

اصول و شاخص‌های گزینش در سازمان‌های آموزشی با رویکرد اسلامی

سید محبوب حسینی *

چکیده

این پژوهش، که با روش توصیفی و تحلیلی، و با هدف بررسی «اصول و شاخص‌های گزینش در سازمان‌های آموزشی با رویکرد اسلامی» انجام شده است. بر این فرض اساسی مبتنی است که اصول و شاخص‌های اساسی گزینش در سازمان‌های آموزشی مورد توجه، اهتمام و تأکید اسلام است. یافته‌ها حاکی از آن است که گزینش نیروی انسانی شایسته و کارآمد در سازمان‌های آموزشی از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. تمامی جوامع انسانی برای آموزش و تربیت، ارزش و جایگاه والایی قائل هستند. در دین مبین اسلام نیز بر اهمیت و ارزشمندی آموزش و تربیت و سپردن این مسئولیت مهم به افراد شایسته و اصلح تأکید و سفارش فراوان شده است. با بررسی منابع اسلامی می‌توان به اصول و شاخص‌های مهم گزینش در سازمان‌های آموزشی دست یافت. اصول و شاخص‌هایی که متناسب و مطابق با ساختار علمی و نیز متناسب و هماهنگ با مبانی و ارزش‌های اسلامی است. اصولی همچون؛ هدفمندی، روشمندی، شایسته‌سالاری، عدالت، حفظ کرامت انسانی و شاخص‌هایی مانند؛ درنظر گرفتن اهداف سازمان، تأمین منابع انسانی، پیشینی مشکلات فرایند گزینش، آزمون، مصاحبه، تخصص، تعهد، سابقه، فرصت‌های برابر، جنسیت، دین و مذهب، ادب و احترام، ویژگی‌های فردی که مورد توجه و تأکید منابع اسلامی قرار دارند.

واژگان کلیدی: اصول، شاخص‌ها، گزینش، سازمان‌های آموزشی، رویکرد اسلامی.

مقدمه و بیان مسأله

اجتماعی بودن انسان وجوه متعددی دارد که نمونه بارز آن، تشکیل سازمان جهت بهتر زیستن و رفع تنگناها، دشواری‌ها و پاسخگویی به نیازهای متنوع و گسترده بشر است. سازمان‌ها با توجه به تنوع نیازهای مادی و معنوی انسان، انواع متعددی دارد (سازمان‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، مذهبی، بهداشتی درمانی، آموزشی و ...) که برای تحقق مقاصد متعدد ایجاد شده است. یک دسته از انواع سازمان، سازمان‌های آموزشی هستند که به منظور دستیابی به اهداف آموزشی مورد نظر تشکیل شده‌اند. با ازدیاد جمعیت و رشد تکنولوژی بنابر ضرورت تغییرات اجتماعی و پیچیده‌تر شدن جوامع انسانی، به مرور سازمان‌های آموزشی نیز گسترده و پیچیده‌تر می‌شوند (سرمد، ۱۳۸۴: ۵).

عملکرد سازمان تا حد زیادی به عملکرد نیروی انسانی آن بستگی دارد و سازمان با عملکرد درست کارکنان به اهداف خود خواهد رسید. کارکنانی که قابلیت‌های لازم را ندارند نمی‌توانند به طور مطلوب وظایف خود را انجام دهند. در نتیجه بر عملکرد سازمان تأثیر منفی می‌گذارند. همچنین هزینه‌های بالای آموزشی، کم‌کاری، پایین بودن سطح کیفیت تولیدات و خدمات تا حدی ناشی از گزینش و انتخاب ناصحیح می‌باشد. افراد جدیدی که وارد سازمان می‌شوند، بویژه مدیران سطوح بالایی و میانی بر روی رفتار سازمان تأثیر می‌گذارد. هر گونه گزینش و تصمیم نادرست، ضمن اینکه منجر به هزینه‌های مجدد کارمندیابی و استخدام می‌گردد، بر عملکرد سازمان و توانایی سودآوری آن تأثیر منفی گذاشته و مانع دسترسی مطلوب سازمان به اهداف مورد نظر خواهد شد (زارعی‌متین، ۱۳۹۱: ۱۰۷).

یکی از مهمترین وظایف مدیریت آموزشی در سازمان‌های آموزشی، گزینش نیروی انسانی مناسب برای سازمان است. گزینش به معنی پذیرفتن افرادی که دارای مهارت‌های مورد نظر و توانایی‌های لازم و شخصیتی مناسب برای انجام موفقیت آمیز شغل خاص در سازمان هستند (دعائی، ۱۳۷۷: ۱۰۹).

صاحب‌نظران علم سازمان و مدیریت معتقدند، برای هدایت امور سازمان‌ها و بالا بردن کارایی سازمان، رعایت و توجه به اصول و شاخص‌هایی چند ضروری است. گرچه دیدگاه‌های علمی این دانش، در ارائه اصول و شاخص‌های سازمان و مدیریت و فرایندهای آن گوناگون است، ولی توجه و ملاحظه مواردی که از اهمیت بیشتری برخوردار بوده و بیشتر مورد توافق است ضرورت دارد (صافی، ۱۳۸۱: ۱۱).

اصول آن دسته از ضوابط و قواعدی‌اند که در هر زمینه علمی و کاربردی، کارشناسان و صاحب‌نظران پایبندی به آن را لازم می‌شمارند. اصول ناظر به ارزش‌ها و بایسته‌های زندگی فردی و جمعی از جنبه‌های مختلف اعتقادی، حقوقی، سیاسی، اجتماعی، تربیتی و ... هستند. اصول همواره از مبانی سر می‌زنند و تابعی از مبانی به شمار می‌روند. بدین ترتیب، هرگاه مبانی از اعتبار و روایی لازم برخوردار باشند، اصول نیز پویا و روا خواهند بود (رهنمایی، ۱۳۸۸: ۶۸).

شاخص‌ها به معنی ارزش‌های عددی قابل فهم که به کمک آن‌ها می‌توان وضعیت سازمان آموزشی را تشریح و روند تغییرات را بررسی و تحلیل نمود (خورشیدی، ۱۳۸۲: ۲۲۳). شاخص‌ها درجه مطلوبیت برای ارزیابی هستند و معمولاً از نظریه‌ها، نگرش‌ها و یا موقعیت‌ها سرچشمه می‌گیرند و مانند علائمی که مسیر را مشخص می‌کنند، می‌توانند مورد استفاده قرار گیرند (غفوریان، ۱۳۸۴: ۸).

علم مدیریت و مباحث آن از جمله گزینش منابع انسانی در سازمان‌های آموزشی که نقش مهمی در اثر بخشی و کارآمدی سازمان‌های آموزشی دارد، ممکن است در اصول و شاخص‌ها با ارزش‌های اسلامی تطابق و هماهنگی وجود داشته باشد و یا در برخی موارد مطابقت و هماهنگی وجود نداشته باشد که نیاز به تحقیق و بررسی باشد. لذا در جوامع اسلامی نیز ضرورت دارد که توسط متخصصین مسلمان این مباحث مدیریتی بررسی و مقایسه گردد. اگر در مواردی با اصول و شاخص‌های اسلامی عدم مطابقت دیده می‌شود، موارد اصلاحی و جایگزین ارائه گردد. ممکن است در منابع اسلامی به نکات و زوایایی

توجه شده باشد که از نگاه نظریه پردازان مدیریت دور مانده باشد و توجه و ملاحظه آن نکات به اصلاح و توسعه مدیریت بویژه در سرزمین‌های اسلامی کمک نماید.

اصول و شاخص‌های گزینش

اساس و پایه اصول در سازمان‌ها از جمله، سازمان‌های آموزشی، برگرفته از مبانی فلسفی، علمی و دینی و ارزشهای آن سازمان‌ها است. یعنی متخصصین برای تحقق هدف‌های آموزشی و پرورشی سازمان‌های آموزشی بر اساس مبانی و ارزش‌ها، اصول لازم را کشف و استخراج می‌کنند و رعایت این اصول را شرط لازم دانسته و تحقق اهداف سازمان به شکل کامل و شایسته در گرو رعایت این اصول می‌باشند. با تأمل و دقت در مبانی و اهداف گزینش در سازمان‌های آموزشی می‌توان اصولی را ترسیم کرد.

ارزیابی موفقیت و عدم موفقیت اجرای یک فرایند و دستیابی به اهداف مورد نظر، مستلزم شاخص‌هایی است که هم دقیق و مشخص بوده و هم متناسب اصول و اهداف موردنظر باشد. انتخاب شاخص بار ارزشی داشته و در فرایند ارزیابی موفقیت، استفاده و به‌کارگیری شاخص در هر جامعه و سازمانی با قضاوت ارزشی افراد آن جامعه و سازمان مرتبط است. شاخص‌های فرایند گزینش در سازمان آموزشی آن دسته از شاخص‌های ارزیابی هستند که به‌طور خاص بر موضوع عملکرد و تحقق اهداف گزینش و سازمان آموزشی متمرکز شده است و میزان تحقق اهداف، نزدیکی و یا دوری عملکرد گزینش با معیارهای مطلوب و اصول حاکم بر فرایند گزینش سازمان آموزشی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد.

(۱) اصل هدفمندی

در هر کاری پیش از هر چیز باید هدف یا اهداف آن کار مشخص باشد تا بتوان برای وصول به آن برنامه‌ریزی کرد و راه رسیدن به آن را مشخص ساخت و امکانات لازم را به‌کار گرفت (پورعزت، ۱۳۹۶: ۴۹).

حضرت علی (علیه السلام) می فرماید: «عقل با چشم دل سرانجام کار را می نگرد و پستی و بلندی آن را تشخیص می دهد.» (نهج البلاغه، خطبه ۱۵۴).

هدفمندی در گزینش یعنی در طول فرایند گزینش اهداف سازمان و نتایج مطلوبی را که از گزینش افراد در سازمان داریم لحاظ کرده و گزینش را بر اساس تحقق هرچه بهتر آن خواسته ها و نتایج مطلوب انجام دهیم.

۱-۱. شاخص های هدفمندی

برای اصل هدفمندی گزینش در سازمان های آموزشی می توان شاخص هایی را ترسیم نمود تا به کمک آن ها بتوان صحت تحقق این اصل را در قالب اهداف گزینش بررسی کرد.

۱-۱-۱. در نظر گرفتن اهداف

هدف سازمان همان وضعیت مطلوب است که در مقاطع زمانی متنوعی مشخص می گردد. تمام منابع سازمان در خدمت رسیدن به آن اهداف یا وضعیت مطلوب است. مأموریت و رسالت اصلی یک مدیر آموزشی هدایت بهینه سازمان به سوی این اهداف می باشد. هدف ها آن قدر اهمیت دارند که حتی ملاک اصلی تعیین میزان موفقیت سازمان و مدیر به شمار می روند. در ارزیابی های انسانی نیز اهداف سازمان ملاک مهمی قلمداد می شوند. در مفاهیمی مثل اثر بخشی، کارایی و بهره وری نیروی انسانی، فعالیت های افراد در ارتباط با اهداف سازمان بررسی و مورد ارزشیابی قرار می گیرد.

در تمام مراحل گزینش، اهداف سازمان در نظر باشد و در هیچ مرحله ای از گزینش نباید از آن ها غفلت شود. یکی از شاخص های گزینش صحیح و مطلوب، میزان تحقق اهداف سازمان است. هرچه به تحقق اهداف سازمان نزدیکتر به همان نسبت گزینش نیروی انسانی شایسته تر و دقیق تر خواهد بود (البته با ملاحظه دیگر عوامل تأثیرگذار بر رسیدن به اهداف).

۱-۱-۲. تأمین منابع انسانی

یکی از شاخص‌های هدفمندی گزینش در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی، تأمین منابع انسانی سازمان جهت تحقق اهداف آن است. مهمترین هدف گزینش، تأمین نیروی انسانی شایسته است که بتواند وظایف سپرده شده را به بهترین شکل انجام دهند. لذا فرایند گزینش باید توسط افراد متخصص در تمام مراحل به گونه‌ای اجرا شود که تأمین منابع انسانی مورد نیاز به نحو شایسته در نظر و انجام شود. در صورتی که گزینش کنندگان در مراحل اجرای گزینش از این مهم (تأمین منابع انسانی شایسته برای سازمان) غفلت کنند، ممکن است دقت و کارایی لازم را جهت گزینش و جذب نیروی انسانی سازمان نداشته باشند و ریسک ورود افراد ناباب و غیرمتخصص را به سازمان افزایش دهند.

در منابع اسلامی نیز به این امر تأکید شده که در همه مراحل، اهداف را در نظر داشته و برای تأمین نیروی انسانی سازمان، شایسته‌ترین افراد ضابطه‌مند، گزینش شوند و از رابطه‌گرایی، فریب دادن و فریب خوردن در امر گزینش دوری نمایند. حضرت علی (علیه‌السلام) جهت تأکید این امر خطاب به مالک اشتر می‌فرماید: «به صرف دل‌خوش کردن و اظهار صمیمیت با افراد، آنها را به کار نگیر» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

۳-۱-۱. پیش‌بینی مشکلات فرایند گزینش

پیش‌بینی (پیش‌نگری) و آینده‌نگری جهت ملاحظات و مشکلات احتمالی پیش‌روی در تمام فرایندهای برنامه‌ریزی و اجرایی سازمان‌ها باید وجود داشته باشد تا مشکلات و موانع احتمالی، فرایندهای سازمان را دچار اختلال و در نتیجه مانع تحقق اهداف سازمان به نحو مطلوب نگردد. پیش‌بینی عبارت است از فراگرد استفاده از اطلاعات گذشته و حال برای تخمین شرایط و رویدادهای آینده (علاقه‌بند، ۱۳۸۴: ۴۹). پیش‌بینی تصویری از آینده برای برنامه‌ریز به وجود می‌آورد. از این رو گزینش صحیح و برنامه‌ریزی مؤثر برای آن مستلزم آن است که ابتدا معلوم شود، روند فعالیت‌ها و عملیات آینده سازمان تحت تأثیر چه عوامل و رویدادهایی قرار خواهد گرفت.

پیش‌بینی و دوراندیشی با برنامه صحیح به قدری در رسیدن به اهداف مؤثر و مهم است که حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرماید:

«پیروزی در دوراندیشی، و دوراندیشی در به‌کارگیری صحیح اندیشه، و اندیشه صحیح به رازداری است» (نهج‌البلاغه، حکمت ۴۸).

امام صادق (علیه‌السلام) می‌فرماید: «هر کاری که بر تو عرضه می‌شود، در باره آن بیندیش تا آغاز و پایان آن را به دست بیاوری، پیش از آنکه در پشیمانی فرو روی» (حرانی، ۱۹۶۱: ۳۱۶).

در فرایند گزینش در سازمان‌های آموزشی، آینده‌نگری و پیش‌بینی مشکلات و موانع احتمالی پیش‌روی و راهکارهای برون‌رفت از آن مشکلات، باید ملاحظه و درنظر گرفته شود تا در صورت بروز آن مشکلات، دچار غافل‌گیری و سردرگمی در گزینش صحیح نشویم. مشکلاتی مانند؛ عدم آشنایی گزینش‌گران با راهکارهای گزینش مطلوب در سازمان مورد نظر، عدم حضور به‌موقع گزینش‌شوندگان یا گزینش‌کنندگان در اثر حوادث غیرمترقبه، کاهش بودجه و امکانات برای گزینش، تغییر و جابجایی زمان آزمون‌ها و مصاحبه‌های گزینشی، کاهش و یا افزایش متقاضیان گزینش، انصراف برخی از افراد انتخاب‌شده در مرحله بعد از گزینش‌نهایی و غیره.

۲) اصل روش‌مندی

«روش» مسیر یا مسیرهایی است که اصول از طریق آن به اهداف می‌رسند. هر سازمانی بر اساس مبانی و اصولش جهت تحقق اهداف مورد نظر، تدابیر، اسلوب و روش‌هایی را کانون توجه قرار داده و به کار می‌بندد. در گزینش نیروی انسانی برای سازمان‌های آموزشی، روش و مسیر رسیدن به اهداف گزینش باید مشخص باشد تا با پیمودن آن روش به اهداف برسیم (جعفریان‌یسار، ۱۳۸۶: ۲۲).

در سازمان‌های مختلف ممکن است از روش و ابزارهای متفاوتی برای گزینش استفاده کنند. روش‌های عمده و معمول گزینش در سازمان‌ها عبارتند از: آزمون‌های کتبی و

شفاهی، مصاحبه، روش نمونه‌کار، معرفی افراد و ارگان‌های ذی‌صلاح و برخی روش‌های دیگر.

۲-۲. شاخص‌های روشمندی

برای اصل روشمندی گزینش در سازمان‌های آموزشی می‌توان شاخص‌هایی را ترسیم نمود تا به کمک آن‌ها بتوان صحت تحقق این اصل را در قالب اهداف گزینش بررسی کرد.

۲-۲-۱. آزمون

آزمون یکی از رایجترین ابزار و وسیله سنجش و اندازه‌گیری جهت ارزشیابی و گزینش است. معمولاً آزمون به عنوان یک شاخص مهم جهت شناسایی و گزینش نیروی انسانی شایسته در انواع سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی مورد استفاده قرار می‌گیرد. آزمون وسیله یا روشی برای اندازه‌گیری نمونه‌ای از رفتار است. آزمون یک روش نظام‌دار (سیستماتیک) برای اندازه‌گیری نمونه‌ای از رفتار فرد است برای اینکه بتوان آن رفتار را با توجه به معیار یا هنجار ارزشیابی کرد (سیف، ۱۳۸۹: ۹). آزمون‌ها بسته به نوع سازمان و نوع هدف آزمون متفاوت هستند. آزمون‌ها در یک دسته‌بندی به انواع؛ آزمون مبانی فکری و ارزش‌ها، آزمون استعداد، آزمون دست‌یافته‌ها یا موفقیت‌ها، آزمون شخصیت و علائق و آزمون نمونه کار تقسیم می‌شود (زارعی‌متین، ۱۳۹۱: ۱۱۷).

امتحان و آزمایش، اصلی اساسی و ثابت از مهمترین شاخص‌های گزینش اصلح می‌باشد. در قرآن کریم، روایات و سیره معصومین (علیهم‌السلام) بر آن تأکید فراوانی شده است.

«ما آنچه را روی زمین است زینت آن قرار دادیم، تا آن‌ها را بیازماییم که کدامین‌شان بهتر عمل می‌کنند!» (کهف: ۷).

منابع اسلامی علاوه بر تأکید بر اهمیت امتحان و آزمایش جهت گزینش افراد، در کیفیت و نوع ملاک‌های امتحان نیز انسان‌ها را راهنمایی کرده و برای رسیدن به واقعیت‌ها، مبنای امتحان را کردار افراد شناسایی شده بیان کرده‌اند.

حضرت علی (علیه‌السلام) می‌فرماید: «مرد با کردارش آزمایش می‌شود، نه با گفتارش» (آمدی، ۱۳۶۶: ۳۷۰).

آزمون‌ها بسته به نوع سازمان و نوع هدف آزمون، متفاوت هستند. آزمون در سازمان‌های آموزشی در یک دسته‌بندی، به دو دسته کلی آزمون‌های توانایی و آزمون‌های عاطفی تقسیم می‌شوند (هر یک از این دو دسته آزمون نیز دارای تقسیماتی است). آزمون‌های توانایی؛ آموخته‌ها، مهارت‌ها و استعداد‌های افراد را می‌سنجد. این نوع آزمون‌ها نشان می‌دهند که آزمون‌شونده در بهترین شرایط قادر به انجام چه کاری است. آزمون‌های عاطفی، ویژگی‌های عاطفی و شخصیتی افراد را می‌سنجد. آزمون‌های عاطفی دارای انواع زیادی هستند که مهمترین آن‌ها؛ آزمون‌های شخصیت، آزمون‌های نگرش و آزمون‌های علاقه هستند (زارعی‌متین، ۱۳۹۱: ۱۱۷).

آزمون‌ها در یک دسته‌بندی دیگر به انواع؛ آزمون مبانی فکری و ارزش‌ها، آزمون استعداد، آزمون دست‌یافته‌ها یا موفقیت‌ها، آزمون شخصیت و علائق و آزمون نمونه کار تقسیم می‌شود (همان)

۲-۲-۲. مصاحبه

مصاحبه گفتگویی هدف‌دار است که در آن برای گزینش و انتخاب مصاحبه‌کننده و متقاضی به تبادل اطلاعات می‌پردازند. مصاحبه، ابزاری مناسب جهت کسب اطلاعات از متقاضی و ارائه اطلاعات مثبت درباره سازمان به وی محسوب می‌شود (استورات، ۱۳۸۸: ۲۸۱). مصاحبه گسترده‌ترین روش انتخاب در سازمان‌ها می‌باشد. هدف از انجام مصاحبه تعیین مواردی در باره متقاضی همچون؛ آیا متقاضی توانایی انجام شغل را دارد؟ آیا انجام

کار موردنظر در طول زمان برای متقاضی انگیزه ایجاد می‌کند؟ آیا متقاضی مناسب سازمان می‌باشد؟ است (زارعی‌متین، ۱۳۹۱: ۱۹).

بررسی توانایی متقاضی برای انجام شغل در بسیاری موارد از طریق آزمون‌ها بهتر صورت می‌گیرد. اما این بررسی برای بعضی مشاغل از طریق مصاحبه بهتر صورت می‌گیرد. در مصاحبه به مواردی پرداخته می‌شود که آزمون‌ها توان اندازه‌گیری و سنجش آنها را ندارند، مانند بررسی مبانی فکری، سیاسی، مذهبی، تعصبات شخصی و امثال آن.

حضرت علی (علیه‌السلام) در رابطه با فلسفه و چرایی ارزیابی جهت گزینش از طریق مصاحبه می‌فرماید:

«انسان در زیر زبان خود پنهان است» (نهج‌البلاغه، قصار ۱۴۰).

۳-۲-۲. تأیید افراد یا ارگان‌های ذی‌صلاح

یکی از شاخص‌هایی که می‌تواند در گزینش افراد شایسته و کارآمد، به سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی کمک نماید تأیید ارگان‌ها یا افراد دارای صلاحیت می‌باشد. به منظور دست‌یابی به اطمینان از صدق گفتار داوطلب در مصاحبه و تعیین صحت اسناد و مدارکی که فرد به سازمان تسلیم کرده است، به بررسی و تحقیق سوابق متقاضی پرداخته می‌شود. صحبت با کارفرمایان قبلی متقاضی درباره‌ی میزان کارایی و تجربه‌هایی که کسب کرده، برقراری ارتباط با مراکز آموزشی که وی تحصیلات خود را در آنجا به پایان رسانده است و کسانی که او را می‌شناسند یا معرف او بوده‌اند، از جمله اقداماتی است که در این مرحله انجام می‌گیرد (دعائی، ۱۳۷۷: ۱۲۹).

این شاخص معمولاً بعد از شاخص‌های دیگر ارزیابی مثل آزمون و مصاحبه جهت اطمینان بیشتر برای گزینش شایسته به کار گرفته می‌شود و یا سازمان، زمان و هزینه کافی جهت انجام مراحل فرایند گزینش را ندارد لذا فقط به این نوع شاخص جهت گزینش اکتفا می‌کند.

۳) اصل شایسته سالاری

شایسته سالاری در انتخاب و گزینش افراد و واگذاری کارها، از مهمترین مسائل در مدیریت است. یعنی کسی که قرار است مسئولیت کاری را عهده‌دار شود و در مسندی قرار گیرد؛ باید شایستگی‌های لازم برای آن مسئولیت را دارا باشد و به اصطلاح اهلیت آن را داشته باشد. سنت الهی چنین است که خداوند به هیچکس جز بر اساس شایستگی‌ها و اهلیت‌های لازم مسئولیتی نمی‌دهد.

از رسول خدا (صلی‌الله‌علیه‌وآله) در این زمینه روایت شده است که فرمود:

«هر که فردی را [به عنوان مسؤل] بر ده تن بگمارد و بداند در میان ایشان فردی شایسته‌تر از او هست، بی گمان به خدا و پیامبرش و همه مسلمانان خیانت کرده است» (الهندی، ۱۹۸۵، ج ۶: ۱۹).

حضرت علی (علیه‌السلام) در عهد نامه مالک اشتر به او سفارش می‌کند که در سپردن امور به افراد، کفایت را که به معنای لیاقت و شایستگی است، لحاظ کند:

«ای مالک! در به کارگیری کارمندان و مدیران که باید زیر نظر تو کار کنند، هیچگونه واسطه و شفاعتی را نپذیر، مگر شفاعت کفایت و امانت را» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

در گزینش افراد برای مشاغل و مسئولیت‌ها، بویژه در سازمان‌های آموزشی، اهلیت و شایستگی آنان در تمامی جهات مورد توجه و دقت قرار گیرد. و از سپردن امور به کسانی که در یک یا چند مورد خاص شایستگی دارند پرهیز گردد.

۲-۳. شاخص‌های شایسته‌سالاری

برای اصل شایسته‌سالاری گزینش در سازمان‌های آموزشی می‌توان شاخص‌هایی را ترسیم نمود تا به کمک آنها بتوان صحت تحقق این اصل را در قالب اهداف گزینش بررسی کرد.

۱-۳-۲. تخصص

تخصص از مهمترین شاخص‌ها، ویژگی‌ها و معیارهای عمومی گزینش می‌باشد که همه مکاتب مدیریت آن را به عنوان زیربنا پذیرفته‌اند. اسلام نیز این اصل عقلی را که باید کار را به کاردان سپرد قبول دارد، و اگر فرد این صفت را واجد نباشد اهلیت انجام وظیفه را ندارد. و در تعلیمات خود چنین آموزش می‌دهد که اداره امور در بخش‌های گوناگون جامعه، باید به کسی سپرده شود که به دانش و فن آن کار آگاه باشد.

قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید:

«همیشه آگاهی‌های خود را از آگاهان و دانشمندان بگیرد» (نحل: ۴۳).

اسلام نه تنها جلو نظرهای بدون آگاهی را می‌گیرد و مانع از این می‌شود که ناآگاهان هدایت و ارشاد جامعه را بر عهده بگیرند، بلکه خطر عمل بدون علم را نیز گوشزد نموده و آن را یکی از موجبات فساد و انحطاط جامعه می‌داند.

«پیامبر خدا (ص) فرمود: کسی که بدون آگاهی و دانش کاری انجام دهد فسادش بیشتر از اصلاحش خواهد بود» (الکلینی، ۱۴۱۳ق، ج ۱: ۴۷).

از آیات قرآنی و روایات معصومین (علیهم‌السلام) درمی‌یابیم که علم و تخصص یکی از مهمترین شاخص‌ها و ملاک اصلی گزینش افراد برای هر شغل و منصبی بویژه در سازمان‌های آموزشی می‌باشد. کار را باید به کسی سپرد که به مسائل مربوط به آن کار داناتر و متخصص‌تر باشد.

۲-۳-۲. تعهد

تعهد یکی از مهمترین شاخص‌های گزینش در سازمان‌ها است و مهمترین شاخصه تعهد امانت‌داری است که تمامی انسان‌ها و سازمان‌ها بر اهمیت آن توجه دارند. منابع اسلامی نیز بر اهمیت آن تاکید نموده است. از دیدگاه اسلام هر شغل و منصبی، امانتی است که به انسان سپرده می‌شود و او باید امانت را بر طبق ضوابط و معیارهایش امانت‌دار باشد.

قرآن کریم در مورد پابندی به تعهد و امانت‌داری می‌فرماید:

«همانا خداوند شما را فرمان می‌دهد که امانت‌ها را به صاحبانش باز گردانید» (نساء: ۵۸).

اعضای سازمان هرچند متخصص و کارآزموده باشند ولی تعهد کاری و سازمانی نداشته باشند، ممکن است از منابع و امکانات سازمان جهت منافع شخصی خود استفاده کنند و توجه به سازمان و اهداف آن نداشته باشند. در این صورت، سازمان از کارایی و اثربخشی پایین برخوردار شده و به اهداف مورد نظر نخواهد رسید.

۳-۲-۳. سابقه

سابقه افراد یکی از شاخص‌های گزینش ایشان در بسیاری از مشاغل و مسئولیت‌ها است. در سازمان‌های آموزشی این ویژگی می‌تواند نقش مؤثری در انجام شغل و وظیفه موردنظر داشته باشد. هر قدر پست و وظیفه از جایگاه و اهمیت بیشتری برخوردار باشد به همان نسبت سابقه اهمیت بیشتری پیدا می‌کند. معمولاً افرادی که سابقه روشن و درخشان‌تری دارند، از اولویت بیشتری برای گزینش برخوردار خواهند بود.

حضرت علی (علیه‌السلام) در مورد انتخاب وزرا و کارگزاران به مالک اشتر می‌نویسد: «آنها [کارگزاران] را با توجه به نحوه همکاری‌شان با مدیران صالحی که قبل از تو بر سر کار بوده‌اند ارزیابی کن» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

حضرت در این بیان، یکی از معیارهای گزینش کارگزاران را سابقه همکاری آنها با مدیران صالح می‌داند. زیرا همکاری با مدیران فاسد و ناصالح، خود دلالت بر شراکت آنها در مفساد و ظلم‌ها است که از طریق پذیرفتن مسئولیت‌های کلیدی در دستگاه ایشان، بهترین معرف بی‌صلاحیتی فرد برای اینگونه مسئولیت‌ها است. و عکس آن، همکاری با مدیران صالح و کمک به آنها در کارهای حساس و سنگین، خود بهترین معرف صلاحیت فرد می‌باشد.

حضرت علی (علیه‌السلام) در عهدنامه خود به مالک اشتر سفارش می‌کند که از سپردن امور به ناهلان و کسانی که سوء سابقه دارند خودداری کند و از کسانی که دارای حسن سابقه هستند استفاده کند:

«پس خوش سابقه‌ترین آنها را در نزد عموم برگزین» (همان).

«و کسی را که از همه، چهره‌اش به امانت‌داری بیشتر شناخته شده است انتخاب کن» (همان).

یکی از معیارهای مهم گزینش افراد برای مشاغل و مسولیت‌ها به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی، نداشتن سوء پیشینه و حسن سابقه می‌باشد که آیات قرآنی و روایات معصومین (علیهم‌السلام) بر آن تاکید دارد. زیرا زمینه انحراف و سوء استفاده از مسولیت‌ها در افراد دارای سوء سابقه بیشتر می‌باشد و چنین افرادی نیاز به مراقبت بیشتری دارند. درحالی که افراد دارای سابقه روشن و درخشان احتمال انحراف و سوء استفاده در ایشان کمتر می‌باشد و با اعتماد بیشتری می‌توان مشاغل و مسولیت‌ها را به آنها سپرد.

۶) اصل عدالت

هر انسانی فطرتاً عدالت را دوست دارد و از دیرباز جزء مهمترین مباحث و دغدغهای بشر بوده است. یکی از اهداف بعثت پیامبران و تشریع ادیان نیز اجرای عدالت در جهت به سعادت رساندن انسان‌ها است. خداوند متعال امر به عدالت پیشگی می‌کند (نحل: ۹۰).

حضرت علی (علیه‌السلام) در نامه‌ای به یکی از کارگران خود در رابطه با اجرای عدالت می‌فرماید:

«در نگاه کردن به گوشه چشم یا خیره شدن و اشاره نمودن و سلام بین آنها یکسان رفتار کن تا بزرگان در ستم به تو طمع نکنند و ضعیفان از عدالت تو مأیوس نشوند» (نهج‌البلاغه، نامه ۴۶).

عدالت از جمله اموری است که علاوه بر آنکه انسان فطرتاً آن را دوست دارد، آیات و روایات زیادی دلالت بر اهمیت آن دارد. عدالت یکی از مهمترین اصول گزینش افراد در

مشاغل و منصب‌های گوناگون به ویژه در سازمان‌های آموزشی است. باید دقت نمود، افرادی را که عادل‌تر هستند گزینش نمود و هر چه شغل و منصب مهم‌تر و کلیدی‌تر باشد، نقش این ملاک برجسته‌تر می‌گردد.

۲-۴. شاخص‌های عدالت

برای اصل عدالت در فرایند گزینش در سازمان‌های آموزشی می‌توان شاخص‌هایی را ترسیم نمود تا به کمک آنها بتوان صحت تحقق این اصل را در قالب اهداف گزینش بررسی کرد.

۱-۴-۲. فرصت‌های برابر گزینشی

برای تحقق اصل عدالت در گزینش نیروی انسانی در هر سازمانی از جمله سازمان‌های آموزشی برقراری فرصت‌های برابر برای گزینش شرط است. برای تمام متقاضیان گزینش با هر ویژگی و شرایطی مثل قوم و نژاد، آشنا و غریبه، دین و مذهب، زبان، مکان، اعتقادات، جنسیت، سن و غیره می‌بایست شرایط یکسان گزینشی فراهم گردد و از تبعیض خودداری شود. اگر در برقراری فرصت‌های برابر توجه نشود ممکن است برخی افراد شایسته نتوانند در ارزیابی‌های گزینشی شایستگی خود را نشان دهند و به جای ایشان افرادی ضعیف و کم‌توان‌تر گزینش و انتخاب شوند.

گزینش‌گران باید در برقراری و ایجاد فرصت‌های برابر و عدالت برای تمام متقاضیان گزینش اهتمام داشته باشند و از هر گونه نامتوازن‌ی و بی‌عدالتی در فرصت‌های گزینشی خودداری شود.

۲-۴-۲. جنسیت

گزینش براساس جنسیت، زمانی قانونی و جایز می‌باشد که جنسیت فرد رابطه مستقیم با انجام شایسته کاری دارد که به وی واگذار خواهد شد، یعنی جنسیت فرد در نتیجه و عملکرد شغل تأثیرگذار باشد. مثلاً اگر شغل نیاز به نیروی جسمانی قوی داشته باشد، همچون کار در معدن، بهتر است که مردان با توجه به برتری قوای جسمی گزینش شوند. و

یا اگر اداره پلیس یا نیروی انتظامی بخواهد شخصی را برای بازرسی بدنی زنان استخدام نماید، طبیعتاً کسی که برای این شغل انتخاب و استخدام می‌شود نیز باید زن باشد.

در سازمان‌های آموزشی با توجه به پژوهش‌های صورت گرفته شده بهتر است افراد گزینش شونده متناسب با جنسیت اعضاء سازمان آموزشی باشند یعنی اگر سازمان یا مرکز آموزشی دانش‌آموز پسر هستند از مردان گزینش شوند و یا اگر دختر هستند نیروی خانم انتخاب شوند. در مراکز آموزشی مثل مهد کودک‌ها، پیش‌دبستانی‌ها و مقاطع پایین دبستان که سن دانش‌آموزان کم است مرئیان و کادر اداری اگر خانم باشند کارایی بیشتری خواهند داشت.

۳-۴-۲. دین و مذهب

معمولاً تبعیض در استخدام، به خاطر اعتقادات دینی و مذهبی افراد، خلاف قانون و صحیح نمی‌باشد (سعادت، ۱۳۷۶: ۱۲۲). البته لحاظ اعتقادات دینی و مذهبی در بسیاری از مشاغل و پست‌های کلیدی لازم و ضروری است. و در این گونه موارد می‌بایست افرادی را انتخاب کرد که اعتقادات آنها با اعتقادات مردم جامعه، مطابق و هماهنگ باشد، و به ارزشهای موجود در نظام آن جامعه معتقد و پایبند باشد. مسئولیت‌هایی همچون وزارت، قضاوت، فرماندهی ارگانهای فرهنگی و مذهبی، سازمان‌های آموزشی (بیشتر سازمان‌های آموزشی) و برخی مشاغل کلیدی دیگر این امر باید لحاظ شود. در جوامع اسلامی در مشاغل و مسئولیت‌هایی که بیم تسلط کفار بر مسلمانان می‌رود، نباید آنها را به کفار سپرد.

خداوند در قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید:

«خداوند برای کفار علیه مسلمانان، سلطه‌ای قرار نداده است» (نساء: ۱۴۱).

مشاغل و مسئولیت‌های مهم و حساس را که احتمال سلطه غیر مسلمانان بر مسلمانان وجود دارد، و یا در صورت سپردن آن مشاغل به آنها، از لحاظ فرهنگی و اعتقادی نسبت به مسلمانان، تأثیر منفی بگذارند (مثل سازمان‌های آموزشی)، نباید به غیر مسلمان سپرد. لیکن در بسیاری از مشاغل معمولی و جزء که اعتقادات مذهبی فرد هیچ گونه تأثیری در نحوه

انجام کار و اعضاء سازمان ندارد، نباید اعتقادات مذهبی لحاظ کرد. و گزینش کننده نباید کسانی را با اعتقاداتش هماهنگ تر است را ترجیح دهد.

۵) اصل حفظ کرامت انسانی

اصل توجه به کرامت انسانی و احترام قائل شدن برای انسان از اصول مهم در هر سازمانی است که نقش مؤثری در کارایی، تعهد و بروز خلاقیت در انجام وظایف سازمانی دارد. احترام قائل شدن برای انسان در واقع پاسخگویی به یکی از نیازهای اساسی اوست که نتیجه آن تقویت احساس وجود و تقویت وجدان کار در سازمان است.

در منابع اسلامی انسان به عنوان اشرف مخلوقات و برترین موجود آفرینش، از ویژگی ها و خصوصیات برخوردار است که او را از دیگر موجودات متمایز می کند. کرامت و بزرگواری ذاتی انسان، هدیه الهی نسبت به این مخلوق ویژه است که در شکل ظاهری، نیروی تعقل و تفکر، دارا بودن اراده و اختیار نسبت به پیشرفت خویش، انتخاب خیر از شر و... نمود و بروز یافته است. دارا بودن این خصوصیات، انسان را شایسته تکریم و بزرگداشت ساخته است.

خداوند متعال در قرآن کریم، در مورد کرامت و برتری انسان فرموده است:

«ما آدمی زادگان را گرامی داشتیم و آنها را در خشکی و دریا (بر مرکب های راهوار) حمل کردیم و از انواع روزی های پاکیزه به آنها روزی دادیم و آنها را بر بسیاری از موجوداتی که خلق کرده ایم برتری بخشیدیم» (اسراء: ۷۰).

حضرت علی (علیه السلام) می فرماید:

«قلب خود را سرشار از رحمت و محبت نسبت به مردم ساز و همچون حیوان درنده نسبت به آنان مباش؛ زیرا آنان یا برادران دینی تو هستند و یا انسان هایی همچون تو» (نهج البلاغه، نامه ۵۳).

در فرایند گزینش برای سازمان‌های آموزشی اصل توجه و حفظ کرامت انسانی از اهمیت بیشتری نسبت به برخی از سازمان‌های دیگر برخوردار است. توجه و حفظ این اصل مهم نگاه مثبتی را در متقاضیان گزینش نسبت به آن سازمان و مدیران آن بوجود خواهد آورد که در صورت پذیرش و مشغول شدن در آن سازمان فرد با جدیت و تعهد بیشتری وظایف خود را انجام خواهد داد و این امر در کارآیی و اثر بخشی افراد سازمان نقش مفیدی خواهد داشت.

۵-۲. شاخص‌های حفظ کرامت انسانی

برای اصل حفظ کرامت انسانی در فرایند گزینش در سازمان‌های آموزشی می‌توان شاخص‌هایی را ترسیم نمود تا به کمک آنها بتوان صحت تحقق این اصل را در قالب اهداف گزینش بررسی کرد.

۱-۵-۲. رعایت ادب و احترام

رعایت ادب و خوش‌برخوردی با دیگران یکی از شاخص‌های مهم مدیریت است که در فرایند گزینش بسیار لازم و ضروری است. مسئولین گزینش برای جلب اعتماد متقاضیان گزینش و سازمان، جاذبه، دلگرمی و همکاری بهتر آنها باید برخوردی توأم با ادب و خوش‌رویی داشته باشند. رفتار مؤدبانه با دیگران از جمله زیردستان نقش مهمی در جذب افراد و انجام صحیح وظایف آنها دارد.

حضرت علی (علیه‌السلام) در باره زیان‌های بی‌ادب و بد اخلاقی می‌فرماید:

«بد اخلاقی نزدیک را به وحشت می‌اندازد و برای دور نفرت آور است» (ری‌شهری، ۱۳۷۵، ج ۳: ۵۰۹۲).

آن حضرت به طور مکرر به فرمانداران و کارگزارانش امر می‌نمود؛ که با مردم خوش برخورد باشند:

«با آنان فروتن باش و به نرم‌خویی رفتار کن و با چهره‌ای گشاده برخورد نما» (نهج‌البلاغه، نامه ۲۷).

قاطعیت از لوازم مدیریت است و می‌بایست با افراد متخلف که در انجام وظایف خود کوتاهی می‌کنند به تندی و قاطعیت برخورد نمود. قاطعیت داشتن در مدیریت منافاتی با ادب و حسن خلق ندارد. بلکه برخورد ناشایست با دیگران که منجر به اهانت ایشان شود، سوء خلق و مذموم می‌باشد.

۲-۵-۲. ملاحظه ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی

علاوه بر شاخص‌ها و ویژگی‌های عمومی که همه افراد به طور نسبی باید دارا باشند، هر فردی ممکن است دارای ویژگی‌ها و شرایط خاص خودش باشد که با دیگر افراد تفاوت داشته باشد. عدم توجه گزینش‌گران به این تفاوت‌های فردی ممکن است مسئولین گزینش را نسبت به شناسایی و انتخاب متقاضیان شایسته آن شغل، دچار خطا و انحراف کرده و در عین حال حقوق برخی متقاضیان نادیده گرفته شود. مثل تفاوت‌های جسمی (قد، وزن، جنسیت، هوش، گویش، پوشش لباس، ویژگی‌های شخصیتی و غیره) تأثیر منفی در انجام آن شغل نداشته باشد.

نابرابری و تفاوت‌های شخصی موجب برتری و اولویت برخی انسان‌ها و موجب تشکیل جامعه و سازمان‌ها و تأمین نیازهای گوناگون در مشاغل متفاوت و اداره جامعه با سلسله مراتب مدیریتی می‌شود (مرتضایی، ش ۱۲۵: ۶۵).

خداوند متعال در قرآن کریم در این زمینه می‌فرماید:

«ما معیشت آنها را در حیات دنیا در میانشان تقسیم کردیم و بعضی را بر بعضی برتری دادیم تا یکدیگر را مسخر کرده (و با هم تعاون نمایند)» (زخرف: ۳۲).

۶) اصل انضباط

انضباط یکی از ضرورت‌های زندگی اجتماعی و فردی است که زمینه‌های تأمین نیازها و استفاده از منابع و روابط با دیگران را فراهم می‌سازد. انضباط فرایند فراهم آوردن زمینه‌های بروز رفتارهای داوطلبانه مطلوب و همکاری جویانه در بین اعضای سازمان با رعایت و التزام به قوانین، مقررات، معیارها و سیاست‌های سازمانی و اخلاقی است.

(میرکمالی، ۱۳۸۸: ۳۱۳-۳۱۵). به عبارتی انضباط وجود فضا و شرایط خاصی در سازمان است که کارکنان را ملزم می‌کند رفتاری معقول و مقبول را در چارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش گیرند (قوامی، ۱۳۸۳: ۳۱۵).

در منابع اسلامی به اصل انضباط توجه و تأکید فراوان شده است. رسول خدا (صلی‌الله‌علیه‌وآله) بر ضرورت انضباط در تمامی امور تأکید داشتند و خود در همه امور، نظم و انضباط را به نحو احسن مراعات می‌نمودند. آن حضرت نمی‌پسندید که کاری سرسری گرفته شود و از این که مسلمانان بخواهند کارها را از سر باز کنند بیزار بود. آن حضرت در باره نظم صف‌های نماز می‌فرمود:

«میان صف‌ها را پر کنید و دوش به دوش یکدیگر بایستید تا شیطان بر شما غلبه نکند» (طوسی، ۱۳۹۰ق، ج ۱: ۳۳۳).

بی‌نظمی، عدم انضباط و سستی نشانه غلبه شیطان و نشانه پراکندگی دلهاست (دلشاد تهرانی، ۱۳۸۵، ج ۳: ۳۵۰).

حضرت علی (علیه‌السلام) تنظیم و توزیع وقت را همیشه مورد نظر داشته، و به کارگزاران خود نیز رعایت این اصل حیاتی را توصیه می‌نمود.

«کار هر روز را در همان روز انجام بده، زیرا هر روز کاری مخصوص به خود دارد» (نهج‌البلاغه، نامه ۵۳).

در فرایند گزینش افراد برای مشاغل و مسئولیت‌ها، باید افرادی را گزینش کرد که علاوه بر دارا بودن ملاک‌های دیگر، فردی منظم و منضبط باشد تا در انجام کارها تأخیر و یا شتاب‌زدگی نکند. فرایند گزینش نیز باید منظم و مطابق برنامه از پیش تعیین شده انجام شود. انضباط در فرایند گزینش از جانب گزینش‌گران و نیز گزینش‌شوندگان هر دو گروه باید مراعات شود. اگر اصل انضباط در فرایند گزینش رعایت نشود؛ گزینش صحیح و کارآمدی نخواهیم داشت و علاوه بر آن در دیدگاه داوطلبان گزینش نسبت به سازمان و

کارکان آن تأثیر منفی خواهد گذاشت و ممکن است آنها تصور کنند که وارد سازمانی خواهند شد که هرج و مرج بوده و نظم و قانون در آن حاکم نیست.

۲-۶. شاخص‌های انضباط

برای اصل انضباط گزینش در سازمان‌های آموزشی می‌توان شاخص‌هایی را ترسیم نمود تا به کمک آنها بتوان صحت تحقق این اصل را در قالب اهداف گزینش بررسی کرد.

۱-۶-۲. نظم در مراحل فرایند گزینش

یکی از مهمترین شاخص‌های اصل انضباط، نظم است. نظم در هر جمع و سازمانی دلالت بر قانون‌مداری و انضباط در آن سازمان دارد. در امور طبیعی و کشفیات علمی، هنگامی که از قانون نام برده می‌شود، معمولاً اشاره‌ای به یک نظم مستمر و حقیقی است که تکویناً وجود دارد و تنها کشف و فهم آن به دست آدمی میسر شده است. اما در مورد قوانین حقوقی در میان انسان‌ها، موضوع برعکس است؛ یعنی وجود نوعی بی‌نظمی و اختلاف، انگیزه قانونگذاری است و پس از قانونگذاری و اجرای آن، نظم پدید می‌آید. بی‌نظمی، نزد هر کس نامطلوب است و در عرصه اجتماع و روابط افراد با یکدیگر بویژه در محدوده حقوق و وظایف متقابل، می‌تواند بسیار خسارت‌آمیز باشد. نگاهی گذرا به قوانینی که ناظر به ساده‌ترین رفتارهای اجتماعی است، معلوم می‌کند که حذف آنها چگونه چهره اجتماع را دگرگون و حتی دچار بحران و بن‌بست می‌کند. در سازمانی که قانون حاکمیت نداشته باشد، هر رفتاری از هر کس محتمل و مورد انتظار است و این یکی از بدترین شرایطی است که می‌توان تصوّر کرد. اضطراب، اغتشاش و تجاوز به حقوق دیگران، نتیجه طبیعی فقدان قانون و بی‌نظمی است.

رشد اجتماعی افراد یک جامعه را می‌توان براساس شاخص رفتارهای قاعده‌مند و منطبق بر قانون سنجید. رشد یافته‌ترین جوامع و سازمان‌ها، قانون‌مدارترین و منظم‌ترین آنها است. نقش حاکمیت قانون در نظم بخشی به جامعه و سازمان به قدری بدیهی است که کمتر

کسی در اهمیت و ارزش آن به طور کلی، تردید نمی‌کند. قرآن کریم، یکی از علل بعثت انبیاء را رفع اختلاف و ایجاد نظم ذکر می‌فرماید:

«مردم یک امت واحد بودند در حال سادگی بدون اختلافات زندگی می‌کردند، پس از آن اختلافات پیدا شد، پس خدا پیامبران را در حالی که نوید دهنده و ترساننده بودند، برانگیخت و با ایشان به حق کتاب شریعت نازل کرد تا در اختلافات مردم حکم کنند» (بقره: ۲۱۳).

۲-۶-۲. انضباط گزینش شونده

در همه سازمان‌ها از جمله سازمان‌های آموزشی اصل انضباط یکی از مهمترین شاخص گزینش نیروی انسانی می‌باشد. چرا که اگر افراد غیر منضبط وارد سازمان آموزشی شوند مشکلات و هزینه‌های گزافی را به سازمان تحمیل کرده و در تحقق اهداف سازمان کندی و خلل ایجاد می‌کنند.

در منابع اسلامی نیز بر اهمیت انضباط و اولویت دادن در گزینش افراد منظم و منضبط تأکید شده است. خداوند متعال در قرآن کریم در رابطه با اهمیت انضباط و هماهنگی می‌فرماید:

«خداوند آنانی که بخاطر رضای او در صفی واحد و هماهنگ چون بنیانی استوار می‌جنگند دوست دارد» (صف: ۴).

این آیه دلالت بر آن دارد که خداوند نظم در امور و افراد منضبط را دوست دارد.

از لوازم اساسی انضباط و جدیت در امور، آن است که کارها به موقع انجام شود تا به نتیجه درست برسد، از رسول اکرم (صلی الله علیه و آله) روایت شده است:

«کارها در گرو وقت خود است» (مجلسی، ۱۴۰۴ق، ج ۷۷: ۱۶۵).

حضرت علی (علیه السلام) در اواخر عمر درخشانش، فرزندان و مردم را سفارش به تقوی و نظم در کارها می‌کند:

«شما دو تن (حسن و حسین علیهما السلام) و همه فرزندان و خاندانم را و هر کس را که این نوشته به او می‌رسد، به ترس از خدا و نظم در کارها سفارش می‌کنم» (همان، نامه ۴۷). بی‌نظمی و عدم انضباط یکی از مهمترین آفات زندگی شخصی و اجتماعی بشر است که مانع رسیدن به اهداف می‌گردد. ریشه نظم، به معنای خوب و درست انجام دادن کار است (رحمانی، ۱۳۸۰: ۴۷).

یکی از مهمترین شاخص‌های سنجش سازمان‌های موفق، میزان نظم و انضباط موجود در بین کارکنان سازمان است. مسئولین گزینش علاوه بر اینکه خودشان در سازمان انضباط را باید رعایت نمایند، افرادی را گزینش کنند که علاوه بر دیگر شاخص‌ها و ملاک‌های شایستگی، از انضباط بالایی برخوردار باشند.

نتیجه‌گیری

انسان موجود اجتماعی است و اجتماعی بودن انسان جنبه‌های متعددی دارد که نمونه بارز آن، تشکیل سازمان جهت بهتر زیستن و رفع تنگناها، دشواری‌ها و پاسخگویی به نیازهای متنوع و گسترده بشر است. سازمان به عنوان واحد اجتماعی آگاهانه هماهنگ شده‌ای که از دو یا چند نفر تشکیل شده و در چارچوب وظایفی برای تحقق هدفی مشترک یا مجموعه‌ای از اهداف تلاش می‌کند. سازمان‌ها با توجه به تنوع نیازهای مادی و معنوی انسان، انواع متعددی دارد که برای تحقق مقاصد متعدد ایجاد شده است. یک دسته از انواع سازمان، سازمان‌های آموزشی هستند که به منظور دست‌یابی به اهداف آموزشی مورد نظر تشکیل شده‌اند. یکی از مهمترین وظایف مدیریت آموزشی در سازمان‌های آموزشی، گزینش نیروی انسانی مناسب برای سازمان است. گزینش به معنی پذیرفتن افرادی که دارای مهارت‌های مورد نظر و توانایی‌های لازم و شخصیتی مناسب برای انجام صحیح شغل خاص در سازمان هستند.

گزینش صحیح و مناسب نیروی انسانی به‌ویژه در سازمان‌های آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است. زیرا عملکرد سازمان آموزشی وابسته به عملکرد نیروی انسانی آن است.

افرادی که قابلیت‌ها و شرایط لازم را ندارند نمی‌توانند به طور مطلوب وظایف خود را انجام دهند و در نتیجه بر عملکرد سازمان آموزشی تأثیر منفی می‌گذارند و هزینه‌های مادی و معنوی سنگین و بعضاً جبران‌ناپذیری را بر سازمان و به تبع آن کل جامعه تحمیل می‌کنند. بنابراین گزینش نیروی انسانی مناسب نقش بسیار مهمی بر اثربخشی و کارآمدی سازمان آموزشی و رسیدن به اهداف عالی آن دارد.

برای هدایت و کارآیی بهتر فرایندهای مدیریت از جمله فرایند گزینش در سازمان‌های آموزشی، رعایت و توجه به اصول و شاخص‌هایی ضروری است که این اصول و شاخص‌ها باید متناسب و هماهنگ با آرمان‌ها، مبانی و ارزش‌های جوامع انسانی باشد. اصول آن دسته از ضوابط و قواعدی‌اند که در هر زمینه علمی و کاربردی پایبندی به آن را لازم است و معمولاً از مبانی و اهداف سرچشمه می‌گیرند. شاخص‌ها، ارزش‌های عددی قابل فهم هستند که به کمک آن‌ها می‌توان وضعیت سازمان آموزشی را تشریح و روند تغییرات را بررسی و تحلیل کرد و به عبارتی؛ درجه مطلوبیت برای ارزیابی هستند و معمولاً از اصول سرچشمه می‌گیرند.

از آنجایی که سرنوشت و سعادت انسان در گرو آموزش و تربیت صحیح و اصولی می‌باشد، تمامی جوامع انسانی برای آموزش و تربیت، ارزش و جایگاه والایی قائل هستند. در دین مبین اسلام نیز انسان از جایگاه رفیع و ویژه‌ای برخوردار است. در منابع اسلامی اعم از آیات قرآن کریم و روایات معصومین (علیهم‌السلام) بر اهمیت و ارزشمندی آموزش و تربیت و سپردن این مسئولیت مهم به افراد شایسته و اصلح تأکید و سفارش فراوان شده است. گرچه دیدگاه‌های علمی مدیریت، در ارائه اصول و شاخص‌های فرایند گزینش در سازمان‌های آموزشی گوناگون است، ولی توجه و ملاحظه مواردی از اصول و شاخص‌ها که متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی است، نقش مهمی در گزینش افراد شایسته در سازمان‌های آموزشی و به تبع آن دستیابی به اهداف عالی سازمان‌های آموزشی در جوامع اسلامی دارد. ملاحظه اصول و شاخص‌های گزینش در سازمان‌های آموزشی مورد تأکید منابع اسلامی و نشانگر امکان تمسک به رویکرد دینی و سیره الهی مکتب اسلام اعم از

قرآن کریم، پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) و اهل البیت (علیهم السلام) نسبت به تدوین و استانداردسازی اصول و شاخص‌های گزینش مطلوب در سازمان‌های آموزشی است. مهمترین اصول و شاخص‌های گزینش در سازمان‌های آموزشی که منابع اسلامی بر آنها تأکید دارند، عبارتند از:

اصل هدفمندی یکی از اصول مهم گزینش است؛ یعنی در طول فرایند گزینش اهداف سازمان و نتایج مطلوبی را که از گزینش افراد در سازمان آموزشی داریم لحاظ کرده و گزینش را بر اساس تحقق هرچه بهتر آن خواسته‌ها و نتایج مطلوب انجام دهیم. نظر داشت اهداف سازمان، تأمین منابع انسانی و پیش‌بینی مشکلات فرایند گزینش از مهمترین شاخص‌های اصل هدفمندی گزینش در سازمان‌های آموزشی با رویکرد اسلامی هستند.

اصل روشمندی یعنی شیوه و مسیرهای فرایند گزینش جهت دستیابی به اهداف گزینش در سازمان‌های آموزشی مشخص باشد. آزمون و انواع آن، مصاحبه و انواع آن و تأیید افراد یا ارگان‌های ذی‌صلاح مهمترین شاخص‌های اصل روشمندی فرایند گزینش در سازمان‌های آموزشی هستند.

اصل شایسته‌سالاری از مهمترین اصول گزینش در سازمان‌ها است؛ یعنی انتخاب و سپردن امور و مشاغل به شایسته‌ترین افراد و قرار دادن ایشان در مناسب‌ترین جایگاه در سازمان آموزشی است. تخصص، تعهد و سابقه از شاخص‌های مهم اصل شایسته‌سالاری گزینش در سازمان‌های آموزشی هستند.

اصل عدالت نیز یکی از مهمترین اصول گزینش است؛ یعنی در فرایند گزینش شرایط و فرصت گزینش برای تمام متقاضیان بدون هیچ نگاه تبعیضی فراهم بوده و گزینش و انتخاب براساس شایستگی‌ها باشد. اجرای عدالت نه تنها یک وظیفه اسلامی و انسانی است، بلکه یکی از عوامل مهم تداوم سازمان و اثربخشی آن است. فرصت‌های برابر گزینشی، جنسیت و دین و مذهب به‌عنوان شاخص‌های مهم اصل عدالت گزینش در سازمان‌های آموزشی مطرح است.

اصل حفظ کرامت انسانی و احترام قائل شدن بر شأن و منزلت انسانی مورد تأکید اسلام و از اصول مهم گزینش است که به‌ویژه از جانب مسئولین گزینش باید مورد توجه و اهتمام قرار گیرد. رعایت این اصل نقش مؤثری در تقویت احساس وجود، کارایی، تعهد و بروز خلاقیت در انجام وظایف سازمانی دارد. رعایت ادب و احترام و ملاحظه ویژگی‌ها و تفاوت‌های فردی از شاخص‌های مهم اصل حفظ کرامت انسانی گزینش در سازمان‌های آموزشی است.

اصل انضباط گزینش یعنی ایجاد فضا و شرایط خاصی در فرایند گزینش که متقاضیان و گزینشگران را ملزم می‌کند تا رفتاری معقول و مقبول را در چارچوب قوانین و مقررات سازمان در پیش گیرند. اسلام نیز بر رعایت این اصل در تمامی امور زندگی بشر به‌ویژه امور اجتماعی و سازمانی تأکید داشته و آن را یکی از شروط موفقیت و دستیابی به اهداف موردنظر می‌داند. نظم در مراحل فرایند گزینش و انضباط متقاضیان گزینش از شاخص‌های اصل انضباط گزینش در سازمان‌های آموزشی است.

بدیهی است که تحقیق و تلاش در جهت استخراج اصول و شاخص‌های فرایندهای مدیریت، متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی از جمله گزینش مطلوب در محیط‌های آموزشی و تدوین و ارائه الگوهای استاندارد و مناسب و مطابق با زیرساخت‌های علمی، نقش مهمی در اثربخشی و کارآمدی سازمان‌های آموزشی و جلوگیری از برخی کاستی‌ها و زیان‌های صرف علمی در جوامع اسلامی خواهد داشت.

فهرست منابع

۱. آمدی، عبدالواحد بن محمد، درایتی (۱۳۶۶)، تصنیف غررالحکم و دررالکلم، ترجمه مصطفی درایتی، قم: مکتب الاعلام الاسلامی.
۲. استورات و براون، گرگال و کنت جی (۱۳۸۸)، مدیریت منابع انسانی پیوند استراتژی و عمل، ترجمه سید محمد اعرابی و مرجان فیاضی، تهران: مهکامه.
۳. جعفریان یسار، حمید (۱۳۸۶)، مبانی، اصول، فلسفه و مکاتب آموزش و پرورش، قم: ظفر.
۴. حرانی، ابو محمد الحسن بن علی بن الحسین بن شعبه (۱۳۸۰ق = ۱۹۶۱)، تحف العقول عن آل الرسول، النجف: منشورات المکتبه و المطبعه الحیدریه.
۵. دعائی، حبیب الله (۱۳۷۷)، مدیریت منابع انسانی، مشهد: مؤلف.
۶. دلشاد تهرانی، مصطفی (۱۳۸۲)، سیری در تربیت اسلامی، تهران: دریا.
۷. رحمانی، جعفر و همکاران (۱۳۸۰)، فروغ هدایت (رمز موفقیت مدیران از منظر امام علی (ع)، تهران: انتشارات لوح محفوظ.
۸. رهنمایی، احمد (۱۳۸۸)، درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی (ره).
۹. زارعی متین، حسن (۱۳۹۱)، مدیریت منابع انسانی، قم: بوستان کتاب.
۱۰. سرمد، غلامعلی (۱۳۸۴)، روابط انسانی در سازمان های آموزشی، تهران: سمت.
۱۱. سعادت، اسفندیار (۱۳۸۰)، مدیریت منابع انسانی، تهران: سمت.
۱۲. سیف، علی اکبر (۱۳۸۹)، اندازه گیری و سنجش در علوم تربیتی، تهران: دانشگاه پیام نور.
۱۳. صافی، احمد (۱۳۸۸)، سازمان و مدیریت در آموزش و پرورش، تهران: ارسباران.
۱۴. طوسی، ابوجعفر محمد بن الحسن (ف ۴۶۰ق) (۱۳۹۰ق)، تهذیب الاحکام، حقه و علق علیه السید حسن الخراسانی، تهران: دارالکتب الاسلامیه.
۱۵. غفوریان، هما (۱۳۸۴)، شاخص های عملکردی در ارتقای کیفی مدیران آموزشی، تهران: دانشگاه آزاد اسلامی (اسلامشهر).
۱۶. علاقه بند، علی (۱۳۸۴)، مدیریت عمومی، تهران: نشر روان.
۱۷. قوامی، سید صمصام الدین (۱۳۸۳)، مدیریت از منظر کتاب و سنت، قم: دبیرخانه مجلس خبرگان رهبری.
۱۸. کلینی، محمد بن یعقوب (۱۳۷۵)، اصول کافی، ترجمه محمد باقر کمره ای، قم: اسوه.
۱۹. مرتضایی، سید احمد (۱۳۸۷)، مبانی گزینش و نظارت بر انتخابات، معرفت، شماره ۱۲۵.
۲۰. محمدی ری شهری، محمد (۱۳۷۵)، میزان الحکمه، قم: دار الحدیث.
۲۱. مجلسی، شیخ محمد باقر (۱۴۰۳ق = ۱۹۸۳)، بحار النوار، بیروت: مؤسسه الوفاء.
۲۲. هندی، علاء الدین علی المتقی بن حسام الدین (۱۴۰۵ق = ۱۹۸۵)، کنز العمال فی سنن الاقوال و الافعال، بیروت: مؤسسه الرساله.