. حیطه نظارت منابع انسانی موفق بر فرایند آموزش یادگیری استوار است که در این برنامه حیطه 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. (نیکامی، ۱۳۹۳: ۲۹-۳۰)

ب. نظارت منابع انسانی از نظر اسلام: درباره نظارت منابع انسانی در سازمان‌ها نیز دستورهای صریح و روشنی در منابع اسلامی آمده است که همه 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 نیت انسان‌ها معرفی کرده و به انسان هشدار می‌دهد که همواره در محضر خدا است و خداوند بر همه اعمال آن‌ها ناظر و شاهد است؛ بنابراین انسان باید مواظب اعمال خود باشد. ازاین‌رو، نظارت انسان بر عملکرد خویش 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 این که دیگران او را نظارت کنند، خودش حسابرسی نماید. (خدمتی، شفيعی و محمودی، ۱۳۹۸: 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؛ همه مسلمانان نسبت به اعمال و رفتار یکدیگر مسئول هستند». (مجلسی، ۱۴۱۳، ۴۲: ۳۸) قرآن کریم می‌فرماید: «وَالْمُؤْمِنُونَ وَالْمُؤْمِنَاتُ بَعْضُهُمْ أَوْلِيَاءُ بَعْضٍ يَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ» (توبه: ۷۱) مردان و زنان مؤمن، دوستان یاوران یکدیگرند. میان آن‌ها رابطه صمیمی و دوستانه برقرار است؛ امر به معروف و نهی از منکر می‌کنند». 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 کلیه سازمان‌ها به‌ویژه نظام آموزشی جز ضروریات محسوب می‌شوند.



۲-۸. حمایت سازمانی از منابع انسانی

حمایت سازمانی یک مفهوم بسیار مهم در ادبیات مدیریتی است. این مفهوم می‌تواند نحوه رابطه بین سازمان‌ها و کارمندان را بیان نماید و وظایف کارمندان را در حیطه شغلی آن‌ها تعریف کند. منظور از حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته 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، ۱۳۹۴: 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. (جزینی، 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 قَسِمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ بَعْضًا سُّخْرِيًّا» (زخرف: ۳) ما معاش و روزی آن‌ها را 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». 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.



۲-۹. تکنولوژی در منابع انسانی

تکنولوژی از دو واژه «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. (فتحعلی‌ها و اصفهانی، ۱۳۷۷: ۴۶) در چند دهه اخیر، تکنولوژی تولید بسیاری از محصولات و خدمات در عرصه‌های مختلف و به‌ویژه در حوزه 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 محدوده 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 عرضه مهارت‌ها معمولاً در بازار نیروی کار، کمتر از تقاضا برای آن‌ها است. درواقع مهم‌ترین فعالیت در زندگی آینده سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های آموزشی، تنها راه مقابله با تغییرات شدید تکنولوژی پرورش و آماده‌سازی منابع انسانی است. ازاین‌رو تکنولوژی و تجهیزات آموزشی می‌تواند نقش مؤثری در کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی داشته باشد. (زارعی، ۱۳۹۴: 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 کلیه کارکنان، معلمان و دانش آموزان 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 به کارگیری آن باعث شناخت موضوع می شود. قرآن کریم می فرماید: «وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ؛ (اسراء: ۳۹) از آنچه به آن شناخت نداری پیروی نکن». قرآن کریم شناختی را که از طریق اطلاعات به دست می آید را مهم می داند.

۲-۱۰ نقش توکل بر خداوند متعال در منابع انسانی

انسان با توکل به خدا خود را به حقیقت و سبب اصلی متصل می کند. توکل به خدا، یکی از مباحث مهم تصمیم گیری 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 اراده خداوند با اعتقاد به این که تنها خداوند آفریننده سببها و چیره بر همه آنها است و سببها فقط با اراده خداوند در سببیت کامل می شوند و تأثیر می گذارند؛ اما این به آن معنا نیست که منابع انسانی از دنبال کردن نیازهای خود و فراهم کردن مقدمات آنها در نظام آموزشی بی نیاز 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 اراده خداوند که سبب ساز و سبب سوز است توجه قلبی نمایند. (شفیعی، ۱۳۹۴: ۱۳۰)

منابع انسانی در نظام آموزشی اگر در همه کارهای خود به خداوند توکل نمایند، چنان از نظر اراده و سایر صفات روحی قوی و نیرومند می شود که مغلوب هیچ عامل دیگری قرار نمی گیرد. قرآن کریم می فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ؛ (طلاق: ۳) هر که به خداوند توکل نماید، خداوند او را کفایت می کند». بنابراین با توجه به این که توکل یکی از عوامل اصلی و حیاتی کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی است و از آنجایی که محاسبه دقیق رویدادها و برنامه ها همواره با درصدی از خطا است، بهتر است تمام کارها با توکل به خداوند انجام گیرد.



۱۱-۲. 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 پیش آمده 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.

بنابراین ضروری است که مدیران نظام آموزشی در گرفتاری‌ها و مشکلات چه به صورت شخصی و چه به صورت سازمانی از قوه 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 يَغْلِبُونَ مِائَتِينَ» (انفال: ۶۵) اگر از شما بیست نفر مرد صبور باشد بر دویست تن از دشمنان غلبه می‌کنند». 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.

۱۲-۲. 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 گستره 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



می دهد، خوشحال می شوند؛ اما وقتی ناگهان طوفان شدیدی می وزد و امواج از هر سوبه سراغ آن ها می آید و گمان می برند که هلاک خواهند شد. در این موقع خدا را از روی عقیده و اخلاص می خوانند 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 می برد؛ 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 پیش بینی روش های دستیابی به اهداف سازمانی به ویژه در شرایط بحرانی، با استمداد از دعای خالصانه، به اهداف والای خود دست می یابند؛ چراکه در صورت اجرایی نبودن روش های به کار گرفته شده، به واسطه دعا اسباب دیگری جایگزین می شود و مسیر رسیدن به اهداف نظام آموزشی را فراهم می کنند و نیز باعث کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی می گردد.

نتیجه گیری

این تحقیق با این هدف صورت گرفته است که عوامل مهم کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی را در نظام آموزشی کارآمد و اثربخش با رویکرد اسلامی به گونه ای موردی و مشخص مورد بررسی قرار دهد. نبود منابع انسانی توانمند، متخصص و خلاق موجب عدم کارآمدی و اثربخشی نظام آموزشی در رابطه با ارائه خدمات آموزشی متناسب با تقاضا و نیازهای جامعه شده است. عدم کارآمدی نظام آموزشی از نظر علمی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و... در تمام بخش های مختلف جامعه تأثیر منفی و مستقیم می گذارد که در نهایت به نبود متخصصان تعلیم یافته و ناتوانی در ایجاد زیرساخت ها و زیربنای لازم برای پیشرفت و توسعه و نیز فقر و عقب افتادگی یک کشور در تمام بخش ها منجر می گردد. در حالی که وجود منابع انسانی متخصص و متعهد، سبب کارآمدی نظام های آموزشی و مراکز علمی می شود



و کارآمدی تعلیم و تربیت زمینه را برای موفقیت در بخش‌های مختلف علمی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و غیره فراهم ساخته و راه را برای ترقی و تکامل همه‌جانبه جامعه هموار می‌سازد.

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که منابع انسانی نظام آموزشی کارآمد و اثربخش می‌تواند به‌عنوان منبع علم، فرهنگ، هنر و پایه‌گذار اقتصاد، صنعت پایدار و خلق‌کننده ارزش‌ها در چهارچوب مبانی اسلامی باشد. منابع انسانی متخصص هسته مرکزی همه پیشرفت‌های جامعه و کشور در ابعاد مختلف است؛ زیرا نظام آموزشی کارآمد و اثربخش یکی از مهم‌ترین و کلیدی‌ترین نهادهای یک کشور محسوب می‌شود که وظیفه 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 به عهده دارد.



فهرست منابع

قرآن کریم

۱. اسفندیار، سعادت، (۱۳۹۸)، مدیریت منابع انسانی، تهران: انتشارات سمت.
۲. اسلامی، فاطمه، (۱۳۹۹)، کارایی و اثربخشی در مدیریت، فصلنامه مدیریت آموزشی، ش ۸۴، خرداد.
۳. آفرین، توانا، (۱۳۸۶)، اثربخشی و کارآمدی در علوم صنعتی، فصلنامه مدیریت تهران
۴. بازرگان، عباس، (۱۳۸۰)، ارزشیابی آموزشی، تهران: انتشارات سمت.
۵. جان احمدی فاطمه، نیک آفرین آلانق، مهدی، (۱۳۹۷)، ویژگی‌ها و شاخصه‌های نظام آموزشی، تهران: دانشگاه امام صادق، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ش ۱۰.
۶. جزایری، سید احمد، (۱۳۹۹)، رویکرد تیمی در ارزیابی عملکرد منابع انسانی، تهران ماهنامه تدبیرش ۱۶۷.
۷. جزینی، نسرین، (۱۳۸۴)، مدیریت منابع انسانی، تهران: نشر نی.
۸. حر عاملی، محمد بن حسن، (۱۴۱۴ق)، وسائل الشیعه، مشهد: انتشارات آل البیت.
۹. رایینز، استفین، تیموتی، جاج، (۱۳۹۴)، رفتار سازمانی، (ترجمه: مهدی زارع)، تهران: انتشارات نص.
۱۰. زارعی، حسن، (۱۳۹۳)، مدیریت منابع انسانی، قم: انتشارات بوستان کتاب.
۱۱. شفیعی، عباس، (۱۳۹۵)، درآمد بر رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۲. شفیعی، عباس، آقا پیروز علی، خدمتی ابوطالب، بهشتی نژاد سید محمود، (۱۳۹۴)، مدیریت در اسلام، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۱۳. شفیعی، عباس، خدمتی، ابوطالب، پیروز، علی آقا، (۱۳۸۸)، رفتار سازمانی با رویکرد اسلامی، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.



۱۴. صفوی، امان‌الله، (۱۳۸۳)، تاریخ آموزش و پرورش، تهران: انتشارات رشد.
۱۵. عبدالهی، بیژن، (۱۳۸۹)، عوامل مرتبط با توانمندی سازی اعضای هیئت علمی دانشگاه تربیت معلم، فصلنامه آموزش عالی ایران، ش ۵.
۱۶. علاقه بند، علی، (۱۳۹۷)، مبانی نظری اصول مدیریت آموزشی، تهران: انتشارات ارسباران.
۱۷. فتحعلی‌ها، عباس، (۱۳۷۷)، توسعه تکنولوژی، تهران: انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی.
۱۸. مجلسی، محمد باقر، (۱۴۱۳ ق)، بحارالانوار، بیروت: دارالاضواء.
۱۹. معیری، محمد طاهر، (۱۳۸۵)، مسائل آموزش و پرورش، تهران: انتشارات امیرکبیر.
۲۰. مکارم شیرازی، ناصر، (۱۳۸۹)، پیام امام امیرالمؤمنین^(ع)، تهران: دار الکتب الاسلامیه.
۲۱. مهاجر، الهه، (۱۳۹۶)، منابع انسانی آنلاین، سنجان.
۲۲. نیکنامی، مصطفی، (۱۳۹۳)، نظارت و راهنمای آموزشی، تهران: انتشارات سمت.