

طراحی الگوی برلیان تعالی منابع انسانی برای وزارت آموزش و پرورش ایران (با رویکرد رفتاری-اخلاقی)

محسن امامی فر^۱

ناصر میرسپاسی^۲

سیدجمال الدین طبیبی^۳

چکیده

هدف این پژوهش طراحی الگویی مناسب جهت تعالی منابع انسانی در وزارت آموزش و پرورش با رویکرد رفتاری-اخلاقی است. این پژوهش برحسب هدف یک پژوهش بنیادی می باشد همچنین بر اساس طرح پژوهش و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی (غیرآزمایشی)، پیمایشی و اکتشافی است. جهت معتبرسازی الگوی پیشنهادی، براساس تکنیک دلفی به چند نوبت به نظرخواهی اساتید، اندیشمندان، صاحب‌نظران و کارشناسان قرار داده شد. نظرسنجی بعمل آمده در چهار مرحله انجام گرفت و نهایتاً الگو برلیان تعالی منابع انسانی در پنج فرآیند اصلی، ۲۲ مولفه و ۱۰ معیار جامع طراحی گردید و بعنوان الگوی پیشنهادی جهت آسیب شناسی رفتاری-اخلاقی منابع انسانی و جایزه تعالی منابع انسانی در وزارت آموزش و پرورش ارائه شد.

واژه های کلیدی

الگو، برلیان، تعالی منابع انسانی، وزارت آموزش و پرورش، رفتاری-اخلاقی.

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

Email: emamifarmohsen@yahoo.com

۲. استاد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران (مسئول مکاتبات).

Email: info@mirsepassi.ir

۳. استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

Email: sjtabibi@yahoo.com

پذیرش نهایی: ۱۳۹۶/۹/۱۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۷/۶

طرح مسأله

مدیریت منابع انسانی بطور مستقیم با نیروی انسانی سازمان در ارتباط است و این نیروها عامل رساندن سازمان به اهداف می باشند. اگر این ارتباط یک ارتباط سالم و اثرگذار باشد قطعاً این سازمان به اهدافش خواهد رسید و اگر این ارتباط مبنی بر رفتارهای غیر اخلاقی باشد قطعاً اثرات و پیامدهای آن سازمان را از رسیدن به اهدافش باز می دارد. پس مدیریت منابع انسانی باید با ترکیب کردن اصول اخلاقی با قوانین امروزی، فرهنگ کار با محوریت اخلاق را در سازمان گسترش دهد تا با ایجاد یک ارتباط موثر بین مدیران منابع انسانی و کارکنان سازمان در حرکت و تولید خود با مشکلی روبرو نشوند و به اهداف استراتژیک سازمان دست یابند. (آرمسترانگ، ۲۰۱۴)

مدیرانی که به ابعاد انسانی افراد سازمان توجه نمی کنند و برای رسیدن به اهدافشان حاضرند بدون توجه به اصول اخلاقی و انسانی شخصیت آنها را لگدکوب کنند، شاید در کوتاه مدت نتیجه بگیرند، ولی در بلند مدت چنین دیدگاهی معمولاً خلأ، کارایی و تعهد کارکنان را کم رنگ می کند و شاهد کاهش شدید بازدهی در سازمان خواهیم بود لذا بهتر است مدیران برای بهبود عملکرد کارکنان از استراتژی های بهتری بهره ببرند.

از طرفی الگوی تعالی؛ ساختار مدیریتی است که با تکیه بر اصول و مفاهیم اساسی و توجه داشتن به معیارهای اصلی مدیریت کیفیت فراگیر و سیستم خودارزیابی موجبات پیشرفت و بهسازی را فراهم می کند الگوی تعالی؛ ابزاری جهت سنجش میزان استقرار سیستمها در سازمان و خودارزیابی و راهنمایی است که مسیر فعالیت مدیران را برای بهبود عملکرد شناسایی و تعیین می کند. (میرسپاسی و دیگران، ۱۳۸۹)

حال باوجود کاربرد گسترده الگوهای تعالی در سازمان های امروزی هنوز مفهوم، ابعاد و مؤلفه های مختلف آن به روشنی مشخص نشده است. این مسئله در بخش دولتی بیش از سایر بخش ها و در زمینه مدیریت منابع انسانی بیش از سایر فعالیت های محوری سازمان های دولتی مشهود است.

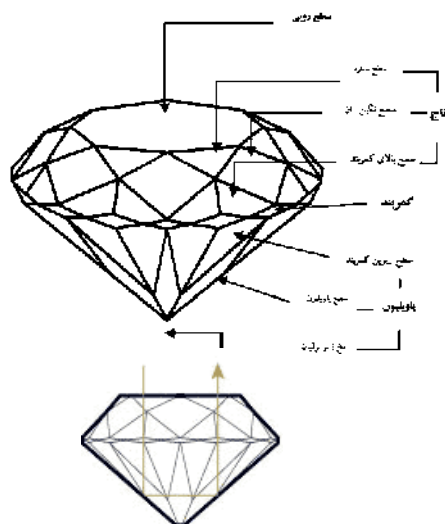
از طرف دیگر بررسی آسیب شناسانه ای که در خصوص آموزش و پرورش انجام شده و آسیب ها، مشکلات، کمبودها و نارسایی های این نظام عظیم در کشور را فهرست نموده است، به خوبی ضعف و قوت های سیاست گذاری آموزش و پرورش کشور را آشکار می کند، مجموعه مشکلات و مسائل سبب شده است تا آموزش و پرورش نتواند از پویایی، تحول خواهی و تحول آفرینی لازم برخوردار باشد و خود را متناسب با سایر تحولات اجتماعی و فرهنگی به جامعه ارائه نمایند. (عابدینی، ۱۳۹۳)

باتوجه به مباحث مطرح شده فوق هدف این پژوهش طراحی الگوی مناسب جهت ارزیابی

میزان تعالی منابع انسانی با توجه به ویژگی‌های خاص سازمان‌های دولتی از جمله وزارت آموزش و پرورش با رویکرد اخلاقی-رفتاری است تا بدین وسیله زمینه لازم را جهت توسعه سرمایه‌های انسانی و اجتماعی سازمان‌ها فراهم نماید. در همین راستا این سؤال مطرح می‌شود که با توجه به ویژگی‌های حاکم بر وزارت آموزش و پرورش، چه الگوی جهت ارزیابی میزان تعالی منابع انسانی در این سازمان مناسب است؟ و این الگو دارای چه ابعاد و مؤلفه‌هایی است؟

الماس^۱ و برلیان^۲

برلیان نوعی تراش است که برای سنگ الماس استفاده می‌شود این نوع تراش فرزند تراشی است به نام تراش سوئیسی که برای انواع و اقسام سنگهای مختلف در گذشته استفاده می‌شده است خصوصیات نوری، سختی بالا و کمیابی، الماس را پادشاه گوهرها نموده است درواقع شایع ترین فرم تراش الماس، برلیان می باشد. (تاپرت^۳، ۲۰۱۱)



شکل ۱: نمایش قسمت‌های مختلف برلیان^۴

شکل ۲: بازتاب نور در برلیان

باتوجه به مطالب پیشین در جدول زیر الماس را با انسان مقایسه می‌شود و شباهت‌های آنها ذکر می‌شود:

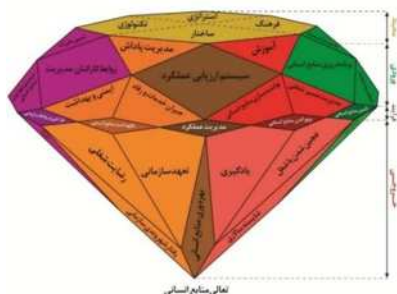
1. Diamond.
2. Brilliant.
3. Tappert.
4. http://www.allaboutgemstones.com/diamonds_4cs.html

جدول ۱: مقایسه و تناظر الماس با انسان

مقایسه	الماس	انسان
فرمول شیمیایی واحد	دارد (کربن ناب)	دارد (اتم کربن)
ساختار استاندارد	دارد	دارد
سیستم	دارد	دارد
معیار ناپاکی	دارد	دارد
رنگ	دارد	دارد
امکان درجه بندی	دارد	دارد
برترین	سنگ هستی	موجود هستی
رابطه با سختی	دارد	دارد

طراحی الگوی اولیه

پس از مطالعه الگوهای مختلف تعالی منابع انسانی، جدولی جهت تعیین نقاط افتراق و اشتراک هر کدام از الگوها ترسیم شد و سپس با بررسی این الگوها و تجربیات قبلی پژوهشگر و راهنمایی اساتید خبره، الگو مفهومی اولیه طراحی گردید. که در شکل زیر به نمایش درآمده است:



شکل ۳: الگوی ابتدائی پژوهش

یکی از ویژگی‌های این الگو نمایش پیوند بین مدیریت منابع انسانی و اخلاق و مدیریت رفتار سازمانی است.

روش پژوهش

این پژوهش برحسب هدف یک پژوهش بنیادی محسوب می‌شود. همچنین بر اساس طرح پژوهش و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها، پژوهش حاضر یک پژوهش توصیفی (غیر آزمایشی) است. روش دیگر این پژوهش روش اکتشافی و همچنین روش تطبیقی است چرا که با کشف ساختار الگوها و سپس تطبیق الگوهای مختلف راجع به تعالی منابع انسانی الگو پیشنهادی طراحی خواهد گردید.

جامعه آماری پژوهش

باتوجه به اینکه پژوهش حاضر از نوع پژوهشهای تطبیقی است لذا جامعه آماری این

پژوهش شامل تمامی الگوهای تعالی منابع انسانی بعنوان پارادایم های مورد مطالعه می باشند.

نمونه آماری پژوهش

جهت معتبرسازی الگوی پیشنهادی، براساس تکنیک دلفی الگوی پیشنهادی به چند نوبت به نظرخواهی اساتید، اندیشمندان، صاحب نظران و کارشناسان قرار داده شد تا در نهایت الگوی نهایی که مورد پذیرش اجماع پاسخ دهندگان است ارائه شود که به تعداد ۳۰ نفر انتخاب شدند. که در نهایت ۲۶ نفر حاضر به پاسخگویی تا مرحله پایانی دلفی بودند.

روش گردآوری داده ها

الف: روش کتابخانه‌ای: برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش در روش کتابخانه‌ای از کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها، مقالات و پایگاه‌های اطلاعاتی استفاده شده است.

ب: روش میدانی: ابزار مورد استفاده در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته می‌باشد. که شامل ۳۱ سوال می باشد سوالات پرسشنامه با استفاده از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت اندازه گیری شد.

روایی و پایایی ابزار پژوهش

برای سنجش روایی پرسشنامه از روایی محتوایی بدین صورت که پرسشنامه به نظر اساتید راهنما و مشاور و دیگر اساتید رشته مدیریت رسانیده شد و از لحاظ روایی مورد تأیید قرار گرفت. و برای سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده می‌شود. بدین منظور بین ۱۵ نفر از اساتید رشته مدیریت توزیع شد و اطلاعات در نرم افزار SPSS وارد شد که باتوجه به اینکه ضریب آلفا ۰/۸۶ بدست آمد و از ۰/۷ بالاتر است لذا نشان می دهد پرسشنامه از پایایی مناسب برخوردار است.

روش تحلیل داده ها

برای ارزیابی و آزمودن اعتبار الگو طراحی شده از روش دلفی فازی استفاده شد. روش دلفی فازی در دهه ۱۹۸۰ میلادی توسط کافمن و گویتا^۱ ابداع شد (چنگ لین، ۲۰۰۲). کاربرد این روش به منظور تصمیم گیری و اجماع بر مسائلی که اهداف و پارامترها به صراحت مشخص نیستند، منجر به نتایج بسیار ارزنده می شود (حبیبی و دیگران، ۲۰۱۵). در مرحله اول پس از دریافت نظر خبرگان، فازی سازی می شود. در مرحله دوم ماتریس های معکوس تشکیل داده می شوند. در مرحله سوم وزن نسبی هر پارامتر تعیین و در مرحله چهارم وزن ها غیر فازی می شوند تا وزن یا اولویت هر پارامتر، تعیین گردد (عطایی، ۱۳۸۹).

متغیرهای کلامی	عدد فازی مثلثی
بسیار زیاد	(۰/۷۵, ۱, ۱)
زیاد	(۰/۷۵, ۰/۵, ۱)
متوسط	(۰/۲۵, ۰/۵, ۰/۷۵)
کم	(۰, ۰/۲۵, ۰/۵)
بسیار کم	(۰, ۰, ۰/۲۵)

جدول ۳: اعداد فازی مثلثی متغیرهای کلامی

ضمناً برای تحلیل اعداد و فازی سازی آنها و رسم نمودار از نرم افزار EXCEL بدین منظور استفاده می شود.

یافته ها

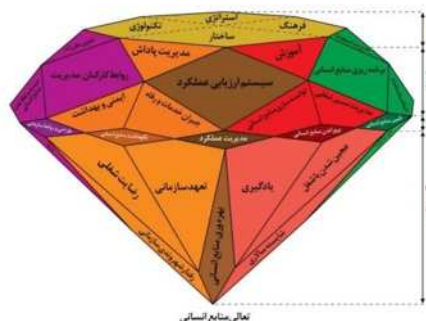
مدل مفهومی ارائه شده در چهار مرحله همراه با شرح نحوه طراحی و تشریح مولفه ها، معیارها و زیر معیارها به اعضای گروه خبره ارسال گردید و میزان موافقت آنها با هر کدام از مولفه ها اخذ شد ضمن آنکه در پرسشنامه ارائه شده علاوه بر سوالات بسته، دیدگاه های خبرگان در قالب سوالات باز نیز اخذ گردید لذا پس از پالایش نقطه نظرهای ارائه شده و بعضاً برگزاری جلسات حضوری با آنها و با مشورت اساتید، اقدامات اصلاحی زیر در مولفه ها، معیارها مدل مفهومی اول بعمل آمده است. با توجه به دیدگاههای ارائه شده و مقایسه آن با نتایج مرحله قبلی، در صورتی که نتیجه میانگین فازی شده هر دو مرحله بالاتر از (۰/۷) باشد در این صورت فرایند نظرسنجی متوقف می شود. (حبیبی و دیگران، ۲۰۱۵)

پس از دو مرحله ابتدائی معیارهای مورد پذیرش خبرگان، مولفه های فرهنگ، ساختار، استراتژی، تکنولوژی، انتخاب و استخدام، مدیریت استعداد، برنامه ریزی منابع انسانی، آموزش و پژوهش، مدیریت مسیرشغلی، ایمنی و بهداشت، سیستم ارزیابی عملکرد، سیستم های اطلاعاتی، دستورالعمل و آئین نامه ها، تامین منابع انسانی، پروراندن منابع انسانی، نگهداشت منابع انسانی، مدیریت عملکرد، عجين شدن با شغل، یادگیری، بهره وری منابع انسانی، رفتار شهروندی سازمانی و انضباط بود. که در این مرحله نظرسنجی این موارد متوقف می شود.

پس از مرحله سوم نیز مولفه های توانمندسازی منابع انسانی، مدیریت پاداش، جبران خدمات و رفاه، روابط کارکنان-مدیریت، تمایل به ترک خدمت، تعهد سازمانی و رضایت شغلی تأیید شدند. که در این مرحله نظرسنجی این موارد متوقف می شود. نهایتاً پس از مرحله چهارم مولفه های طراحی و روابط سازمانی و شایسته سالاری تأیید شدند. که در این مرحله نظرسنجی این موارد نیز متوقف می شود.

طراحی الگوی نهایی

براساس نتایج حاصله از اجماع خبرگان بر روی معیارها، الگوی نهایی مورد پذیرش شده به شکل زیر ترسیم می گردد:



شکل ۴: الگو نهایی پژوهش

بحث و نتیجه گیری

الگو مفهومی ارائه شده در این پژوهش ضمن برخورداری از یک ساختار سیستمی جامع دارای جهت گیری نوین در الگوهای تعالی منابع انسانی بوده و تعالی را در ایجاد تعادل پایدار ساختار برلیان می داند. این الگو ضمن برخورداری از پشتوانه نظری کافی، از نظر خبرگان نیز مورد پالایش قرار گرفته در پنج فرآیند اصلی، ۲۲ مولفه و ۱۰ معیار طراحی مورد تایید قرار گرفت. الگوی ارائه شده در این پژوهش می تواند عملکرد واحدهای منابع انسانی را در وزارت آموزش و پرورش مورد ارزیابی قرار داده و بعنوان جایزه تعالی منابع انسانی نیز مطرح شود.

بطور کلی در الگو این پژوهش تناظر معنی داری بین برلیان (الماس) بعنوان ارزشمندترین سنگ طبیعت و منابع انسانی بعنوان ارزشمندترین منبع هر سازمان برقرار شد الماس حاصل فشارهای سخت است از آنسوی منابع انسانی ارزشمند نیز حاصل تلاش های سخت است (اعم از علمی و تجربی) حتی با دقت بیشتر در ساختار برلیان به اشتراکات حائز اهمیت دیگری نیز پی برد که از آنجمله عبارتند از:

میزان برآقی در سنگ به درجات (ضعیف)، (متوسط)، (خوب)، (خیلی خوب) و (عالی) تقسیم می شود. لذا برای نتیجه ارزیابی میزان تعالی منابع انسانی نیز می توان از همین درجات برای توصیف سازمان ها استفاده کرد.

بلورهای الماس در تمام رنگها یافت می شود ولی رنگهای متداول آن سفید و یا سفید مایل به آبی یا زرد و یا قهوه ای می باشد و به ندرت در بلور الماس رنگهای مانند سبز قرمز آبی بنفش قهوه ای تند مشاهده می شود که بنام رنگهای فانتزی معروف است. در الگو طراحی شده نیز هر

فرآیند با رنگ خاصی از طیف رنگهای الماس متمایز شده است و از آنجائیکه بهترین الماس بی رنگ و شفاف است لذا در صورتیکه پس از ارزیابی تعالی معیارهای الگو در وضعیت عالی بودند رنگ آن معیار شفاف خواهد شد و نقاط ضعیف نیز با رنگ قابل درک خواهد بود و سازمان می‌بایست در آن زمینه فعالیت‌های را جهت برطرف شدن مشکلات تعریف نماید.

همچنین براساس فرمول کارایی که نسبت ستاده به داده است در ارزیابی این الگو نیز با توجه به مشخص بودن تناظر داده‌ها و ستاده‌ها می‌توان برای سنجش کارایی (درواقع تعالی فرآیندها) از این فرمول استفاده کرد یعنی آنکه امتیازات اکتساب شده از خروجی‌ها بر ورودی‌ها تقسیم شود تا میزان کارایی سیستم مدیریت منابع انسانی سازمان مشخص گردد.

باتوجه به الگوی سیستمی و متناسب طراحی شده، وزارت آموزش و پرورش می‌تواند ضمن تحلیل وضعیت موجود و بهینه‌سازی با رویکرد اخلاقی - رفتاری، اقدام به ارائه طرح‌ها و اقدامات بهبود نماید.

فهرست منابع

۱. عابدینی، احمد (۱۳۹۳)، کارکردهای مدیریت منابع انسانی با تأکید بر نگهداشت کارکنان آموزش و پرورش. <http://www.abediniahmad.ir/?p=168>
۲. عطائی، م (۱۳۸۹)، تصمیم گیری چند معیاره فازی، چاپ اول، شاهرود، انتشارات دانشگاه شاهرود. ۲۳۴ص.
۳. میرسپاسی، ناصر و دیگران (۱۳۸۹)، طراحی مدل تعالی منابع انسانی در سازمانهای دولتی ایران با استفاده از تکنیک دلفی فازی، مجله پژوهش های مدیریت، شماره ۸۷.
4. Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, Thirteen Edition, Kogan Page, London.
5. Cheng, Ching-Hsue & Lin, Yin. (2002) "Evaluating the best mail battle tank using fuzzy decision theory with linguistic criteria evaluation", European Journal of Operational Research, vol.142, p.147.
6. Habibi, Arash., Farzad Firouzi Jahantigh, Azam Sarafrazi, (2015), Fuzzy Delphi Technique for Forecasting and Screening Items, Asian Journal of Research in Business Economics and Management, Vol. 5, No. 2, February 2015, pp. 130-143.
7. Tappert, Ralf and Tappert, Michelle C.,(2011). Diamonds in Nature: A Guide to Rough Diamonds, Publications: Springer.
8. Europe.http://www.allaboutgemstones.com/diamonds_4cs.html
9. Designing a Brilliant Model for Human Resource Excellence for the Ministry of Education of Iran (with a Behavioral-Ethical Approach).

