

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

یافته‌های مدیریت آموزشی

سال سوم ● شماره ششم ● خزان و زمستان ۱۴۰۲

صاحب امتیاز: دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص) - افغانستان

مدیر مسئول: دکتر سید عبدالحمید ثابت

سرمدیر: دکتر محمد آصف محسنی (حکمت)

دبیر تخصصی: محمدعالم احمدزاده

ویراستار: زکریا فصیحی

طراح جلد و صفحه‌آرا: سید مهدی موسوی

هیئت تحریریه: حمیدالله شریفی، سید آقا حسن حسینی، غلام حسین ناطقی، محمد احسانی، محمد آصف محسنی

(حکمت)، محمد حیدر یعقوبی، محمد عارف صداقت، محمد داود سخنور، محمد علی حیدری، محمد علی فطرت

دوفصلنامه «یافته‌های مدیریت آموزشی»، آماده دریافت و نشر مقالات صاحب‌نظران و نویسندگان است.

محتوای مقالات، بازتاب آرای نویسندگان بوده و لزوماً بیانگر رویکرد دوفصلنامه «یافته‌های مدیریت آموزشی» نیست.

دوفصلنامه «یافته‌های مدیریت آموزشی»، پس از دریافت مقالات، برای رد، پذیرش و ویرایش آن‌ها آزاد است.

آدرس: کابل، دهبوری، چهارراهی شهید، دانشگاه بین‌المللی المصطفی (ص)، آمریت نشرات.

تلفن: ۰۷۸۹۰۱۷۸۱۵

آدرس سامانه: <http://em.miu.edu.af>

ایمیل: em.chiefeditor@miu.edu.af

قیمت: ۱۵۰ افغانی

شیوه‌نامه تنظیم و راهنمای ارسال مقاله علمی

ویژگی‌های مقاله علمی

۱. مقاله علمی دارای چکیده، کلیدواژه، مقدمه، ارجاع‌دهی، نتیجه‌گیری و منابع معتبر است.
۲. مقاله علمی باید روشمند، مستند، تحلیلی، برخوردار از ساختار منطقی دارای انسجام محتوا و قلم روان باشد.
۳. فایل مقاله در قالب «word» ارائه گردد و حجم آن کمتر از ۶۵۰۰ کلمه و بیشتر از ۷۵۰۰ کلمه نباشد.
۴. افیلیشن مقاله در پاورقی صفحه اول شامل: عنوان وظیفه نویسنده، وابستگی سازمانی، ایمیل آدرس. اگر مقاله دو نویسنده یا بیشتر دارد: عنوان وظیفه نویسنده دوم، وابستگی سازمانی، ایمیل آدرس.

راهنمای تنظیم ساختار مقاله علمی

۱. چکیده: عنوان چکیده با فونت BNazanin11 پررنگ. متن چکیده بین ۲۰۰ تا ۲۵۰ کلمه و با فونت BNazanin11 معمولی. در چکیده باید به تبیین موضوع، بیان هدف پژوهش، روش تحقیق، سؤال اصلی تحقیق، روش گردآوری داده‌ها و بیان مهم‌ترین یافته‌های تحقیق با اختصار اشاره شود. در چکیده باید از جملات کامل خبری با افعال سوم شخص ماضی معلوم استفاده شود. از علائم اختصاری و نقل قول مستقیم و ذکر عناوین فرعی پرهیز شود.
۲. کلیدواژه‌ها: حداقل ۴ و حداکثر ۷ واژه که با کامه از هم جدا شده باشد و در یک خط نوشته شود.
۳. مقدمه: در مقدمه به ترتیب به بیان مسئله، سؤال‌ها (و در مواردی به فرضیه)، پیشینه، ضرورت، هدف و ارائه تصویر کلی از ساختار مقاله، پرداخته شود.
۴. بدنه مقاله: باید دارای ساختار منطقی و متشکل از عناوین اصلی و فرعی [و فرعی‌تر] و برخوردار از انسجام محتوایی که در آن مدعا، استدلال، شواهد، تحلیل، استنتاج و مانند آن، آورده می‌شوند.
۵. نتیجه‌گیری: نتیجه متنی است که به دستاوردهای تحقیق که عبارت است از پاسخ به سؤال‌های اصلی و فرعی و وضعیت فرضیه که اثبات یا رد شده، به صورت مختصر آورده می‌شود.
۶. ارجاع‌دهی به صورت درون‌متنی به شیوه APA باشد. مثال منابع تک‌جلدی: (توحیدی، ۱۴۰۰: ۵۴)؛ منابع چندجلدی: (مطهری، ۱۳۸۴، ۱۲: ۱۴۲)
۷. منابع و مآخذ در پایان مقاله به شیوه APA ذکر شوند. مثال: توحیدی، محمدعلی، (۱۴۰۰)، تاریخ اسلام، کابل: انتشارات المصطفی (ص)

ارسال و پیگیری مقاله

۱. مقاله باید از طریق سامانه نشریات به این آدرس ارسال شود: <http://em.miu.edu.af>
۲. مراحل ارسال مقاله: ورد به سامانه نشریات از طریق آدرس فوق، انتخاب نشریه موردنظر، ثبت نام و ایجاد صفحه اختصاصی، ورود به صفحه اختصاصی با استفاده از یوزر-پسوردی که سامانه می‌دهد و اقدام به ارسال مقاله طبق راهنمایی سامانه.
۳. پیگیری مقاله: آگاهی از روند دریافت، پذیرش اولیه، داوری، ارجاع برای اصلاح، پذیرش نهایی، ویراستاری، صفحه‌آرایی، انتشار الکترونیکی، از طریق همان صفحه اختصاصی، از سوی نویسنده قابل پیگیری است.

فهرست

- پیام‌ریاست نمایندگی جامعه المصطفی (ص) العالمیه در افغانستان..... ۱
- سخن‌سردبیر..... ۳
- بررسی و نقد رویکردها به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام..... ۷
محمد آصف محسنی (حکمت)
- تحلیل محتوای کتاب فارسی (دری)، پایه هفتم دوره متوسطه افغانستان بر اساس فرمول
خوانایی مک لافلین و فلش..... ۳۵
محمد کوثری
دکتر حسین کارآمد
- بررسی عوامل مؤثر بر کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی در نظام آموزشی..... ۵۹
محمد انور جعفری
محمد عالم احمدزاده
- تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان (ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف)..... ۸۳
روح‌الله الهام
سید محمد نقی موسوی
- فضای مجازی و تربیت دینی در خانواده؛ آسیب‌ها و راهکارها..... ۱۰۵
محمد احسانی
- رهنمود تحقیق سال ۱۴۰۲..... ۱۳۹

پیام ریاست نمایندگی جامعه المصطفی (ص) العالمیه در افغانستان

پیشرفت بشر در زمینه‌های علم، فرهنگ، اخلاق و معنویت، مرهون تلاش‌ها و پژوهش‌های خستگی‌ناپذیر عالمان، اندیشمندان و نویسندگانی است که عمر پربرکت خود را وقف پژوهش و کشف رازهای هستی نموده‌اند؛ همان‌ها که ارزش والای حقیقت‌جویی و گوهر تقوا و فضیلت را هرگز به متاع و مقام زودگذر دنیا نفروخته‌اند. به همین جهت است که عالمان و اصحاب قلم در مکتب اسلام، ارج و منزلتی ویژه دارند و از دانشمندان و صاحبان اندیشه، با بهترین تجلیل‌ها و تمجیدها یاد می‌شود. در باب اهمیت قلم و اندیشه همین بس که در آموزه‌های اسلامی، مداد علما برتر از خون شهیدان و تکریم اندیشمندان، به‌عنوان وارثان انبیای الهی، در حکم احترام گذاشتن به خداوند و پیامبر قلمداد شده است؛ زیرا حیات برتر انسانی در تفکر اسلامی، درگرو اندیشه و ایمان است. لذا فرزاندگانی که با اندیشه و قلم خود مشعل دانش و معرفت را فراراه انسان‌ها برمی‌افروزند، حق عظیمی بر عهده بشریت دارند و شایسته‌ترین ستایش‌ها و قدردانی‌ها هستند.

بدون تردید گسترش علم از زمره اساسی‌ترین عوامل رشد، انکشاف و ترقی جامعه است و رشد علمی از طریق آموزش و پژوهش به دست می‌آید. آموزش و پژوهش به‌مثابه بال‌های ترقی و اوج‌گیری یک جامعه است که با بهره‌گیری از آن دو، می‌توان به تعالی و شکوفایی مادی و معنوی رسید. جامعه علمی و آکادمیک افغانستان در سال‌های اخیر گام‌های نسبتاً خوبی در عرصه‌های آموزش برداشته است؛ اما به نظر می‌رسد که پژوهش هنوز در این کشور جایگاه مناسبش را نیافته و کمتر مورد اقبال بوده است. این در حالی است که رسیدن به پیشرفت مادی و معنوی، درگرو «آموزش و پژوهش» توأمان است.

امروزه یکی از ابزارهای مؤثر برای توسعه آموزش پژوهش‌محور، انتشار مجلات علمی است. به همین دلیل نشریات دانشگاهی به بخش جدایی‌ناپذیری از ساختار دانشگاه‌ها و مؤسسات تحصیلاتی عالی تبدیل شده است. گروه‌های علمی دانشگاهی برای پیشبرد مقاصد آموزشی و پژوهشی خود و به‌منظور توسعه

دانش بشری، نشریه‌های علمی پژوهشی را تأسیس کرده و یافته‌های پژوهشی با گزارش‌های آموزشی اعضای هیئت علمی خود را در آن منتشر می‌کنند تا به دست دیگر دانش‌دوستان نیز برسد.

نماینده‌ی جامعة المصطفی^(ص) در افغانستان همواره نسبت به توسعه علم و پژوهش همراه با معنویت، اهتمام داشته است. این دانشگاه با هدف تولید و ترویج علوم مرتبط با حوزه‌های علوم اسلامی و انسانی و به منظور ارتقای ظرفیت‌های علمی-پژوهشی اعضای گروه‌های آموزشی، بهبود مهارت‌های پژوهشی اساتید و دانشجویان، تقویت مبادله یافته‌های علمی و تحقیقاتی بین مراکز آکادمیک، ایجاد وحدت رویه در فرایند چاپ و نشر مجلات علمی، واحد نشریات را در مرکز پژوهشی دانشگاه ایجاد کرده است. با توجه به اهمیت و ضرورت پژوهش و با عنایت به این که یکی از مهم‌ترین رسالت‌های هر نهاد آموزشی و دانشگاهی، اهتمام به تحقیقات بنیادی و پژوهش‌های کاربردی است، گسترش کمی و کیفی فعالیت‌های پژوهشی و نشراتی، به‌ویژه در حوزه مجلات علمی، مدنظر قرار گرفت. پس از فراهم شدن زیرساخت‌های لازم، مانند خرید سامانه جامع مدیریت نشریات علمی «سیناوب»، دوازده مجله علمی تخصصی ایجاد شد که مرتب به‌صورت دو فصلنامه در قالب چاپ فیزیکی و الکترونیکی منتشر می‌شود. سامانه مدیریت نشریات علمی «سیناوب» برای نظم بخشیدن و تسهیل چرخش مقاله و اطلاعات پیرامون آن در سامانه تولید نشریات علمی و دانشگاهی طراحی شده است و در نقش یک منشی پیگیر و فعال، تمامی امور مربوط به فرایند انتشار نشریات علمی را انجام می‌دهد و این امکان را فراهم می‌کند که نظریات و آثار علمی نویسندگان افغانستانی در سطح جهان در دسترس علاقه‌مندان و اصحاب علم و اندیشه قرار بگیرد.

لازم می‌دانم از تمام همکاران و نویسندگانی که زمینه تحقق این مهم را فراهم کرده و بستر بسط معارف را گسترانده‌اند، قدردانی کنم و برای همه عزیزان توفیقات روزافزون الهی، استدعا نمایم.

سخن سردیبر

از نهادهایی که نقش تعیین کننده در رشد و انکشاف همه جانبه جامعه دارد و به همین دلیل، همواره مورد توجه و اهتمام جوامع و ملل مختلف بوده و هست، نهاد آموزش و پرورش است. در دوران معاصر اهمیت و تأثیرگذاری این نهاد بیش از گذشته آشکار شده و قلمرو آن نیز گسترش یافته است. علوم تربیتی به عنوان یک رشته علمی که از رشته ها و گرایش های مختلف علمی بهره می گیرد و رسالت اصلی آن غنای و اثربخشی هرچه بیشتر آموزش و پرورش است، شاخ و برگ های فراوان پیدا کرده و همچنان رو به گسترش است. یکی از گرایش های بالنده و بسیار مهم آن مدیریت آموزش است که نه تنها بر غنای و اثربخشی آموزش و پرورش، بلکه با واسطه و بی واسطه نقش تعیین کننده بر عرصه های مختلف علمی، فرهنگی، تربیتی و اجتماعی دارد.

در رشته مدیریت آموزشی، درون داد، فرآیند کاری و برون داد آن، نیروهای انسانی جامعه است. مهم ترین رسالت این رشته علمی، تولید و ارائه یافته های جدید علمی برای ارتقای هرچه بیشتر شاخص های کیفی نهادهای آموزشی و تربیت نیروهای انسانی متعهد و متخصص برای مدیریت درست، سالم و کارآمد آموزش و پرورش است تا از این طریق بتوان نیروهای انسانی نخبه و متخصص برای بخش های مختلف تحویل جامعه داد. روشن است که هر آموزشی لزوماً کارآمد و دارای آثار مثبت نیست، بلکه تنها آموزش های سازنده و به نحو مطلوب مدیریت شده است که انسان ها را به موفقیت و کامیابی دنیوی و اخروی می رساند. به هر میزان که مدیریت در نهادهای تعلیمی کارآمد و متناسب با نیازمندی های جامعه باشد، موفقیت در تربیت قوای بشری متخصص و متعهد افزایش خواهد یافت. به همین دلیل، کارآمدی مدیریت در تمام بخش های مدیریتی، سیاسی، فرهنگی، اجتماعی و غیره، به موفقیت و کارآمدی مدیریت آموزشی بستگی دارد؛ زیرا در یک چرخه قهری و اجتناب ناپذیر، توانمندی و قدرت هر کشوری به موفقیت نیروهای انسانی و این مهم به کارآمدی

نظام آموزشی و موفقیت آن نیز به بهبود مدیریت آموزشی وابسته است. از سوی دیگر، مدیریت آموزشی در صورتی موفق و مؤثر است که علاوه بر مبانی مستحکم، اهداف مشخص، اصول روشن و روش‌های کارآمد، اهتمام ویژه نسبت به تربیت معنوی و اخلاقی نیز داشته باشد.

متأسفانه در دنیای مدرن و نظام‌های آموزشی سکولار، تنها جنبه‌های علمی و تخصصی علوم، مورد توجه و اهتمام سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان، مدیران و مجریان نهادهای آموزشی است. لذا نگاه ناقص، تک‌بعدی و صرفاً مادی و دنیوی به علوم، از جمله مدیریت آموزشی دارند. در این نگاه، تنها بر آگاهی مدیران آموزشی از محصل، چگونگی یادگیری او، محیط و امکانات آموزشی، رشته‌های علمی و مواد درسی مورد نیاز بازار کار و غیره، تأکید می‌شود و به جنبه‌های، تربیتی، اخلاقی و معنوی یا اصلاً توجه نمی‌شود یا کمتر توجه صورت می‌گیرد؛ اما در نظام‌های آموزشی اخلاق‌مدار و معنویت‌گرا، به خصوص نظام آموزشی مورد قبول دین اسلام که تربیت به مراتب مهم‌تر از تعلیم و مقدم بر آن است، نگاه جامع و متوازن نسبت به علوم، به خصوص مدیریت آموزشی وجود دارد. از آنجا که مدیریت آموزشی ارتباط مستقیم با تربیت نیروهای انسانی و مدیران جامعه دارد، اهتمام نسبت به بعد تربیتی و اخلاقی در این رشته علمی از اهمیت مضاعف برخوردار است.

شجره طیبه جامعه المصطفی العالمیه که از نهادهای علمی اثرگذار و پیشگام در عرصه تولید و اسلامی‌سازی نظریه‌ها و رشته‌های جدید علمی در قلمرو علوم انسانی است، نسبت به گسترش و اسلامی‌سازی علوم انسانی، از جمله رشته مدیریت آموزشی اهتمام ویژه دارد. این نهاد مقدس می‌کوشد، الگوی جامع و متوازن از رشد علمی را در راستای خلق تمدن نوین اسلامی برای جامعه بشری ارائه کند که در آن علاوه بر بعد معرفتی و تخصصی، بعد اخلاقی، تربیتی و معنوی در کانون توجه قرار دارد. یکی از شاخه‌های ستبر این شجره طیبه، جامعه المصطفی افغانستان است که از بدو تأسیس، رشته مدیریت آموزشی را با هدف رشد جامع، متوازن، اخلاق‌مدار و معنویت‌گرای آموزش و پرورش و تحصیلات عالی افغانستان، در مقطع فوق‌لیسانس



ایجاد نمود و تاکنون موفق شده است بیش از دوازده دور فارغ التحصیلان نخبه و موفق را تقدیم جامعه نماید. خوشبختانه فارغ التحصیلان این رشته که عمدتاً مدیران وزارت معارف و تحصیلات عالی افغانستان و نیز مدیران و معلمان مکاتب و نهادهای آموزشی هستند، منشأ خدمات بزرگ در جامعه شده‌اند.

علاوه بر موفقیت در بعد آموزشی، شکوفایی و گسترش هرچه بیشتر این رشته علمی، نیازمند پژوهش و یافته‌های جدید علمی است. توسعه و انتشار یافته‌های پژوهشی این رشته علاوه بر غنی‌سازی بعد آموزشی، در عرصه عمل نیز می‌تواند مدیریت در عرصه‌های مختلف معارف و تحصیلات عالی را از لحاظ کیفی و کارآمدی متحول سازد. در همین راستا، جامعه المصطفی افغانستان علاوه بر فعالیت‌های آموزشی متمرثر در دیپارتمنت مدیریت آموزشی، با راه‌اندازی و انتشار مجله یافته‌های مدیریت آموزشی که ششمین شماره آن را پیش رو دارید، از سوی می‌کوشد جدیدترین یافته‌ها و دست‌آوردهای علمی این رشته را در اختیار جامعه قرار دهد و از سوی دیگر بستر مناسبی را برای تبادل نظر و نشر آثار قلمی محققان این رشته فراهم سازد.

ضمن سپاس فراوان از نویسندگان گرامی که با ارسال مقالات ارزشمند خود برای شماره‌های اول تا ششم دو فصلنامه یافته‌های مدیریت آموزشی بر غنای این مجله علمی افزوده‌اند، منتظر مقالات علمی محققان گرامی برای شماره‌های بعدی هستیم.

بررسی و نقد رویکردها به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام

محمد آصف محسنی (حکمت)^۱

چکیده

اسلامی‌سازی علوم، به‌خصوص علوم انسانی از ضرورت‌های جوامع اسلامی در دوران معاصر است. با توجه به این ضرورت، عده‌ای از محققان، در پی آن برآمده‌اند که کار را از اساس شروع کرده، ابتدا فلسفه‌های مضاف اسلامی، از جمله فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را سامان دهند؛ زیرا از آنجا که دیدگاه‌های مختلف راجع به «فلسفه»، «رابطه دین و فلسفه» و «منابع معرفت» وجود دارد، دیدگاه‌های متفاوت، به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام به وجود آمده است. سؤال اصلی تحقیق پیش‌رو این است که چه رویکردهایی نسبت به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام وجود دارد؟ بررسی و نقد این رویکردها می‌تواند نقاط قوت و ضعف آن‌ها را نشان داده و به ارائه نگاه جامع‌تر منجر شود. در این مقاله که با روش توصیفی-تحلیلی تدوین شده، چهار رویکرد مهم به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام موردبررسی و نقد قرار گرفته و در نهایت به این نتیجه رسیده است که اولاً برای تدوین فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، باید منبع اصلی آن منابع اسلامی (قرآن، سنت و عقل) باشد؛ ثانیاً از علوم عقلی اسلامی، هم به لحاظ روش و هم به لحاظ محتوا استفاده شایان شود؛ ثالثاً باب تعامل فعال و حقیقت‌جویانه با دیگر مکاتب فکری باز باشد؛ رابعاً با توجه به بین‌رشته‌ای بودن این علم، برای تدوین آن باید گشودگی روش‌شناختی را در پیش گرفت و از دست‌آوردهای معتبر علوم جدید، بهره برد. هرچند که روش اصلی، روش استنتاجی است که در ساماندهی فلسفه مدیریت آموزشی، به صورت‌های مختلف می‌توان از آن استفاده نمود.

کلیدواژه‌ها: منابع اسلامی، فلسفه، علوم جدید، مدیریت آموزشی، فلسفه مدیریت آموزشی، روش استنتاجی

۱. عضو هیئت علمی دانشگاه بین‌المللی المصطفی در افغانستان، غزنی، افغانستان.

ایمیل: asif1354@gmail.com

مقدمه

با توجه به جایگاه بی‌بدیل تعلیم و تربیت و نظام‌های آموزشی به مثابه متصدی اصلی تربیت نیروی انسانی جامعه و نیز سرچشمه توسعه علوم و پرورش نخبگان جامعه، ضرورت اسلامی‌سازی آن، در رشته‌های مختلف، از جمله مدیریت آموزشی، بیشتر احساس می‌شود. روشن است که سامان‌دهی مدیریت آموزشی در اسلام، به عنوان راهکار مهم در جهت اسلامی‌سازی علوم انسانی، نیازمند سامان‌دهی مبانی نظری و تبیین عقلی و منطقی آن بر اساس مبانی و باورهای اسلامی است که از رسالت‌های اصلی فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام به شمار می‌رود. به همین دلیل، در چند سال اخیر اهمیت تدوین آن به مثابه زیربنای مدیریت آموزشی در اسلام، از مسلمات به شمار می‌رود.

مهم‌ترین سؤالاتی که فراروی تدوین‌کنندگان فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام قرار دارد، عبارتند از فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام چیست؟ «منبع یا منابع معتبر جهت سامان بخشیدن به آن کدامند؟ آیا ما در پی استنتاج فلسفه مدیریت آموزشی، از فلسفه اسلامی هستیم، یا اینکه تکیه‌گاه و منبع اصلی ما منابع دینی است، اما از روش و یافته‌های فلسفه نیز استفاده می‌کنیم؟ یا این‌که به یافته‌های فلسفی هیچ وقعی نمی‌گذاریم و تنها با استفاده از روش فلسفی، فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را از متون دینی استخراج می‌کنیم؟ یا این‌که به نظام‌های فلسفی موجود، نفیاً و اثباتاً هیچ نظری نداریم و فارغ از آن‌ها فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را فقط از منابع دینی استنتاج می‌کنیم؟ در نهایت این‌که روش یا روش‌های ما برای سامان بخشیدن به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، چیست؟» پاسخ دادن به هرکدام از این پرسش‌ها، تحقیق مستقل و جداگانه را می‌طلبد. در تحقیق پیش‌رو، سؤال اصلی این است که چه رویکردهای نسبت به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام وجود دارد؟ «با توجه به دیدگاه‌های متفاوتی که راجع به فلسفه، رابطه دین و فلسفه، منابع معرفت دینی و غیره، وجود دارد، رویکردهای متفاوتی نیز نسبت به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام شکل گرفته است. به نظر می‌رسد لازم است رویکردهای موجود به صورت



منصفانه موردبررسی و نقد قرار گیرند و نقاط قوت و ضعف هرکدام آشکار گردد تا از این طریق بتوان به رویکرد مطلوب که از اتقان و جامعیت بیشتری برخوردار باشد، دست یافت.»

در این نوشتار که با روش تحقیق توصیفی-تحلیلی انجام شده و روش جمع‌آوری اطلاعات هم اسنادی و کتابخانه‌ای بوده است، با اغماض از رویکرد کاملاً سلبی که نسبت به فلسفه و فلسفه‌های مضاف وجود دارد، ابتدا سعی می‌شود رویکردهای موجود به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، موردبررسی و نقد قرار گیرد و درنهایت رویکرد مطلوب تبیین گردد.

اهمیت و ضرورت فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام

با نگاهی به متون دینی و سیره عملی پیامبران و ائمه معصومین ع، درمی‌یابیم که اهمیت و جایگاه تعلیم و تربیت در دین مبین اسلام برجسته و بلکه بی‌بدیل است. آموزش و پرورش از مهم‌ترین اهداف ارسال رسولان به حساب می‌آید و به همین دلیل، رسالت آن تنها کمک به پیشرفت‌های علمی و نیروهای متخصص نیست، بلکه مهم‌ترین رسالت آن تربیت انسان‌ها مذهب، متعهد و مسئول نیز هست. دین و پیشوایان دینی نگاه جامع به تعلیم و تربیت دارد و می‌کوشد که متعلمان و متربیان به رشد جامع، متوازن و همه‌جانبه برسند. در دنیای امروز نقش آموزش و پرورش در تربیت نیروهای انسانی برای بخش‌های مختلف جامعه، بیش از هر زمان دیگر، ملموس و محسوس است؛ زیرا آموزش و پرورش، نقش تعیین‌کننده در رشد و انکشاف جامع و متوازن جامعه در عرصه‌های مختلف علمی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اقتصادی و غیره، دارد. روشن است که اثرگذاری مطلوب آموزش و پرورش بر تربیت نیروهای انسانی جامعه زمانی است که به‌درستی نیازسنجی، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و مدیریت گردد. به هر میزان که مدیریت در نهاد آموزش و پرورش کارآمد و متناسب با نیازمندی‌های جامعه باشد، موفقیت در تربیت قوای بشری متخصص و کارآمد افزایش خواهد یافت. آموزش کارآمد در صورتی امکان تحقق دارد که بر مبنای

نظری مستحکم بنا شده و مبتنی بر واقعیت‌های هستی‌شناختی، معرفت‌شناختی، ارزش‌شناختی و انسان‌شناختی باشد. از همین رو، سخن گفتن از مدیریت آموزشی در اسلام، بدون این‌که پیش از آن فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را تدوین و تبیین نموده باشیم، شعار عاری از واقعیت خواهد بود.

اساساً هر مکتبی، آموزش و پرورش را برحسب مبانی نظری و ارزش‌های مورد نظر خود، تعریف می‌کند؛ زیرا روشن است که دیدگاه آن مکتب راجع به مربی، مربی، ابعاد و مراحل تربیت، به صورت مستقیم در ابعاد مختلف مدیریت آموزشی، نقش تعیین کننده دارد. از همین رو، هرگونه اصلاحات اساسی در نظام آموزشی و تربیتی، به بازنگری در زیرساخت‌های آن وابسته است و اگر نه جزء تغییرات محدود و صوری را در پی نخواهد داشت. فلسفه و اعتقادات دینی در صورتی که به منزله مبنا برای آموزش و پرورش قرار گیرند و در اهداف، فرضیه‌ها و روش‌های تحقیق آن بازتاب پیدا کنند، می‌توانند در هدایت نگرش‌ها و شیوه‌های زندگی مردم، بخصوص فراگیران، نقش ایفا نمایند. این باورها از طریق آموزش و پرورش و نقشی که در برنامه‌ریزی و تعیین اهداف، اصول و شیوه‌های آموزشی ایفا می‌کنند، می‌توانند هم تداوم یابند و هم تأثیرات ژرف و عمیق خویش را بر جامعه، بخصوص مربیان و متریان، برجای گذارند.

بنابراین، فلسفه مدیریت آموزشی است که چارچوب منطقی و فلسفی برای اندیشه، سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری راجع به آموزش و پرورش فراهم می‌آورد. بدون داشتن فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، نه می‌توان به اندیشه‌ورزی سازوار و منطقی راجع به مسائل مدیریت آموزشی پرداخت و نه می‌توان به صورت درست برنامه‌ریزی نموده و اقدامات عملی را ارزیابی و ارزش‌یابی کنیم. هرگونه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اقدامات عملی درباره این‌که چه محتوای آموزشی داشته باشیم، اهداف آموزشی ما چه باشد و با چه روش‌هایی آموزش دهیم به چارچوب فکری و مبانی نظری ما متکی خواهد بود. چنان‌که بررسی، ارزیابی و ارزش‌یابی نظام‌های آموزشی و شناسایی فرصت‌ها و چالش‌های فرارو و نیز مشخص کردن نقاط قوت و ضعف این نظام‌ها که به اندازه خود آموزش و پرورش اهمیت دارد،



نیازمند معیارهای متقن، دقیق و اسلامی است که به حقانیت و استحکام مبانی نظری بستگی کامل دارد. به همین دلیل، نهادهای دینی و علمی، به عنوان کانون نخبگان و تولیدکنندگان علم و دانش، قبل از هر چیز باید به جمع بندی متقن و منطقی درباره مباحث بنیادی و اساسی برسند. ساختن چنین بنایی عظیمی بدون شک نیازمند مهندسی دقیقی است که در پرتو فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام امکان می پذیرد.

پیشینه تحقیق

راجع به فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، پژوهش های نسبتاً خوبی از سویی محققان با رویکردهای متفاوت، انجام شده و به طرح ها و نظریه های متفاوتی نیز انجامیده است. رویکردها به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام نیز متأثر از همین رویکردها است و آن ها را نیز می توان در همین چارچوب دسته بندی نمود. لیکن فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام و بخصوص بررسی و نقد رویکردهای که نسبت به آن وجود دارد، کمتر مورد توجه بوده است. تفحص های نگارنده نشان داد اولین اثری که به بررسی و نقد رویکردها به فلسفه آموزش و پرورش اسلامی، پرداخته خسرو باقری در فصل اول کتاب درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران است. لیکن این اثر ما را از بررسی و نقد رویکردها به فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام بی نیاز نمی کند؛ زیرا اولاً، ایشان تنها به بررسی و نقد دورویکرد سلبی و ایجابی نسبت به فلسفه تعلیم و تربیت در اسلام پرداخته و بدون توجه به رویکردهای متعدد و متفاوتی که در ذیل هریک وجود دارد، همه را یک کاسه کرده و به صورت یکسان مورد بررسی و نقد قرار داده است. در حالی که هریک از گروه های که در ذیل رویکرد سلبی و ایجابی گنجانده شده اند، تفاوت های بسیار اساسی با یکدیگر دارند. بخصوص محققانی که در ذیل رویکرد ایجابی می گنجند، رویکردهای متفاوتی نسبت به فلسفه در اسلام دارند و ضرورت دارد که هر کدام به صورت جداگانه مورد بررسی و نقد قرار گیرند؛ ثانیاً، همان گونه که در بررسی و نقد رویکرد باقری، بیان خواهد شد، نقدهای ایشان بر رویکرد طرفداران فلسفه، جای تأملات فراوان دارد.

بنابراین تا جایی که این قلم جستجو نمود، اولاً بررسی و نقد رویکردها به فلسفه مدیریت آموزشی، موضوع جدید است؛ ثانیاً، برای به کمال رسیدن تلاش‌هایی که در این قلمرو انجام شده است، نیاز مبرم به بررسی و نقد رویکردها و دیدگاه‌های موجود در این عرصه، احساس می‌شود. در این نوشتار تلاش می‌شود، با توجه به سؤال و هدف اصلی تحقیق، به صورت بسیار مختصر رویکردها و دیدگاه‌های مطرح درباره این موضوع را مورد ارزیابی قرار داده و رویکرد مورد نظر را به صورت دقیق و منطقی تبیین نماییم.

رویکردهای مثبت به فلسفه اسلامی

۱. رویکرد استفاده حداقلی از فلسفه اسلامی

رویکرد اول نسبت به سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف اسلامی، از جمله فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، این است که از فلسفه به طور کلی و از فلسفه مدیریت آموزشی معاصر به طور خاص، صرفاً همچون روش و ساختار بهره گرفته شود. در این رویکرد، به دلیل نگاه بدبینانه که نسبت به فلسفه اسلامی وجود دارد، بر این نکته تأکید می‌شود که فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام فقط باید از متون دینی، اما با روش عقلی و فلسفی استنتاج شود؛ یعنی محتوا فقط باید از منابع اسلامی اخذ شود و تنها روش را می‌توان از فلسفه گرفت. پیش فرض اصلی این گروه آن است که متون اسلامی، در عین حال که حاوی مضامین مختلف مدیریتی و تربیتی است، اما آن‌ها را به شکل ساختارمند عرضه نکرده است، زیرا این متون در درجه نخست، متون دینی‌اند، نه متون تربیتی. به همین دلیل، در تدوین فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، لازم و مفید است که از ابزارها و روش‌های مورد استفاده فیلسوفان، جهت تنظیم و ساختار بخشیدن به مضامین تربیتی و مدیریتی متون دینی اسلام بهره‌گیری نماییم. (باقری، ۱۳۸۹، ۱: ۲۹)

در این رویکرد، داد و ستد با فلسفه به طور کلی و با فلسفه مدیریت آموزشی معاصر به طور خاص، محدود به روش‌شناسی است؛ زیرا جنبه‌های روشی فلسفه، از عینیت و عقلانیت بیشتر و مطمئن‌تری برخوردارند تا یافته‌ها و محتواهایی که به کمک



این روش‌ها به دست آمده و به صورت نظام‌های فلسفی محض یا فلسفه مدیریت آموزشی مطرح شده‌اند.^۱ بر اساس همین عینیت و تعمیم‌پذیری افزون‌تر روش‌ها است که می‌توان نظام فلسفی معینی را به لحاظ یافته‌ها و محتوا کنار گذاشت، اما به لحاظ روش از آن استفاده نمود. البته، در استفاده از فلسفه به مثابه «ساختار و روش» نباید از این نکته غفلت کرد که روش‌های اندیشه و پژوهش همواره بر پیش‌فرض‌هایی متناسب با فلسفه‌های مربوط به آن‌ها استوار می‌شوند و روش‌های کاملاً عینی و فارغ از پیش‌فرض وجود ندارد. (باقری، ۱۳۸۹، ۱: ۳۰-۳۱)

طبق این رویکرد، فیلسوف مدیریت آموزشی، فارغ از نتایج و مباحث فلسفی، به بحث و چون و چرای عقلی در زمینه زیرساخت‌های آن، مانند مبانی، اهداف، اصول، روش‌ها و غیره می‌پردازد و در نتیجه، فلسفه مدیریت آموزشی، عبارت است از «کاربرد روش عقلی و فلسفی برای توجیه و تبیین عقلی مدیریت آموزشی در اسلام با تکیه بر متون دینی».

اگر اساس این نظریه را بسنده کردن بر متون دینی به عنوان منبع و استفاده از روش عقلی برای استنتاج و تحلیل مسائل مدیریت آموزشی بدانیم، می‌توان گفت که پیشگام این رویکرد، آقای ماجد عرسان کیلانی است. ایشان ضمن تأکید بر استخراج مسائل علمی از متون دینی، فلسفه را به کژروی و التقاط متهم می‌کند و استفاده محتوایی از آن را جایز نمی‌داند. باین وجود، برای تعقل و فلسفه‌ورزی جهت استخراج مسائل مبنایی از متون دینی، بها قائل است. وی درباره رابطه وحی و عقل می‌نویسد: «وحی برای عقل، چونان خورشید یا نور برای چشم است و همان‌گونه که اگر چشم تنها و در تاریکی باشد، چیزی را نمی‌بیند، عقل هم اگر در جستجوی حقایق، تنها باشد، ره به جایی نمی‌برد». آنگاه در نیازمندی وحی به عقل می‌نویسد: «از سویی، وجود این بصائر [وحیانی] نیز در صورت نبودن عقل و حواس، به معرفت نمی‌انجامد، چه این وضع به وجود نور و خورشید در برابر نابینا می‌ماند. (کیلانی، ۱۳۸۹: ۲۹۰)

۱. برخی در عین حال که از فلسفه تربیتی، سخن می‌گویند و در ظاهر رویکرد مثبت به آن دارند، فلسفه اسلامی را نه تنها به لحاظ محتوی مملو از تناقضات و به لحاظ منابع کاملاً التقاطی می‌دانند، بلکه وحدت در روش را نیز منکر است و فلسفه اسلامی را از لحاظ روش نیز کاملاً متشتت و بلکه متناقض می‌پندارند. (ابراهیم‌زاده، ۱۳۸۸: ۲۲۸)



کیلانی در پیشگفتار کتاب، بر فلسفه‌ورزی تأکید می‌کند؛ زیرا به عقیده وی، تربیت، باید در بردارنده تئوری هستی‌شناسی باشد تا از رهگذر آن، اهداف و مقاصد خود را مشخص سازد، همچنین در برگیرنده تئوری شناخت‌شناسی باشد تا روش‌ها و شیوه‌های خود را مشخص سازد. به‌علاوه ایشان بر مباحث انسان‌شناسی و جهان‌شناسی نیز تأکید کرده است. (کیلانی، ۱۳۸۹: ۳۱-۳۲)

بررسی و نقد رویکرد حداقلی

تأکید بر جنبه اسلامیت فلسفه‌های مضاف، اعتقاد به غنامندی متون اسلامی و دغدغه اصالت داشتن و از نقاط قوت این رویکرد به حساب می‌آید، اما التقاطی خواندن فلسفه اسلامی و بی‌اعتنایی به آن، غیرمنصفانه است. چنان‌که بها قائل شدن برای فلسفه‌ورزی و مجاز دانستن داد و ستد با دیگر مکاتب فکری از نقاط قوت این رویکرد است؛ اما فروکاستن داد و ستد تنها در حد روش و ساختار و طرد کردن مباحث فلسفی، بخصوص مباحث متقن فلسفه اسلامی، دور از انصاف و درواقع بی‌اعتنایی به مباحث خدشه‌ناپذیر عقلی به شمار می‌رود و در عمل راه تعامل با مکاتب فکری را نیز می‌بندد.

در نقد این رویکرد می‌توان گفت: «پذیرش روش فلسفی به دلیل پرهیز از نسبی‌گرایی، ایجاب می‌کند که بسیاری از مباحث بنیادی فلسفه نیز به همین دلیل موردقبول واقع شود. به عبارت دیگر، میان روش و محتوای فلسفه اسلامی، بیگانگی و فاصله وجود ندارد تا بتوان روش را اتخاذ نموده و مباحث محتوایی را به کلی کنار گذاشت. برخی از متفکران اسلامی، براین باورند که مباحث فلسفه اسلامی، آن‌قدر روشن است که هر عاقلی با اتخاذ شیوه درست استدلال عقلی به آن می‌رسد. به همین دلیل، بوعلی سینا یکی از مهم‌ترین آثار فلسفی خود را به نام «الاشارات و التنبیهات» نام‌گذاری کرده و براین باور است که برخی مباحث فلسفی تنها نیازمند اشاره و برخی دیگر، تنها نیازمند تنبیه‌اند»^۱.

۱. شاید به همین خاطر است که باقری درباره استفاده از فلسفه، اولاً گرفتار نوعی تناقض‌گویی شده است. (ر.ک. باقری ۱، ۱۳۸۹: ۲۹-۳۰) ثانیاً در مقام عمل نیز در جاهای مختلف کتاب درآمدی بر فلسفه تعلیم و تربیت در جمهوری اسلامی ایران از نظریات فیلسوفان استفاده کرده و نظریات فلسفی را به‌عنوان مبنای استنتاج‌های خویش قرار داده است.



دلیل دوم بر رد رویکرد حداقلی این است که تمام نظام‌های فلسفی دارای ساختار و روش یکسان نیستند تا بتوان استفاده از روش و ساختار فلسفی را به صورت مطلق تجویز کرد؛ زیرا نظام‌های فلسفی همان‌گونه که به لحاظ محتوا اختلاف دارند، از نظر ساختار و روش، نیز اختلافات اساسی و بسیار جدی دارند. تردیدی وجود ندارد که دست‌کم برخی از تفاوت‌های محتوایی بسیاری از نظام‌های فکری و فلسفی، نشئت گرفته از اختلاف در ساختار و روش است. از باب نمونه، آیا می‌توانیم روش فلسفه اسلامی را که عمیقاً متکی بر عقلانیت ربانی است، با روش‌های مبتنی بر عقلانیت سکولار فیلسوفان معاصر غرب یکسان تلقی کرد؟

دلیل سوم بر ضعف و نارسایی رویکرد حداقلی به فلسفه اسلامی این است که در این رویکرد، منبع فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، به متون دینی تقلیل داده شده است. در رد آن می‌توان گفت که در کنار متون دینی، عقل سلیم نیز از منابع دینی تعیین‌کننده برای فلسفه‌های مضاف اسلامی به حساب می‌آید. لذا در ساماندهی فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام می‌توان از عقل استفاده حداکثری نمود. (مصباح یزدی، ۱۳۹۰: ۶۳) این نقیصه در رویکرد ماجد عرسان کیلانی بیشتر است؛ زیرا ایشان منابع دینی را در قرآن کریم و روایات رسول اکرم (ص) منحصر نموده است.

دلیل چهارم بر رد رویکرد مذکور این است که بی‌اعتنایی طرفداران آن به فلسفه اسلامی، جوامع اسلامی را از تراث گران‌سنگ علوم عقلی اسلامی و دست‌آوردهای گران‌سنگ متفکران مسلمان محروم می‌سازد و تدوین فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را نیز در عمل با دشواری‌های فراوان روبه‌رو می‌سازد. لذا از طرفداران این رویکرد می‌توان پرسید: آیا به‌راستی شما می‌خواهید با اغماض مطلق تلاش‌های خود را از صفر شروع کنید؟ در این فرض، آیا با اتخاذ روش فلسفی و عقلی، در نهایت به لحاظ محتوایی نیز به همان چیزی که فیلسوفان مسلمان رسیده‌اند نخواهید رسید؟ در این صورت، آیا شروع کار از صفر، درواقع اضاعه وقت و تکرار همان راه‌رفته نخواهد بود؟

۲. رویکرد استفاده حداکثری از فلسفه اسلامی

فلسفه اسلامی درخت تنومند با ریشه‌های ستبر و شاخ و برگ‌های گسترده است. به گونه‌ای که می‌توان از آن به شجره طیبه یاد کرد. برخی با اعتقاد به اتقان فلسفه اسلامی و ارج نهادن به دست‌آوردهای فیلسوفان مسلمان، در پی کاربردی کردن آن‌ها در عرصه‌های مختلف، از جمله مدیریت آموزشی هستند. در این رویکرد تراث علوم عقلی اسلامی و نظام‌های فلسفی موجود در جهان اسلام، به این دلیل که برخوردار از هویت اسلامی است، به عنوان تنها منبع استخراج فلسفه‌های مضاف اسلامی نگریسته شده و دلالت‌های آن‌ها در علوم درجه یک استنتاج می‌شود. البته این گروه ادعا ندارند که نظام‌های فلسفی موجود در جهان اسلام، به صورت کامل و صد در صد اسلامی است. طبعاً درباره فلسفه‌های مضاف استنتاج شده از آن‌ها، نیز ادعای خلوص صددرصدی را ندارند، بلکه معتقدند فلسفه اسلامی، بخصوص حکمت متعالیه، برآمده از دغدغه‌های حقیقت‌جویانه است که در عین مواجهه فعال با اندیشه‌های فلسفی عمدتاً یونانی و استفاده از آن‌ها، بیشترین اهتمام را نسبت به منابع معرفتی مورد قبول اسلام، یعنی وحی، سنت قطعی، برهان عقلی و شهود عرفانی، داشته است. (دینانی، ۱۳۸۳: ۱۲-۱۳)

در این رویکرد، نخست باید نظام فلسفی معینی از فلسفه‌های اسلامی مانند حکمت متعالیه را مبنا قرار دهیم، آنگاه اهداف، محتوا، اصول و روش‌های مدیریت آموزشی را مبتنی بر مبانی هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی و ارزش‌شناسی آن نظام فلسفی سامان‌دهی نماییم.^۱ طبق این رویکرد، فلسفه مدیریت

۱ رویکرد دوم را می‌توان به روش استنتاج در اندیشه هاری اس برودی تشبیه کرد. وی در مقاله‌ای که با عنوان «چگونه تأملات فلسفی می‌تواند فلسفه تعلیم و تربیت باشد؟» به توجیه رابطه نظریه و عمل و جنبش فلسفی فلسفه تعلیم و تربیت برآمده است. برودی فلسفه تعلیم و تربیت را شاخه‌ای از فلسفه و آن را به لحاظ روش و محتوا فلسفی می‌داند و از آن‌هم در مقام نظریه‌پردازی و هم در مقام نظریه‌آزمایی و نقد نظریه بهره می‌گیرد. (بهشتی، ۱۳۸۶: ۴۷-۴۸؛ باقری ۱۳۸۹، ۲: ۱۰۱-۱۰۲) آ. آل. کندل نیز در مقاله خود با عنوان فلسفه تعلیم و تربیت (۱۹۵۶) نظریه هاری برودی و همچنین پرایس را که فلسفه تعلیم و تربیت را بخشی از فلسفه تلقی نموده و از آن‌هم در جهت نظریه‌پردازی و هم نظریه‌آزمایی استفاده نموده ستایش می‌کند: «از راه استنتاج جنبه‌های مختلف فلسفه عام، می‌توان کمک بی‌حدوخصر به فلسفه تربیتی سالم و معقول در زمینه‌هایی از قبیل تعیین اهداف، محتوا و روش‌ها، تعریف معنا و جایگاه دانش و یادگیری و کشف ماهیت ارزش‌ها و ارزش‌هایی که باید به‌سوی آن‌ها حرکت نمود، عرضه کرد. در این صورت سطح تعلیم و تربیت، بسیار تعالی خواهد یافت». (Kandel, 1956: 132)



آموزشی در اسلام عبارت است از کوشش فکری منظم، منطقی و قاعده‌مند فیلسوف آموزش و پرورش برای استنتاج دیدگاه‌های فیلسوفان مسلمان در زمینه مبانی، اهداف، اصول، برنامه‌ها و روش‌های مدیریت آموزشی.

به نظر می‌رسد، جمیله علم الهدی از طرفداران این دیدگاه باشد. وی درباره فلسفه آموزش و پرورش می‌نویسد: «فلسفه آموزش و پرورش در معنای عام طیف وسیعی از آثار تربیتی را در برمی‌گیرد، درحالی‌که فلسفه آموزش و پرورش در معنای خاص یا حرفه‌ای شامل آراء تربیتی فیلسوفان است که ایدئال‌های تربیت رسمی و غیررسمی را توصیف می‌کند و طرحی برای بهترین نوع تربیت ارائه می‌نماید». (علم الهدی، ۱۳۸۶: ۴۲)

در فصل اول کتاب مبانی تربیت اسلامی و برنامه درسی (بر اساس فلسفه صدرا)، آنگونه که از نام کتاب نیز پیداست، تصریح دارد که رویکرد او به فلسفه‌های مضاف، استنتاج الزامات و دلالت‌های مبانی حکمت متعالیه صدرایی است. (علم الهدی، ۱۳۸۴: ۳۰) ایشان دلایل رویکرد خویش در استنتاج فلسفه‌های مضاف از فلسفه اسلامی را نیز بیان می‌کند که جامعیت، اتقان، اهتمام به منابع دینی، انسجام، گشودگی روش‌شناختی و ظرفیت بالای حکمت متعالیه هم به لحاظ محتوا و هم به لحاظ روش، مهم‌ترین آن‌ها است. (علم الهدی، ۱۳۸۸: ۲۳)

سعید بهشتی نیز با این استدلال که فلسفه اسلامی برآمده از متن تفکر دینی است، آن را به‌عنوان مبنای فلسفه‌های مضاف، قرار می‌دهد: در جهان اسلام، اندیشه‌ها و نظریه‌های فلسفی، محصول تلاش فیلسوفانی است که کوشیده‌اند با الهام از آیات و روایات و ادعیه و خطب و نامه‌ها و احتجاجات معصومان^(ع) دانشی را به نام فلسفه اسلامی بنیان نهند. همان‌گونه که فلسفه اسلامی - و نه آن‌گونه که برخی از آن به فلسفه مسلمین تعبیر می‌کنند - از علوم فلسفی اسلامی و رهاورد تلفیق آموزه‌های وحیانی اسلام با خردورزی‌ها و تعقلات فلسفی است، فلسفه تربیت اسلامی هم یکی از علوم فلسفی اسلامی است و به دیگر بیان همان‌گونه که اسلام برای خود، فلسفه‌ای خاص دارد، فلسفه تربیتی مخصوص به خود هم دارد. (کیلانی، ۱۳۸۹:

۴۴) وی برای تأیید ادعای خود به این حدیث از معصوم^(ع) استناد می‌کند که «العقل شرع من داخل و الشرع عقل من خارج». همچنین از حضرت عیسی^(ع) منقول است که «خذ الحق من اهل الباطل و لا تأخذ الباطل من اهل الحق، کونوا نقاد الکلام». (بهشتی، ۱۳۸۶: ۳۰)

درواقع پیش‌فرض این رویکرد آن است که فلسفه با روش تعقل و خردورزی حقایقی را که دین با زبان وحی بیان می‌کند، با زبان استدلال و برهان اثبات می‌کند. به عبارت دیگر میان دین و فلسفه اسلامی، به لحاظ نظام فکری و مبانی اندیشه‌ای، توافق و سازگاری برقرار است. حکمت، چه نظری و چه عملی، فضیلت دینی است؛ زیرا از مواهب الهی است که خداوند متعال به انسان‌های شایسته ارزانی داشته و حکمت دست‌آورد عقل تنها به حساب نمی‌آید، بلکه غیر از عقل راه‌ها و عوامل دیگر نیز در آن نقش اساسی دارد. (باقری، ۱۳۸۹، ۱: ۱۶-۱۷)

به اعتقاد این گروه، هرچند که فلسفه اسلامی در آغاز متأثر از فلسفه‌های یونانی بوده، اما اولاً فیلسوفان مسلمان، از همان آغاز با اندیشه‌های ترجمه شده، مواجهه کاملاً فعال داشته‌اند، نه مواجهه انفعالی و مقلدانه. آنان به صورت کاملاً حساب‌شده و در چارچوب اندیشه اسلامی، فلسفه یونانی را فراگرفتند و از جهات مختلف، بخصوص از جهت محتوایی، تغییرات بسیار اساسی در آن به وجود آوردند. لذا این ادعای غیر منصفانه و بدون دلیل که فلسفه مشاء را دقیقاً همان فلسفه ارسطو و فلسفه اشراق را همان فلسفه افلاطون می‌پندارند، به هیچ وجه قابل قبول نیست؛ (دینانی، ۱۳۸۳: ۱۲-۱۳) ثانیاً پذیرش اندیشه‌های فلسفی معقول و منطقی ولو از غیر مسلمانان، هیچ‌گونه منافاتی با اسلامی بودن فلسفه اسلامی ندارد؛ زیرا استفاده مسلمانان از تراث علمی و فلسفی دیگران تا جایی که مطابق با اندیشه‌های اسلامی و در جهت فهم حقیقت باشد، منافاتی با اسلامی بودن آن ندارد. برخی از متفکران مسلمان در چیستی مفهوم دینی بودن قائل‌اند: «منظور از دینی بودن یک مطلب آن است که از راه عقل برهانی یا نقل معتبر، اراده خداوند نسبت به لزوم اعتقاد یا تخلق یا عمل به چیزی کشف شود. البته زمینه اصیل دینی بودن یک مطلب، اراده الهی است و دلیل



عقلی یا نقلی فقط کاشف آن است». (جوادی آملی، ۱۳۸۳: ۲۰۸)

بررسی و نقد رویکرد حداکثری

از مهم‌ترین نقاط قوت این رویکرد که امروزه در دانشگاه‌ها طرفداران زیادی پیدا کرده است، ارج نهادن به تراش ارزشمند و گران‌بهای معارف عقلی موجود در جهان اسلام، بخصوص حکمت متعالیه است.^۱ اسلامی بودن و رویدن فلسفه اسلامی از متن باورها و منابع اسلامی، از مهم‌ترین دغدغه‌های متفکران مسلمان بوده و برای آن ارزش و احترام عمیق قائل‌اند. شهید مرتضی مطهری در مقاله سیر فلسفه در اسلام، در جهت دفاع از نوآوری‌ها و هویت اسلامی نظام‌های فلسفی موجود در جهان اسلام، مسائل آن‌ها را به چهار دسته تقسیم می‌کند:

۱. مسائل فلسفی ترجمه شده که تغییری در آن به وجود نیامده است.

۲. مسائل فلسفی که در فلسفه اسلامی به کمال رسیده و فلسفه اسلامی آن‌ها غنی و پایه‌های آن‌ها را استحکام بخشیده و بدین‌سان تغییرات قابل توجهی در آن‌ها به وجود آورده است. مثلاً استدلال‌های جدیدی که اهمیت فوق‌العاده دارد را به آن‌ها اضافه نموده و یا دست‌کم شکل استدلال‌ها را تغییر داده و از این طریق بر غنای مسائل افزوده است.

۳. تغییر دادن محتوای مطالب فلسفی هرچند که به لحاظ ساختاری و صورتی تفاوت نکرده باشد.

۴. مطرح کردن و افزودن مسائل جدید که به لحاظ محتوا و صورت هردو تغییر کرده و کاملاً متفاوت از قبل است. به عبارت دیگر مسائلی که کاملاً جدیدند و از ابتکارات فلسفه اسلامی به شمار می‌روند. شهید مطهری با توجه به تفاوت‌های اساسی فلسفه اسلامی با فلسفه‌های قبلی و نوآوری‌های گسترده‌ای که در این فلسفه به وجود آمده است، آن را دارای هویت کاملاً مستقل و اسلامی می‌داند و می‌نویسد:

۱. این گروه به‌رغم ارزش فراوانی که برای فلسفه اسلامی قائل‌اند، اما کاستی‌های آن را نیز می‌پذیرند. لذا این ادعا که این گروه حکمت متعالیه را متعالی از نقد می‌دانند. (باقری، ۱۳۸۹، ۱: ۲۸) شاید منصفانه نباشد؛ زیرا پیروان حکمت متعالیه نیز نقدپذیری این فلسفه را می‌پذیرند.

«اگر مابعدالطبیعه ارسطو را -که ترجمه‌اش در دست است- در نظر بگیریم و با کتب متأخرین فلاسفه اسلامی از نظر نظم و ترتیب مطالب مقایسه کنیم، شباهت کمی میان آن‌ها می‌بینیم». (مطهری، ۱۳۸۶، ۵: ۲۶-۲۷) شهید مطهری، مسائل کاملاً جدید و ابتکاری در فلسفه اسلامی را گسترده و ستون فقرات فلسفه اسلامی قلمداد می‌کند و همین مسائل را عمده و اساس سایر مسائل، از جمله پایه و شالوده فلسفه‌های مضاف اسلامی، می‌داند. (مطهری، همان: ۳۱)

در نتیجه هر چند فلسفه اسلامی از فلسفه یونان تأثیر پذیرفته؛ اما اولاً، تعامل فیلسوفان اسلامی با فلسفه و افکار ترجمه شده نه مقلدانه، بلکه تعامل فعال و حقیقت‌جویانه بوده؛ ثانیاً، فیلسوفان اسلامی، به صورت جدی، دغدغه درک جهان‌بینی اسلامی با تکیه بر متون دینی و دیگر منابع معرفتی اسلام را داشته‌اند؛ اما در عین حال، مطالعه اندیشه‌های فلسفی دیگران و استفاده از آن‌ها را نیز جایز می‌دانسته‌اند. حقیقت امر نیز این است که نباید به هر آنچه در جهان اسلامی نرویده با دیده انکار نگاه کرد، بلکه باید اندیشه و حرف حق را ولو از نزد اهل باطل گرفت. به همین دلیل، مجاز دانستن داد و ستد روشی و محتوایی با دیگر مکاتب فکری، از نقاط قوت رویکرد دوم به شمار می‌رود. در واقع این رویکرد، حس حقیقت‌جویی انسان را ستوده و برای دست‌آوردها و ادراکات عقلی اعتبار قائل است، حتی اگر این دست‌آوردها در تمدن‌ها و ملل غیرمسلمان شرح و بسط یافته باشد. چنان‌که در مسائل رفتاری نیز احکام دینی همگی تأسیسی نیستند، بلکه برخی از آن‌ها امضائی هستند. در واقع، اسلام با پذیرش احکام و آداب و رسوم سالم و منطقی موجود در ملل و اقوام دیگر، اسلامی بودن آن‌ها را نیز تأیید و امضاء کرده است. بنابراین، در یک مواجهه فعال و در چارچوب نظام فکری اسلام، اگر اندیشه‌های معقول ملل دیگر را بپذیریم، می‌توانیم آن‌ها را اسلامی نیز به شمار آوریم. به همین دلیل، برخی از محققان مسلمان، اندیشه‌های معقول و منطقی را چه فلسفی باشد و چه علمی و در هر زمان و مکانی که شکل گرفته باشد، به این دلیل که مطابق واقع و حکم عقل است، کاملاً دینی و اسلامی می‌دانند. (جوادی آملی، ۱۳۸۳: ۷۹-۸۲)



آسان بودن سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف اسلامی، واقع‌بینی و پرهیز از ایدئال‌گرایی از نقاط قوت این رویکرد است؛ زیرا آغاز کار از نقطه صفر، مواجهه ایدئالستی، زمان‌بر و در عمل بسیار دشوار خواهد بود. لیکن به‌رغم نقاط قوتی که در این رویکرد حداکثری به فلسفه اسلامی وجود دارد، مهم‌ترین کاستی آن تمرکز بیش‌ازحد بر اندیشه‌های فیلسوفان مسلمان است که در عمل ممکن است به تقلیل‌گرایی بیانجامد و محققان را از اهتمام جدی نسبت به منابع دینی، بخصوص متون اسلامی بازدارد. این امر، ممکن است، سبب فرورفتن در دام التقاط و پیروی از اندیشه‌های بیگانه با باورهای اسلامی گردد؛ زیرا با توجه به این حقیقت که فلسفه اسلامی دست‌کم در آغاز راه، متأثر از فلسفه‌های یونان و روم بوده، احتمال اثرپذیری در آن وجود دارد. به‌گونه‌ای که برخی مدعی‌اند، «فلسفه مشاء در عالم اسلام، حاصل پذیرش فلسفه ارسطویی، به همراه تغییراتی است که در آن به‌عمل آمده است؛ اما با وجود همه این تغییرات، ارسطویی بودن فلسفه مشاء، همچنان معنادار است، چنان‌که دیگر نظام‌های فلسفی موجود در جهان اسلام، حتی حکمت متعالیه نیز کمابیش گرفتار این آسیب‌ها می‌باشند. لذا در صورت استنتاج فلسفه‌های مضاف از فلسفه اسلامی، همین نقاط ضعف، می‌تواند دامن‌گیر آن‌ها نیز بشود». (باقری، ۱۳۸۹، ۱: ۲۸)

دومین کاستی رویکرد حداکثری این است که به فرض موفق بودن استنتاج فلسفه‌های مضاف از فلسفه اسلامی، خروجی و برآیند آن، مطلوب جامعه اسلامی را که فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام است، به‌صورت کامل، تأمین نمی‌تواند؛ زیرا نتیجه و محصول استنتاج، به دست آوردن فلسفه‌های مضاف، از افکار فلسفی و قرائت‌های دینی افراد خاص خواهد بود که از معرفت‌های دینی است و نه خود دین. درحالی‌که آنچه موردنظر و مطلوب جوامع اسلامی از سامان‌دهی و عمق بخشیدن به مدیریت آموزشی در اسلام است، فلسفه مدیریت آموزشی است که مستقیماً از منابع اسلامی استخراج شده باشد نه از معرفت دینی و آراء متفکران مسلمان.



۳. رویکرد استفاده حداکثری از فلسفه اسلامی، مشروط به تهذیب و تکمیل

در رویکرد سوم نیز نگاه حداکثری به فلسفه اسلامی وجود دارد. در این رویکرد نیز روش و محتوای فلسفه اسلامی مورد قبول قرار می‌گیرد و به‌عنوان منبع اصلی استنتاج فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام لحاظ می‌شود، اما برخلاف رویکرد دوم، اولاً با توجه به برخی کاستی‌ها و ناخالصی‌های احتمالی که ممکن است در فلسفه اسلامی وجود داشته باشد، محقق مسائل فلسفی را با معیارها و باورهای مسلم اسلامی محک می‌زند؛ ثانیاً می‌کوشد، محصول به دست آمده از فلسفه اسلامی را به‌صورت تهذیب شده و با خلوص بیشتر به جامعه اسلامی ارائه نماید. به عبارت دیگر، محقق به خاطر سهولت کار، برای تلاش‌ها و دست‌آوردهای فیلسوفان مسلمان بهای شایسته قائل شده و ابتدا به سراغ نظام‌های فلسفی موجود می‌رود، اما با اعتقادی که به برتری وحی و سنت قطعی بر فلسفه دارد، اولاً مواردی را که قابل نقد و تأمل می‌یابد، با معیارها و آموزه‌های قطعی دین محک می‌زند؛ ثانیاً سعی می‌کند، با مراجعه به منابع دینی علاوه بر اعتباربخشی دینی به دریافت‌های فلسفی خود، کمبودها را نیز تکمیل نموده و فلسفه مدیریت آموزشی ناب‌تر و کامل‌تر را از طریق استمداد جستن از منابع دینی سامان بخشد. در این رویکرد استفاده از فلسفه محدود به مقام گردآوری و فرضیه‌پردازی نیست، بلکه حتی در مقام تبیین و اعتباربخشی نیز از فلسفه استفاده می‌شود، لیکن، برای تأمین هرچه بیشتر اعتبار اسلامی یافته‌های خود، آن‌ها را در معرض قضاوت معیارهای قطعی دین نیز قرار می‌دهد.

به نظر می‌رسد سعید بهشتی از طرفدار این رویکرد باشد؛ زیرا وی بعد از آن‌که روش استنتاجی را برای سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف اسلامی، مناسب‌ترین می‌داند، استنتاج را در سه سطح «پیش استنتاجی»، «استنتاجی» و «پس استنتاجی» دسته‌بندی می‌کند:

۱. سطح پیش استنتاجی: فلسفه مدیریت آموزشی، در این سطح عبارت است از گردآوری، تنظیم و تدوین دیدگاه‌های فیلسوفان در باب مدیریت آموزشی. در این سطح، فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام چون همراه با خلق و ابداع نیست، دارای



هویت تاریخی است؛

۲. سطح استنتاجی: در این سطح، فلسفه مدیریت آموزشی عبارت است: از کوشش منظم، منطقی و ضابطه‌مند فیلسوف برای استکشاف و استنتاج دیدگاه فیلسوفان مسلمان در مدیریت آموزشی، بدون این که آن‌ها را با معیارهای دینی محک زده و تکمیل کرده باشد؛

۳. سطح پس استنتاجی: در سطح سوم، فلسفه مدیریت آموزشی علاوه بر دو مرحله قبل، با نوآوری و ابداع مبانی فلسفی نوین اسلامی از یک سو و خلق دیدگاه‌های متناسب با آن‌ها از سوی دیگر همراه است. (بهشتی، ۱۳۸۶: ۲۳-۲۵) با توجه به آنچه بیان شد، در رویکرد سوم، محقق در مرحله استنتاج از اندیشه‌های فلسفی، متوقف نمی‌شود، بلکه می‌کوشد به سطح سوم رود و در این مرحله علاوه بر این که در مقام اعتباربخشی، مطالب فلسفی و مسائل استنتاج شده از آن‌ها را با باورهای مسلم اسلامی ارزیابی و ارزش‌یابی می‌کند، به تهذیب آن‌ها از نقاط ضعف و سپس تکمیل مسائل باقی مانده نیز می‌پردازد. در این نگاه، فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، عبارت است از کوشش فکری منظم، منطقی و قاعده‌مند محقق برای استنتاج دیدگاه‌های فیلسوفان مسلمان در زمینه مبانی، اهداف، اصول، برنامه‌ها و روش‌های مدیریت آموزشی، به علاوه محک زدن آن‌ها با باورها و آموزه‌های قطعی اسلام و تهذیب و تکمیل آن‌ها از طریق استمداد جستن از منابع اسلامی.

پیش فرض طرفداران این رویکرد این است که در حکمت نظری بسیاری از مباحث، بدیهی و یا قریب به بدیهی‌اند، چنان که در عرصه حکمت عملی نیز برخی ارزش‌ها ذاتی و برای همگان پذیرفتنی هستند. به عنوان مثال در حکمت نظری، اصل امتناع و ارتفاع تناقض، اصل علیت و غیره از امور بدیهی به شمار می‌روند. چنان که حسن عدل و قبح ظلم نیز ذاتی آن‌ها است و در هیچ زمان، مکان و شرایطی از آن‌ها قابل سلب نیست. اموری که دارای حسن و قبح ذاتی هستند، در عرصه‌های همچون فلسفه حقوق، فلسفه سیاسی، فلسفه اخلاق و فلسفه مدیریت آموزشی نقش بسیار اساسی دارند. بنابراین برای استنتاج فلسفه‌های مضاف اسلامی، از جمله فلسفه

مدیریت آموزشی در اسلام می‌توان به فلسفه اسلامی تکیه نمود؛ زیرا اساس آن بر بدیهیات است و در بنیاد با دین و آموزه‌های دینی هم‌نوايي دارد.

طرفداران رویکرد سوم، معتقدند که اندیشمندان مسلمان، باید با استفاده از ظرفیت‌های فلسفه اسلامی موجود، کارهای ارزشمند سلف صالح را هرچه بیشتر بارور ساخته و به کمال رسانند. بخصوص در سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف از فلسفه اسلامی، ظرفیت‌ها و نیازمندی‌های فراوان برای تحقیق وجود دارد و از این جهت فلسفه اسلامی به یک معنا در آغاز راه است. روشن است که در این مسیر لازم است به کمبودهای فلسفه اسلامی نیز توجه شود و تنها به استنتاج از آن بسنده نگردد، بلکه اولاً، تلاش شود با توجه به مبانی و باورهای اساسی دین مبین اسلام، مانع سرایت کاستی‌های موجود در فلسفه اسلامی در فلسفه‌های مضاف، شویم؛ ثانیاً، با استفاده از آموزه‌های قطعی و متون دینی، به تکمیل مسائل پردازیم. البته، باین وجود نیز نمی‌توان ادعا کرد مسائل استنتاج شده یقیناً و کاملاً اسلامی و عاری از هرگونه عیب و نقص است؛ زیرا آنچه فراچنگ محقق آمده معرفت دینی است و برداشت افراد غیر معصوم از منابع دینی همواره، می‌تواند قابل نقد باشد.

نقاط قوت و ضعف رویکرد سوم

در رویکرد سوم، اولاً تعامل فعال و حداکثری میان آموزه‌های اسلامی و فلسفه پذیرفته می‌شود. طرفداران این رویکرد، معتقدند چون اسلام دین حق محور، حقیقت طلب و طرفدار حکمت است، به پیروان خود دستور داده است، حکمت را حتی از نزد گمراهان هم می‌توانید اخذ کنید. اسلام دینی است که از مسلمان می‌خواهد، به کلام نظر داشته باشد که حق است یا باطل و به متکلم کلام کاری ندارد. لذا برای هرچه پربار کردن فلسفه اسلامی و شاخه‌های گوناگون آن، البته با توجه به معیارها و آموزه‌های قطعی دین، حتی می‌توان با تعامل فعال با اندیشه‌های غیر اسلامی، گرایش‌های مختلف فلسفه اسلامی را به درجه مطلوب و کمال لایق شأن آن نزدیک‌تر ساخت. لذا اصل استفاده از اندیشه‌های سالم، معقول و منطقی دیگر ملت‌ها و اقوام، برای پیشبرد پژوهش‌های فلسفی در عرصه‌های مختلف فلسفه



اسلامی، هیچ خدشه‌ای در اسلامی بودن آن ایجاد نمی‌کند؛ زیرا این تعامل نه از سر تقلید و اثرپذیری، بلکه از سر حقیقت‌جویی و حق‌پذیری است که به‌عنوان یک امر فطری در نهاد هر انسانی نهفته است.

دومین نقطه قوت رویکرد سوم، تأکید بر اصالت و حاکمیت آموزه‌های وحیانی بر فلسفه و آراء فلسفی است. طرفداران این رویکرد، نه ادعای سازگاری کامل و تمام‌عیار فلسفه اسلامی موجود، با آموزه‌های اسلامی را دارند و نه مدعی کمال‌نهایی نظام‌های فلسفی موجود در جهان هستند. چنانکه کنار گذاشتن متون اسلامی و یا تقدم فلسفه بر تعالیم وحیانی را نمی‌پذیرند، بلکه با پذیرش حاکمیت و گسترده‌تر بودن قلمرو وحی نسبت به حوزه ادراکات عقلی، معتقدند که می‌توان از هویت اسلامی این نظام‌ها، دفاع نموده و فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را از آن‌ها استنتاج نمود. روشن است که در این رویکرد، همان‌گونه که نقدپذیری فلسفه اسلامی پذیرفته شده است، فلسفه مدیریت آموزشی برآمده از فلسفه اسلامی نیز قابل نقد خواهد بود. به همین دلیل، طرفداران آن، معتقدند که باید از سطح استنتاج فراتر رفت و به تهذیب مسائل استنتاج شده و تکمیل مسائل باقی‌مانده پرداخت.

در نقد رویکرد مذکور، می‌توان گفت که نقطه ضعف اساسی آن در این است که منبع اصلی استنتاج را اولاً و بالذات فلسفه اسلامی می‌دانند و از متون اسلامی، بیشتر جهت پالایش باورهای فلسفی و تکمیل مسائل آن مراجعه می‌کنند. به عبارت دیگر، هرچند در مقام اعتباربخشی، تعالیم دینی را برتر از یافته‌های فلسفی می‌دانند و لذا منابع دینی را در جایگاه داور و حکم‌قرار می‌دهند، اما به لحاظ تقدم زمانی و در مقام گردآوری و فرضیه‌سازی، اول به فلسفه، سپس به منابع دینی، مراجعه می‌کنند. درحالی‌که همین تقدم زمانی گاهی موجب می‌شود که ذهن و چارچوب فکری فرد، تحت تأثیر کامل اندیشه‌های فلسفی شکل بگیرد و برداشت‌های وی از دین را، تحت تأثیر خود قرار دهد. در این صورت امکان دارد فرد با همان پیش‌فرض‌های فلسفی خود دین را فهم نموده و عملاً موفق به تهذیب و تکمیل اندیشه‌های فلسفی نیز نشود. بنابراین، می‌توان گفت فلسفه مضاف استنتاج شده از فلسفه اسلامی،

هرچند که در معرض داوری آموزه‌های دینی قرار می‌گیرد، لیکن چون بیشتر متأثر از فلسفه است تا آموزه‌های دینی، نمی‌توان آن را فلسفه مضاف اسلامی به معنای حقیقی کلمه دانست. در نتیجه، هرچند که برون داد این رویکرد، از برون داد رویکرد دوم، اسلامی‌تر و ناب‌تر خواهد بود، لیکن هنوز با مطلوب و ایدئال جامعه اسلامی که همان فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام است، فاصله دارد.

البته، از سوی دیگر این حقیقت را نیز باید در نظر داشت که ذهن گرانبار از نظریه و درک فلسفی می‌تواند به فهم عمیق آموزه‌ها و باورهای دینی کمک کند و محقق را به عمق مسائل دینی برساند. از این جهت، تقدم زمانی معارف عقلی و فلسفی، نه تنها نقطه ضعف به شمار نمی‌رود، بلکه از باب مقدمه درک عمیق دین، از محاسن و نقاط قوت رویکرد سوم، نیز به حساب می‌آید.

۴. رویکرد استنتاج از منابع دینی و استمداد از علوم عقلی اسلامی

طرفداران رویکرد چهارم، معتقدند که در مقام سامان‌دهی و استنتاج فلسفه‌های مضاف اسلامی، باید اصالت و تقدم زمانی و رتبی تعالیم و حیانی مورد اهتمام باشد و محقق با مراجعه به منابع معتبر دینی فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را سامان دهد. البته، می‌توان از میراث گرانبهای علوم عقلی اسلامی، بخصوص فلسفه اسلامی، همچنین دست‌آوردهای معتبر علوم تجربی، نیز استفاده کرد؛ زیرا اصالت قائل شدن برای باورها و آموزه‌های برآمده از تعالیم و حیانی، مانع از آن نمی‌شود که از باورهای متقن فلسفی و نیز یافته‌های یقینی علوم تجربی، به شرطی که با آموزه‌ها و اندیشه اسلامی سازگار باشند، استفاده کنیم. به همین دلیل، اهتمام داشتن نسبت به هویت اسلامی فلسفه مدیریت آموزشی نه مانع از بهره‌وری آن از نظام‌های فلسفی و علوم جدید می‌شود و نه مانع از مشابهت‌های آن با دیگر نظام‌های فلسفی، تربیتی و مدیریتی. براین اساس، فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام تا آنجا که فلسفه است، ویژگی‌های اساسی فلسفه (همچون جامعیت، وسعت منظر، قابلیت اعتبارسنجی به صورت عقلی و برون دینی) را داراست و تا آنجا که به مدیریت آموزشی مربوط می‌شود، این ویژگی‌ها را در حوزه مدیریت آموزشی وارد می‌کند و برای فهم و حل



مسائل آن به کار می‌گیرد و از آنجا که اسلامی است، مبتنی بر معارف اسلامی و هماهنگ با روح آن است.

این گروه با اعتقاد به جامعیت، جهانی و جاودانه بودن آموزه‌های دین مبین اسلام از سویی و نگاه مثبت به علوم عقلی اسلامی و تجربه معتبر بشری از سوی دیگر، سعی دارند، با مبنا قرار دادن اندیشه‌های بنیادین اسلام در عرصه‌های مختلف هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی، انسان‌شناسی، ارزش‌شناسی و الهیاتی، فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را سامان بخشند. به عنوان مثال، شاید بتوان این رویکرد را به محمدتقی مصباح یزدی نسبت داد. ظاهراً ایشان چنین رویکردی در سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف اسلامی، از جمله فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی و فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام دارد.

به عنوان نمونه ایشان در کتاب فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی در بیان رویکرد خود به فلسفه‌های مضاف اسلامی بعد از یادآوری عقل منبعی و مقید بودن ارزش حکم آن به عدم تضاد با آموزه‌های قطعی دین مبین اسلام، می‌نویسند: «براین اساس، ما با استفاده از آیات و روایات و به مدد عقل و نیز با بهره‌گیری از میراثی که اندیشمندان مسلمان در دانش‌هایی همچون کلام و فلسفه به یادگار گذاشته‌اند و در برخی موارد، با بهره‌گیری از تجربه، مبانی مختلف آموزش و پرورش اسلامی را در حوزه‌های پنج‌گانه (هستی‌شناسی، معرفت‌شناسی و...) استخراج می‌کنیم. آنگاه به کمک مبانی به تعیین سایر مؤلفه‌ها-یعنی اهداف، اصول، ساحت‌ها، مراحل، عوامل، موانع و روش‌های آموزش و پرورش اسلامی- می‌پردازیم». (مصباح یزدی، ۱۳۹۰: ۶۴)

ایشان تأکید دارد که منبع اصلی استنتاج فلسفه‌های مضاف اسلامی، باید منابع دینی باشد. به عنوان نمونه آنجا که راه دست‌یابی به فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی را بیان می‌کند، آمده است: «حال اگر آموزش و پرورش را به وصف اسلامی متصف ساختیم، طبیعی است که برای دست‌یابی به فلسفه آن (یعنی فلسفه آموزش و پرورش اسلامی) باید مبانی و مسائل کلان یاد شده را از منابع اسلامی بجوئیم». (مصباح یزدی، ۱۳۹۰: ۶۳)

در جایی دیگر بر این مطلب تأکید شده است که نقطه اتکا باید مبانی دینی باشد: «هرچند از فلسفه آموزش و پرورش امور گوناگونی قصد می‌شود و برای استخراج آن از روش‌های مختلف، بهره می‌گیرند، یکی از روش‌ها این است که بدون پرداختن به سایر دیدگاه‌ها، مستقیماً مبانی مورد قبول اسلام و آثار و نتایج آن در مباحث آموزش و پرورش اسلامی استنتاج شود». (مصباح یزدی، ۱۳۹۰: ۱۹).

شاید از قید «بدون پرداختن به سایر دیدگاه‌ها» کسانی برداشت کنند که طرفداران رویکرد چهارم، اعتنایی به تراث ارزشمند علوم عقلی اسلامی و یافته‌های یقینی علوم عقلی نداشته‌اند؛ اما از آنچه بیان شد و همچنین از مطالب بیان شده در فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، به دست می‌آید که آنان برای سامان بخشیدن به فلسفه‌های مضاف اسلامی، هم برای فلسفه اسلامی بهای فراوان قائل‌اند و هم برای دست‌آوردهای علوم تجربی. لذا قیدی را که ذکر کرده‌اند، درواقع بیان‌گر این نکته اساسی است که برای انتساب فلسفه‌های مضاف به اسلام و تأمین هویت اسلامی آن‌ها لازم است منبع اصلی استنتاج منابع معتبر اسلامی، باشد. نه تنها در مقام داوری، بلکه در مقام گردآوری اطلاعات و نه تنها به لحاظ رتبی، بلکه به لحاظ زمانی نیز باید نسبت به تقدم منابع اسلامی بر فلسفه توجه کافی صورت گیرد. به همین دلیل، در این دیدگاه به عقل منبعی و تمایز آن با عقل مصباحی که صرفاً ابزار فهم متون دینی است، توجه داده می‌شود، اما درعین حال اعتبار عقل منبعی نیز به عدم تضاد با آموزه‌های قطعی دین مبین اسلام، قید می‌خورد. «عقل نیز از نظر اسلام حجتی الهی است و نه تنها ابزاری برای فهم متون دینی که گاه خود منبعی از منابع شناخت دین است... عقل پیام‌آور شرع است و حکم آن حکم شرعی به حساب می‌آید؛ به گونه‌ای که در این موارد، تنها یک حاکم و یک حکم وجود دارد؛ نه آن که پس از صدور حکم عقلی، به حاکم دیگری نیاز باشد تا حکم شرعی دیگری را انشاء نماید.^۱ با این همه، اعتبار داده‌های عقل منبعی وابسته به شرایطی است که یکی از آن‌ها ناسازگار نبودن این داده‌ها با آموزه‌های قطعی دینی است». (مصباح یزدی، ۱۳۹۰: ۶۳).

۱ برای مطالعه بیشتر راجع به تلازم حکم عقل و شرع و عقل منبعی، ر.ک. شیخ مرتضی انصاری، مطارح الانظار، ص ۲۳۰.



در نتیجه، می‌توان گفت: بر اساس رویکرد چهارم، فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام، علمی است درجه دوم و ناظر به علم مدیریت آموزشی که در آن ضمن تحلیل مهم‌ترین کلیدواژه‌های به‌کاررفته در این علم، مبانی مختلف آن را (اعم از مبانی معرفت‌شناختی، هستی‌شناختی، الهیاتی، انسان‌شناختی و ارزش‌شناختی) می‌کاود و نیز اهداف مدیریت آموزشی، اصول و روش‌های آن و رابطه آن‌ها را با یکدیگر بررسی می‌کند. (مصباح یزدی، ۱۳۹۰: ۳۸)

سعید بهشتی، نیز در برخی آثار خود به این رویکرد گرایش دارد. به عقیده وی، با دورویکرد می‌توان به مطالعه و بررسی مدیریت آموزشی در اسلام، پرداخت: الف. درون دینی؛ ب. برون دینی. رویکرد برون دینی به این علم، عبارت است از مجموعه‌ای از تحلیل‌های عقلانی و نظری در باب مدیریت آموزشی؛ اما اگر این‌گونه تحلیل‌ها در چارچوب آموزه‌های دین خاص صورت پذیرد و به آن آموزه‌ها متعهد و پایبند نیز باشد، رویکرد درون دینی به مدیریت آموزشی، پدید می‌آید. با توجه به دورویکرد، دو گونه روش‌شناسی پژوهشی نیز شکل می‌گیرد: روش‌شناسی تحلیلی که مخصوص رویکرد برون دینی است و روش‌شناسی تحلیلی-استنادی که ویژه رویکرد درون دینی به مدیریت آموزشی است. هنگامی که سخن از فلسفه مدیریت آموزشی از دیدگاه اسلام به میان می‌آید، رویکرد و روش دوم مدنظر خواهد بود. نقطه اشتراک هر دو رویکرد تحلیل عقلانی است، اما تفاوت اساسی آن دو در این است که رویکرد برون دینی الزاماً تعهدی به آموزه‌ها و رهنمودهای وحیانی ندارد و مسائل علمی را فقط با عیار عقل و در چارچوب اندیشه متفکران می‌سنجد، در حالی که رویکرد دوم، فلسفه مدیریت آموزشی را از درون دین می‌جوید و طرح نظری خود در این مقوله را مناسب و ملائم با آموزه‌ها و بینش‌های دین پی می‌نهد. (بهشتی، ۱۳۸۹: ۲۱، ۳۹)

اگر قوام این رویکرد را تکیه بر منابع دینی در عین استفاده از میراث گران‌سنگ معارف عقلی اسلامی، بدانیم، می‌توان گفت که رویکرد تهیه‌کنندگان «مبانی نظری تحول بنیادین در آموزش و پرورش رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران»، نیز همین رویکرد چهارم است؛ زیرا در چند جای این کتاب بر این نکته تأکید شده است که

منبع اصلی استنتاج و استنباط «فلسفه تربیت»، منابع اسلامی است و درعین حال از دست‌آوردهای متقن متفکران مسلمان نیز استفاده می‌شود و راه داد و ستد با دیگر مکاتب فکری نیز باز است. از جمله آنجا که روش‌شناسی تحقیق را بیان می‌کند، دربند چهارم می‌نویسد: «با التزام به بهره‌مندی مبانی اساسی تربیت از مفاد تعالیم اسلامی و یا سازگاری با آن‌ها و تلاش عقلانی برای تبیین فلسفه تربیتی جمهوری اسلامی ایران بر اساس این مبانی، کوشیده‌ایم تا محصول این تلاش، مصداقی از فلسفه تربیت اسلامی تلقی گردد». (صادق زاده، ۱۳۹۰: ۳۱)

دربند یکم از بند ششم، مراحل شیوه کاری خود را این گونه بیان می‌کنند: «نخست با استفاده از منابع معتبر دینی-یعنی تعالیم اسلامی برگرفته از قرآن کریم و سنت معتبر، معارف اصیل اسلامی (بیانات روشمند عالمان مسلمان در مقام شرح و تفسیر تعالیم اسلامی)- و نیز با تحلیل و تقریر دیدگاه‌های مشهور در بین فیلسوفان مسلمان (به‌ویژه پیروان حکمت متعالیه صدرایی) و نیز با مراجعه به تحقیقات پیشین در زمینه تبیین مبانی فلسفی تربیت از منظر اسلامی، مجموعه‌ای از گزاره‌های مدلل دینی و فلسفی را تحت عنوان «مبانی اساسی تربیت» برگزیده و آن‌ها را پس از دسته‌بندی، به‌اختصار تبیین نموده‌ایم». (صادق زاده، ۱۳۹۰: ۳۲)

اعتقاد به جامعیت، جاودانگی و غنای منابع دینی و درعین حال توجه جدی به عقل‌منبعی و یافته‌های معتبر علمی، از نقاط برجسته این رویکرد به شمار می‌رود. به‌علاوه، بهره‌وری از میراث گران‌سنگ علوم عقلی اسلامی و اجازه تعامل فعال و حقیقت‌جویانه با دیگر مکاتب فکری، در کنار بهره‌برداری از تجربیات معتبر بشری، موجب می‌شود که فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام غنی، پویا و کارآمد باشد. در این رویکرد، وحی، شهود، عقل و حس به مثابه منابع معرفت، هرکدام در جایگاه شایسته و سلسله‌مراتبی خود قرار خواهد گرفت و در نتیجه، دین، فلسفه و علم هرکدام جایگاه شایسته خود را باز خواهد یافت. لیکن به این نکته باید توجه نمود که فلسفه مدیریت آموزشی، هم می‌تواند ناظر به علم مدیریت آموزشی و هم ناظر به فرآیند مدیریت آموزشی باشد؛ اما اگر آن را دانش درجه دوم بدانیم که با نگاه فرارونده علم



مدیریت آموزشی را مورد واکاوی فلسفی قرار می‌دهد، بخشی از قلمرو و کارکرد این رشته که مربوط به فرآیند مدیریت آموزشی است، نادیده انگاشته خواهد شد.

نتیجه‌گیری

در یک دسته‌بندی کلان رویکردها به فلسفه اسلامی را می‌توان به رویکرد سلبی و رویکرد اثباتی تقسیم‌بندی کرد. با اغماض از رویکرد کاملاً سلبی که نسبت به فلسفه وجود دارد، رویکردهای اثباتی به فلسفه‌های مضاف اسلامی، از جمله فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را، می‌توان به چهار دسته تقسیم‌بندی کرد. تمام رویکردهای اثباتی استفاده از فلسفه اسلامی را برای سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف اسلامی تجویز می‌کنند، اما به دلیل اختلافات اساسی که درباره هویت فلسفه اسلامی، چگونگی و میزان رابطه دین و فلسفه دارند، نسبت به فلسفه‌های مضاف، از جمله فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام نیز رویکردهای مختلفی را اتخاذ و به یافته‌های متفاوتی نیز رسیده‌اند. گروهی با نگاه استفاده حداقلی از فلسفه اسلامی، معتقدند که برای سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف، تنها از روش و ساختار فلسفه می‌توان استفاده کرد. لذا مباحث محتوایی فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را فقط باید از متون اسلامی استخراج و استنتاج کرد. دغدغه اصالت و پرهیز از التقاط اساسی‌ترین دلیل پیروان رویکرد حداقلی برای امتناع استفاده از علوم عقلی اسلامی است. این رویکرد از نقاط ضعف فراوان برخوردار است که مهم‌ترین آن‌ها عبارتند از فروکاستن فلسفه به روش و ساختار، تقلیل منابع اسلامی به متون دینی، بی‌اعتنایی به تراش گران‌سنگ علوم عقلی و فلسفی، دشوار ساختن تأسیس و سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف اسلامی. رویکرد دوم استفاده حداکثری از فلسفه اسلامی را مجاز دانسته تعامل روشی و محتوایی با دیگر مکاتب فکری، نیز توصیه می‌کنند. به دلیل باور عمیقی که به اسلامیت فلسفه اسلامی دارند، معتقدند که می‌توان فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام را از فلسفه اسلامی، بخصوص حکمت متعالیه که طرفدار سازگاری کامل قرآن، عرفان و برهان هستند، تدوین کرد. رویکرد مذکور، به‌رغم نقاط قوتی که دارد،



نمی‌تواند مطلوب جوامع اسلامی و هویت اسلامی فلسفه‌های مضاف را به‌صورت کامل تأمین و تضمین نماید.

رویکرد سوم می‌کوشد کاستی‌های رویکرد دوم را جبران کند. لذا نگاه معتدلانه نسبت به هویت فلسفه اسلامی دارد. طرفداران آن، به دلیل اعتماد به فلسفه اسلامی از سویی و تسهیل سامان‌دهی فلسفه‌های مضاف از سویی دیگر، قائل‌اند به خاطر اشتباهات و ناخالصی‌های که ممکن است در فلسفه وجود داشته باشد، باید از طریق مراجعه به منابع اسلامی یافته‌های فلسفی به دست آمده را با معیارها و آموزه‌های قطعی دین محک زده، تهذیب و سپس تکمیل کنیم. در این رویکرد هرچند که به لحاظ زمانی و در مقام گردآوری و فرضیه‌سازی، فلسفه منبع درجه اول به حساب می‌آید، اما به لحاظ رتبی و در مقام اعتباربخشی منابع دینی بر فلسفه تقدم دارد. محقق، از منابع دینی هم در راستای استخراج فلسفه مضاف و هم در جهت تهذیب آن، استفاده می‌کند. در این رویکرد هنوز خطر تأثیرپذیری شدید از فلسفه و احیاناً تحمیل اندیشه‌های فلسفی بر متون دینی وجود دارد.

در رویکرد چهارم، محقق با توجه به جامعیت، جهانی و جاودانگی اسلام، مستقیماً به سراغ منابع دین (قرآن، سنت قطعی و عقل منبعی) می‌رود، اما برای علوم عقلی اسلامی نیز بهای شایسته و درخور قائل است و با توجه به رابطه خوبی که بین فلسفه و دین قائل است، از علوم عقلی اسلامی نیز برای تکمیل کار و به‌عنوان منبع بعدی (به لحاظ زمانی و رتبی) استفاده می‌کند. این رویکرد، علاوه بر این که از معایب رویکردهای قبلی در امان است، همه نقاط قوت رویکردهای قبلی را نیز دارد. از این رو، به‌عنوان رویکرد مطلوب تلقی شده و می‌توان برآیند آن را فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام نامید. با این وجود باید اذعان کرد که برآیند این رویکرد، هرچند سزاوار عنوان فلسفه مدیریت آموزشی در اسلام است، اما به‌عنوان محصول فکر بشر همچنان قابل نقد است و باید پویایی خود را حذف نموده و هرروز بیش از گذشته گام‌های ترقی و کمال را یکی پس از دیگری بپیماید.

فهرست منابع

۱. ابراهیم‌زاده، عیسی، (۱۳۸۸)، فلسفه تربیت، بی‌جا: انتشارات پیام نور.
۲. باقری، خسرو، (۱۳۸۲)، هویت علم دینی، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
۳. باقری، خسرو، (۱۳۸۹)، درآمدی بر فلسفه آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران، تهران: شرکت انتشارات علمی و فرهنگی. (جلد اول و دوم).
۴. بهشتی، سعید، (۱۳۸۶)، زمینه‌ای برای بازشناسی و نقادی فلسفه آموزش و پرورش غرب، تهران: اطلاعات.
۵. بهشتی، سعید، (۱۳۸۸)، تأملاتی در فلسفه تربیت دینی از دیدگاه اسلام، در مجموعه مقالات همایش تربیت دینی در جامعه اسلامی معاصر، قم: موسسه امام خمینی^(ع).
۶. بهشتی، سعید، (۱۳۸۹)، تأملات فلسفی در آموزش و پرورش، تهران: نشر بین‌الملل.
۷. جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۳)، شریعت در آینه معرفت، قم: اسراء.
۸. جوادی، محسن، (۱۳۷۵)، مسئله «باید» و «هست»، قم: دفتر تبلیغات اسلامی.
۹. دینانی، ابراهیم، (۱۳۸۳)، عقلانیت و معنویت، تهران: موسسه تحقیقات و توسعه علوم انسانی.
۱۰. صادق زاده و همکاران، (۱۳۹۰)، مبانی نظری تحول بنیادین در آموزش و پرورش رسمی عمومی جمهوری اسلامی ایران، تهران: بی‌نا.
۱۱. علم الهدی، جمیله، (۱۳۸۴)، مبانی تربیت اسلامی و برنامه‌ریزی درسی (بر اساس فلسفه صدرا)، تهران: انتشارات دانشگاه امام صادق^(ع).
۱۲. علم الهدی، جمیله، (۱۳۸۶)، فلسفه آموزش و پرورش رسمی از دیدگاه اسلام، تهران: وزارت آموزش و پرورش سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.
۱۳. علم الهدی، جمیله، (۱۳۸۸)، نظریه اسلامی آموزش و پرورش، تهران: دانشگاه امام صادق^(ع)، وزارت آموزش و پرورش سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی.





۱۴. کیلانی، ماجد عرسان، (۱۳۸۹)، فلسفه تربیت اسلامی، (ترجمه: بهروز رفیعی)، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.

۱۵. مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۹۰)، فلسفه آموزش و پرورش اسلامی، تهران: انتشارات مدرسه.

۱۶. مطهری، مرتضی، (۱۳۸۶)، مجموعه آثار، تهران: انتشارات صدرا.

English resurces

17. Kandel, I.L., philosophy of Education. In Christopher J. Lucas, What is philosophy of Education?, U.S.A: Macmillan.

تحلیل محتوای کتاب فارسی (دری)، پایه هفتم دوره متوسطه افغانستان بر اساس فرمول خوانایی مک لافلین و فلش

محمد کوثری^۱

دکتر حسین کارآمد^۲

چکیده

مطالعه حاضر با هدف بررسی سطح خوانایی کتاب فارسی (دری) پایه هفتم دوره متوسطه افغانستان، بر اساس دو شاخص خوانایی سنجی فلش و مک لافلین انجام گرفته است. این مطالعه در پی دستیابی به این مهم بود که کتاب مذکور از نظر رعایت اصول برنامه‌ریزی محتوایی تا چه میزان با فرمول‌های خوانایی سنجی نام برده مطابقت دارد. جامعه آماری، متن کتاب زبان و ادبیات فارسی هفتم بود که سه نمونه ده جمله‌ای از اول، وسط و آخر آن با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. برای تجزیه تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری میانگین، اشکال، جداول فراوانی، نمودارها و مقدار سطح خوانایی مک لافلین بهره‌گیری شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که متن کتاب زبان و ادبیات فارسی (دری) صنف هفتم از نظر سطح خوانایی متناسب با سطح صنف و سطح سنی دانش‌آموزان پایه هفتم نبوده و برای کسانی مناسب است که صنف نهم و دارای سن پانزده سال باشند. افزون بر این اصل ساده به پیچیده طبق این دو فرمول انجام شده، در ارتباط درونی رعایت نشده و حتی گاهی مطالب از پیچیده به ساده تنظیم شده است.

کلیدواژه‌ها: تحلیل محتوا، فرمول خوانایی، زبان فارسی، فلش، لافلین، افغانستان

۱. گروه مدیریت آموزشی، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه، دایکندی، افغانستان.

kawsary1364@gmail.com

۲. گروه علوم تربیتی، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه، قم، ایران.

hkaramadbi@gmail.com



مقدمه

نظام آموزش و پرورش در تمام کشورهای جهان یکی از نهادهای اساسی و بنیادی آن به شمار می‌رود. آنچه اهداف این نظام را محقق می‌سازد، محتوای تدوین شده است. محتوای یکی از عناصر مهم در نظام آموزشی است. از سوی دیگر، نظام آموزشی در کشورهای چون افغانستان یک نظام متمرکز بوده، تألیف کتاب درسی در تمام نقاط این کشور به صورت هماهنگ و یکپارچه صورت می‌گیرد. هم‌چنین با توجه به تأکید ویژه‌ای که معلمان و دانش‌آموزان بر کتاب‌های درسی دارند، این کتاب‌ها از اهمیت و حساسیت خاصی برخوردار بوده، لازم است که نگارش محتوای آن‌ها با تأمل و دقت فراوان صورت بگیرد.

ملکی قابلیت خوانایی و یادگیری محتوا را از نکات مهم در فرایند آموزشی دانسته و عنوان می‌کند که اگر محتوا فاقد چنین قابلیت باشد، فراگیر مطالب را بدون درک تنها حفظ خواهد کرد و پس از آزمون، آن‌ها را به فراموشی خواهد سپرد. چنین محتوایی به سرخوردگی فراگیر و عدم اعتماد به نفس در وی منجر می‌شود. در صورت عدم انتخاب مناسب محتوای درسی، اگرچه ممکن است یادگیرنده چنین محتوایی را فراگیرد، لیکن یادگیری او در همان اندازه لفظی و سطحی باقی خواهد ماند؛ حال آنکه محتوا وسیله‌ای برای تحقق اهداف تعریف شده است. (ملکی، ۱۳۸۰: ۸۵)

هر محتوای درسی مناسب باید با سطح فراگیران به لحاظ قابلیت‌های زبانی مطابقت داشته باشد. استفاده از کلمات نامفهوم، دشوار یا طولانی مانع از یادگیری مطلوب می‌شود. بنابراین یکی از اهداف اصلی در تهیه مواد آموزشی، افزایش امکان سهولت یادگیری فراگیران با بهره‌گیری از لغات مناسب است. از این رو بی‌دلیل نیست که می‌گویند در فرایند یاددهی باید از جایی شروع کرد که مخاطب در آن قرار دارد، نه از جای که انتظار داریم به آنجا برسد.

ضمن بیان این مسئله که تحلیل محتوای کتب درسی به روش‌های مختلف، از جمله استفاده از ابزارهای فهرستی یا چک لیست‌ها و نیز فرمول‌های خوانایی سنجی صورت می‌گیرد، استفاده از فرمول‌های خوانایی سنجی متن را به عنوان یکی از



روش‌های معروف معرفی کرده است. (یار محمدیان، ۱۳۷۹: ۹۷) این فرمول‌ها با پردازش معیارهای کمی واژه‌ها، جمله‌ها و بندها که در انتقال مفاهیم نقش اصلی را بر عهده دارند، به تجزیه و تحلیل محتوای یک نوشته یا متن، با هدف اندازه‌گیری درجه خوانایی آن و سنجش میزان حرکت از ساده به پیچیده می‌پردازند. شاخص‌های سنجش خوانایی اولیه بر مبنای سنج‌های واژگانی و بعضاً نحوی به دست می‌آیند. ویژگی‌های واژگانی در عمل بر میزان سختی واژه تمرکز دارند و بر سه عامل تعداد واج‌ها، تعداد حروف و فراوانی واژه در متن استوارند.

در نتیجه تهیه و تدوین یک کتاب درسی که بتواند در سطح ملی مورد استفاده قرار بگیرد، کار چندان ساده‌ای نیست و در تألیف آن باید عوامل مختلفی از قبیل عوامل روان‌شناختی و زبان‌شناختی مورد توجه قرار گیرند. اگر بدون در نظر گرفتن چنین عواملی تنها به بعد آموزشی کتاب مورد نظر فکر کنیم، به نتیجه‌ای جز دل‌زدگی و عدم یادگیری مفید دانش‌آموزان نخواهیم رسید.

در نظام آموزشی افغانستان کتب درسی، عمده‌ترین منبع فراگیری و تنها وسیله آموزشی است که در اختیار معلم و دانش‌آموز قرار دارد. لذا انجام تحقیق و بررسی جهت شناسایی نقاط، قوت و ضعف و اصول سازماندهی محتوای کتب درسی یک ضرورت بدیهی است.

این پژوهش درصدد است تا به ارزیابی محتوای کتاب زبان فارسی (دری) پایه هفتم دوره متوسطه افغانستان، بر اساس فرمول خوانایی مک لافلین و فلش، پردازد. نتایج این پژوهش می‌تواند برای برنامه‌ریزان آموزشی و مؤلفان کتب درسی مفید بوده و به رفع نواقص و نقاط ضعف کتب زبان فارسی متوسطه منجر گردد و در راستای بهبود کیفی و اثربخشی هر چه بیش‌تر این منابع در فراگیری دانش‌آموزان گام بردارد.

۱. تعریف‌ها

۱-۱. محتوا

همچنان که در اکثر منابع ذکر شده، محتوا به‌طور کلی؛ یعنی پیام که از فرستنده به



گیرنده انتقال داده می‌شود. سیلور^۱ و الکساندر^۲ محتوا را چنین تعریف می‌کنند: «حقایق، مشاهدات، داده‌ها، دریافت‌ها، تشخیص‌ها، حساسیت‌ها، طرح‌ها و راه‌حل‌های برگرفته از آنچه ذهن‌های انسان‌ها درک کرده‌اند و آن بناهای ذهنی که این محصولات تجربه را درون دانش، ایده‌ها، مفاهیم، تعمیم‌ها، اصول، طرح‌ها و راه‌حل‌ها دوباره سازمان و نظم می‌دهد. (ملکی، نقل از احمدی، ۱۳۹۷: ۱۳) این تعریف از محتوا یک تعریف وسیع و گسترده است و کلیه عوامل و موضوعات شکل‌دهنده‌ای محتوا را در برمی‌گیرد، در تحقیق حاضر، محتوا متن کتاب زبان فارسی (دری) پایه هفتم دوره متوسطه است که برای مقطع تحصیلی خاص تدوین شده است.

۱-۲. تحلیل محتوا

تعاریف متعدد و درعین حال کمابیش یکسان ذکر گردیده است که به برخی از آن‌ها اشاره می‌کنیم. دکتر نرگس حسن مرادی تحلیل محتوا را این‌گونه تعریف می‌کند: «تحلیل محتوا شیوه‌ای از پژوهش است که در این شیوه محقق به تشریح و بیان کمی، منظم و عینی محتوای آشکار پیام می‌پردازد». (برلسون، به نقل از مرادی، ۱۳۹۹: ۲۳) آنچه در اکثر منابع روی آن تمرکز و دقت بیشتر صورت گرفته، همین تعریف از برلسون است. از طرفی، تعریف مزبور تحلیل محتوای عینی - کمی، است، مناسب بیشتر با موضوع تحقیق حاضر داشته ما نیز معیار خود قرار داده، تحلیل محتوا را به این تعریف می‌شناسیم. در تعریف دیگری، کریپندورف^۳ تحلیل محتوا را تکنیکی پژوهشی معرفی می‌کند که به منظور استنباط تکرارپذیر و معتبر از داده‌ها در مورد متن آن‌ها به کار می‌رود. (کریپندورف، ۱۳۹۰: ۲۵) او هدف این تحلیل را همانند دیگر تکنیک‌های تحقیقی فراهم آوردن شناخت، اندیشه نو، تصویر واقعیت و راهنمای عمل می‌داند.

1. Silver

2. Alexander

3. Krippendorff

۲. پیشینه تحقیق

تجزیه تحلیل محتوا در جزء جزء کردن متن و تفسیر قرآن کریم، از گذشته‌های دور در ایران رواج داشته است؛ اما در حال حاضر کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و مقالات زیادی در این زمینه موجودند، به‌عنوان مثال: به مقالات اشاره می‌شود که بر اساس فرمول‌های خوانایی اخصا به روش فلش و لافلین صورت گرفته است.

- «تحلیل محتوای کتاب درسی فارسی سال چهارم، پنجم و ششم ابتدایی بر اساس شاخص مک لافلین»، نتایج حاصل از این تحلیل: بیان‌گر آن است که کتاب فارسی پایه چهارم: اصل سادگی به‌دشواری را رعایت نکرده از نظر سطح سنی و کلاسی نیز متناسب این دوره نیست. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد، پایه‌های پنجم و ششم بر اساس فرمول خوانایی مک لافلین، روند سادگی به‌دشواری را رعایت نکرده، برای دانش‌آموزان پایه‌های مذکور کمی دشوار است. (اسرمی و همکاران، ۱۳۹۸)

- «خوانایی سنجی کتاب فارسی پایه هفتم سال تحصیلی (۹۵-۹۶)، به سه شیوه فوک، فرای و فلش»؛ نتایج حاصل از این تحلیل: بیان‌گر آن است که در تدوین کتاب نه‌تنها اصل ساده به دشوار رعایت نشده، بلکه در بعضی موارد برعکس است، یعنی از دشوار به ساده چینش شده است. بر اساس سه فرمول مذکور از نظر سطح سنی و سطح یادگیری، مناسب سطح دانشگاه و بالاتر از آن بوده، تناسبی با سطح هفتم و سطح سن دانش‌آموزان ندارد. (صدیقی فر و همکاران، ۱۳۹۶)

- «تحلیل محتوای متن کتاب فارسی (مهارت‌های خوانداری) ششم ابتدایی بر اساس شاخص خوانایی مک لافلین»، نتیجه این پژوهش بیان می‌کند: متن کتاب فارسی ششم ابتدایی از نظر سطح سنی حداقل چهار سال تقریباً نامناسب است. از این جهت بهتر است این کتاب در پایه‌های بالاتری تحصیلی مورد استفاده قرار گیرد. در حال حاضر رابطه به تحلیل محتوا در زبان فارسی، بی‌شمار کتاب‌ها، پایان‌نامه‌ها و مقالات وجود دارد که در مراکز علمی معتبر نوشته شده مورد استفاده قرار می‌گیرد.





۳. روش تحقیق

روش در این مقاله، از روش توصیفی-تحلیل محتوا، از نوع تجزیه و تحلیل کمی، بر اساس فرمول خوانایی لافلین و فلش است. جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل متن کتاب زبان و ادبیات فارسی (دری) پایه هفتم دوره متوسطه افغانستان است که در سال ۱۳۹۹ به وزارت معارف افغانستان برای شاگردان رده سنی ۱۳-۱۶، ساله به چاپ رسیده است. نمونه آماری بر اساس سطح خوانایی مک لافلین و فلش، ۱۰ جمله از بین درس اول تا درس نهم، ۱۰ جمله از بین درس نهم تا درس نوزدهم و ۱۰ جمله از بین درس نوزدهم تا درس بیست و هشتم، بر اساس نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شد. البته قابل یادآوری است که نمونه‌ها، متن درس را شامل می‌شود و تصاویری، توضیح تصاویر، تمرینات و فعالیت را شامل نیستند.

۳-۱. روش خوانایی فلش

یکی از روش‌های خوانایی، فرمول فلش است که توسط رودولف فلش در سال (۱۹۴۸) ارائه شده است. این فرمول دارای دو متغیر و سه عدد ثابت بوده که متن را در مقیاسی صد درجه‌ای رتبه‌بندی می‌کند، به این معنا که هرچه متن نمره بالاتر بگیرد، درک آن «آسان‌تر» است. در این فرمول متون معیاری، دارای خوانایی: (۶۰ تا ۷۰) هستند (موسوی، ۱۳۹۷، ۴۳: ۲۱-۴۱) این روش از دو متغیر طول جملات (SL)^۱ (تقسیم تعداد کلمات بر جمله) و طول کلمات (WL)^۲ (تعداد هجاها در یک صد کلمه) و سه عدد ثابت (۸۳۵/۲۶۲، ۸۲۴/۰ و ۵۶/۱) تشکیل شده است. (دیانی، ۱۳۶۹، ۱۰: ۳۵-۴۸). با توجه به مطالعات دکتر دیانی، ساختار زبان فارسی طوری است که لازم است، عدد (۸۳۵/۲۰۶) به عدد (۸۳۵/۲۶۲)، تغییر کند؛ زیرا این عدد برای زبان انگلیسی وجود دارد. احتمالاً در نمونه یک صد کلمه‌ای فارسی (۵۶) هجا بیشتر از زبان انگلیسی هستند. (دیانی، ۱۳۷۹: ۱۴) با این توصیف می‌توان

۱. به نظر می‌رسد مخفف کلمات (Sentence Length) باشند.

۲. به نظر می‌رسد مخفف کلمات (Word Length) باشند، در منابع طول جمله و طول کلمه آمده است، اما مستقیماً اشاره نشده‌اند که مخفف چنین کلماتی باشند، از طرفی با معنا سازگاری داشته در مخفف قرار دادن آن هیچ گونه مشکل ایجاد نمی‌شود.

فرمول فلش را این گونه نشان داد:

$$[(262/835 - 0/846 WL) - 1/015 SL] = \text{سطح خوانایی نوشته های فارسی}$$

شکل (۱) فرمول استاندارد فلش

بر اساس طول جمله و طول کلمه، فرمول فلش/دیانی، به شرح زیر محاسبه می شود:

اول- سه نمونه یک صد کلمه ای از متن مورد بررسی مشخص شود، این سه نمونه باید طور تصادفی از سه قسمت متن [یک صد کلمه از اول، وسط و آخر]، انتخاب شوند.

دوم- هجاها: تعداد هجاهای هر یک صد کلمه را بشمارید تا به این ترتیب طول کلمه مشخص شود. هجاهای ارقام و علائم را به همان گونه که معمولاً به تنهایی خوانده می شود بشمارید. (دیانی، ۱۳۷۹: ۱۲)

مرحله سوم- به دست آوردن طول «جملات» [تعداد یک صد کلمه، تقسیم جملات موجود در متن] و طول «کلمات» [تعداد هجا تقسیم، یک صد کلمه ای در متن]. این مرحله را در نمونه وسط و آخر نیز انجام بدهید.

مرحله چهارم- محاسبه میانگین طول جملات [طول جملات سه نمونه را جمع و سپس تقسیم عدد ۳ و میانگین طول کلمات [طول کلمه سه نمونه را جمع و سپس تقسیم عدد ۳]. به دست می آوریم.

مرحله پنجم- ضرب میانگین طول کلمات در عدد ثابت (۰/۸۴۶) و سپس کسر کردن این حاصل ضرب از عدد ثابت (۲۶۲/۸۳۵).

مرحله ششم- ضرب کردن میانگین طول جملات در عدد ثابت (۱/۰۱۵) و سپس کسر کردن این حاصل ضرب از باقی مانده محاسبات مرحله پنجم.

مرحله هفتم- عدد به دست آمده را با جدول درجه دشواری/سادگی نوشته ها، مقایسه می کنیم. جدول شماره (۱)، جدول درجه دشواری/سادگی نوشته های فرمول فلش را نشان می دهد.



تخمینی سطح خوانایی کلاسی	تخمینی سطح خوانایی سنی	درجه دشواری/سادگی نوشته‌ها	تعداد کلمات در هر جمله	معادل تمام هجاها در یک صد کلمه	توصیف سبک خوانایی
پنجم	ساله - 10	90 - 100	(کمتر از 9)	(کمتر از 124)	بسیار ساده
ششم	ساله - 11	80 - 90	9 - 11	131 - 124	ساده
هفتم	ساله - 12	70 - 80	11 - 14	139 - 131	قدری ساده
هشتم و نهم	و- 14 ساله 13	60 - 70	14 - 17	147 - 139	معمولی
دهم، یازدهم	و- 16 ساله 15	50 - 60	17 - 21	155 - 147	قدری دشوار
اوایل دانشگاه	و- 18 ساله 17	30 - 50	21 - 25	167 - 155	دشوار
اواخر دانشگاه	فارغ التحصیل دانشگاه	0 - 30	(بیشتر از 29)	-192 167 و بیشتر	بسیار دشوار

جدول شماره (۱) جدول استاندارد درجه سادگی/دشواری فرمول فلش

این جدول دارای شش ستون با مشخصات ذیل درجه دشواری/سادگی فرمول را نشان می‌دهد.

ستون اول بیانگر پایه‌های تحصیلی و ستون دوم سطوح سنی این پایه‌ها را نشان می‌دهد، ستون سوم نشان‌دهنده سطح درجه دشواری/سادگی بوده که نتیجه محاسبه فرمول فلش در آن قرار می‌گیرد به‌طور مثال عدد ۵۵ نشان‌دهنده شاگردانند که تازه وارد دانشگاه شده و دارایی سن هفده تا هجده سال را دارا باشند. همچنین ستون‌های چهارم و پنجم بیانگر تعداد کلمات و معادل هجاها پای‌های تحصیلی می‌باشند و در نهایت ستون ششم توصیف سبک خوانایی است که هر پایه را توصیف می‌کند.

۲-۳. روش خوانایی لافلین

این روش در سال (۱۹۶۸) توسط اچ مک لافلین به‌منظور تعیین سطح سنی و سطح کلاسی، مطالب و موضوعات کتاب‌های درسی طراحی و معرفی گردید. این فرمول درصدد است که تعیین کند مطالب و موضوعات تنظیم شده در قالب کتاب‌های درسی برای چه سطح سنی و کلاسی مناسب است. (اسرمی و همکاران، ۱۳۹۸: ۶) این فرمول از دو عدد ثابت ۳ و ۹ و یک متغیر که عبارت از جذر مجموعه کلمات



چهار هجایی و بیشتر است، تشکیل شده که شکل (۲) نشان‌دهنده این فرمول است.

$$3 + \text{مجموعه کلمات چهارهجایی و بیشتر} = \text{سطح کلاسی خوانایی}$$

$$9 + \text{مجموعه کلمات چهارهجایی و بیشتر} = \text{سطح سنی خوانایی}$$

شکل (۲) فرمول استاندارد لافلین

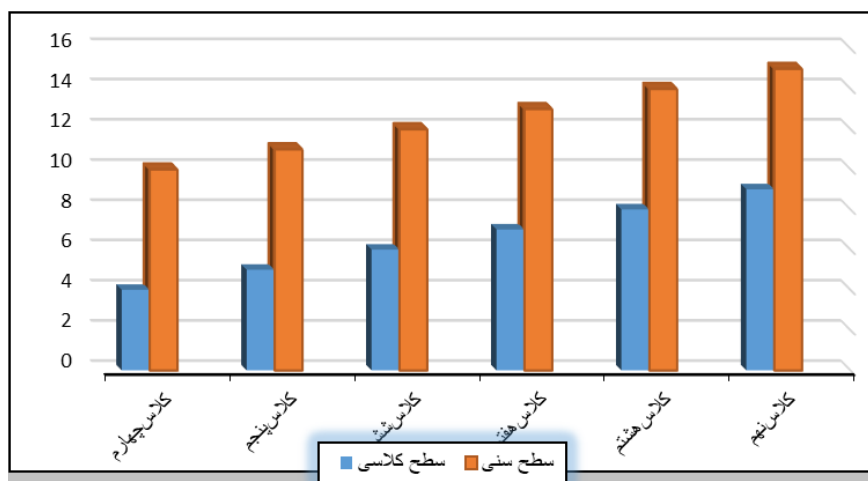
مراحل و فرایند ارزیابی سطح خوانایی در این فرمول بدین قرار است:

مرحله اول- انتخاب نمونه: ده جمله متوالی در ابتدا، ده جمله متوالی در وسط و ده جمله متوالی در انتهای متن موردنظر را انتخاب کنید. جمله در این فرمول مجموعه‌های است که با نقطه (.) علامت سؤال (؟)، علامت تعجب (!) و علامت نقطه‌بند (؛)، پایان می‌یابد.

مرحله دوم- شمارش کلمه‌ها: در جمله‌های انتخاب شده که مجموعاً (۳۰) جمله می‌شوند، تمام کلمه‌های (۴) هجای و یا بیشتر را شمارش کنید. کلمه‌های (۴) هجای و یا بیشتر را در صورت تکرار دوباره شمارش کنید.

مرحله سوم- جمع کردن کلمه‌ها و جذر آن: کلمه‌های (۴) هجای و یا بیشتر را که از مجموعه (۳۰) جمله به دست آمد جمع و سپس جذر آن‌ها را بگیرید. اگر جذر کاملی را به دست ندهد باید نزدیک‌ترین عدد به آن را که دارای جذر کامل است انتخاب کرد. برای مثال: (۶۱ را ۶۴ و ۱۸ را ۱۶) در نظر بگیرید.

مرحله چهارم- تعیین سطح سنی و سطح کلاسی خوانایی: اگر عدد (۳) را به جز به دست آمده اضافه کنید، این عدد توانایی خواندن فراگیر را از نظر سطح کلاسی که باید در آن قرار داشته باشد تعیین می‌کند. اگر عدد (۹) را به جز به دست آمده اضافه کنید، سنی را که دانش آموز باید داشته باشد تا بتواند متن موردنظر را بفهمد تعیین می‌کند (ملکی، ۱۳۹۷: ۱۳۱). برای فهم بهتر و روشنی بیشتر نمودار آن در ذیل ترسیم شده.



نمودار (۱) حالت استاندارد فرمول لافلین

نمودار (۱) دارای دو ستون با رنگ‌های نارنجی و آبی، نشان‌دهنده سطح سنی و کلاسی در فرمول لافلین را ترسیم کرده است. ستون‌های نارنجی و آبی دارای سیر صعودی است؛ چون نشان‌دهنده حالت استاندارد است. هر جا سطح کلاسی بالاتر باشد، به همان میزان سطح سنی نیاز است.

۴. تجزیه تحلیل داده‌ها

همان‌طوری که از عنوان تحقیق پیدا است، جامعه آماری این تحقیق کتاب فارسی (دری) پایه هفتم، دوره متوسطه افغانستان است. این کتاب دارای (۲۸) درس و (۱۴۷) صفحه است، جدول شماره (۳)، مشخصات این کتاب را نشان می‌دهد.

شماره	عنوان	شماره	عنوان
۱	بهترین سرآغاز	۱۵	زبان دری
۲	خرد دانا به نور روی او شد	۱۶	زیب‌النسا مخفی
۳	امانت‌داری و راستکاری	۱۷	ضرب‌المثل‌ها
۴	بشردوستی	۱۸	حکایت



۵	هدیه به مادران	۱۹	کمپیوتر
۶	سرزمین من	۲۰	شایق جمال
۷	سنایی غزنوی	۲۱	شعر تعلیمی
۸	ملت	۲۲	درخت بقا
۹	نظافت	۲۳	دکتور عبدالاحمد جاوید
۱۰	ارزش آب در زندگی	۲۴	داستان کوتاه
۱۱	اسراف	۲۵	ورزش و فواید آن
۱۲	رقعه نویسی	۲۶	مواد مخدر
۱۳	میر غیاث الدین غیاثی	۲۷	ماین چیست و چند نوع دارد؟
۱۴	فولکلور	۲۸	صلح و امنیت

جدول شماره (۳) عناوین دروس کتاب صنف هفتم

در پژوهش حاضر نمونه آماری بر اساس سطح خوانایی مک لافلین و فلش، «۱۰» جمله از بین درس اول تا درس نهم، «۱۰» جمله از بین درس نهم تا درس نوزده هم و «۱۰» جمله از بین درس نوزدهم تا درس بیست و هشتم، بر اساس نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شد. البته قابل یادآوری است که نمونه ها، متن درس را شامل می شوند: تصاویری، توضیح تصاویر، تمرینات و فعالیت را شامل نیستند. مشخصات هر کتاب و دروسی که به صورت تصادفی انتخاب شده اند، در جدول شماره (۴)، قابل مشاهده است.

صنف	نمونه ها	درس	عنوان	صفحه
هفتم	نمونه اول	۶	سرزمین من	۲۴
	نمونه دوم	۱۷	ضرب المثل ها	۸۰
	نمونه سوم	۲۶	مواد مخدر	۱۲۸

جدول شماره (۴) نمونه های انتخاب شده

با توجه به مندرجات جدول شماره (۴) بعد از انتخاب نمونه، قرار زیر به کدگذاری و شمارش آن می‌پردازیم:

۱. نمونه اول: صفحه «۲۴»

این نمونه دارای صد کلمه در فرمول فلش و ده جمله در فرمول لافلین است؛ که شامل «۱۹۲» هجا و «۷» کلمه دشوار است.

نمونه انقباض از کتاب پایه هفتم:

کشور افغانستان سرزمین علم و فرهنگ است. این سرزمین مهد پرورش دانشمندان، شاعران، نویسندگان و هنرمندان بزرگ و وارسته به شمار می‌رود. افغان‌ها مردمانی هستند که به علم، ادب، استعداد، هنر و مهمان‌نوازی شهرت دارند. شهرهای بزرگ و تاریخی این سرزمین چون: بلخ (ام‌البلاد)، هرات (هری)، غزنی (غزنه)، غور و... روزگاری بزرگ‌ترین مراکز اساسی تعلیم و تعلم، حکمت و هنر و سیاست بوده‌اند. با ظهور دین مقدس اسلام زمینه برای گسترش فرهنگ در کشور ما بیشتر فراهم شد؛ زیرا قرآن مجید، این بزرگ‌ترین کتاب آسمانی راه را برای دسترسی به درس و تعلم بیشتر و روشن‌تر کرد. می‌بینیم که مشهورترین شاعران و دانشمندانی چون: ابوعلی سینای بلخی، مولانا جلال‌الدین محمد بلخی، رابعه بلخی، سید جمال‌الدین افغان، عنصری بلخی، مولانا عبدالرحمن جامی، رحمان بابا، مخفی بدخشی، خواجه عبدالله انصاری، عایشه درانی، سنایی و...

۵. طرز العمل شمارش

۵-۱. جملات

کشور عزیز و پرافتخار ما افغانستان سرزمین علم و فرهنگ است. این سرزمین مهد پرورش

۱

دانشمندان، شاعران، نویسندگان و هنرمندان بزرگ و وارسته به شمار می‌رود. افغان‌ها مردمانی‌اند



۲

که به علم، ادب، استعداد، هنر و مهمان‌نوازی شهرت دارند. شهرهای بزرگ و تاریخی این سرزمین

۳

چون: بلخ (ام‌البلاد)، هرات (هری)، غزنی (غزنه)، غور و... روزگاری بزرگ‌ترین مراکز اساسی تعلیم و تعلم، حکمت و هنر و سیاست بوده‌اند. با ظهور دین مقدس اسلام زمینه برای گسترش

۴

فرهنگ در کشور ما بیشتر فراهم شد؛ زیرا قرآن مجید، این بزرگ‌ترین کتاب آسمانی راه را برای

۵

دسترسی به درس و تعلم بیشتر و روشن‌تر کرد. می‌بینیم که مشهورترین شاعران و دانشمندانی چون:

۶

۵-۲. کلمات

کشور عزیز و پرافتخار ما افغانستان سرزمین علم و فرهنگ است. این سرزمین مهد پرورش

۱۳۱۲۱۱۱۰۹۸۷۶۵۴۳۲۱

دانشمندان، شاعران، نویسندگان و هنرمندان بزرگ و وارسته به شمار می‌رود. افغان‌ها مرد مانی‌اند

۲۵۲۴۲۳۲۲۲۱۲۰۱۹۱۸۱۷۱۶۱۵۱۴

که به علم، ادب، استعداد، هنر و مهمان‌نوازی شهرت دارند. شهرهای بزرگ و تاریخی این سرزمین

۳۹ ۳۸ ۳۷ ۳۶ ۳۵ ۳۴ ۳۳ ۳۲ ۳۱ ۳۰ ۲۹ ۲۸ ۲۷ ۲۶

چون: بلخ (ام‌البلاد)، هرات (هری)، غزنی (غزنه)، غور و... روزگاری بزرگ‌ترین مراکز

۵۰ ۴۹ ۴۸ ۴۷ ۴۶ ۴۵ ۴۴ ۴۳ ۴۲ ۴۱ ۴۰

اساسی تعلیم و تعلم، حکمت و هنر و سیاست بوده‌اند. با ظهور دین مقدس اسلام زمینه برای گسترش

۷۵ ۷۴ ۷۳ ۷۲ ۷۱ ۷۰ ۶۹ ۶۸ ۶۷ ۶۶ ۶۵ ۶۴ ۶۳ ۶۲ ۶۱ ۶۰

فرهنگ در کشور ما بیشتر فراهم شد؛ زیرا قرآن مجید، این بزرگ‌ترین کتاب آسمانی راه را برای

۹۲ ۹۱ ۹۰ ۸۹ ۸۸ ۸۷ ۸۶ ۸۵ ۸۴ ۸۳ ۸۲ ۸۱ ۸۰ ۷۹ ۷۸ ۷۷ ۷۶

دسترسی به درس و تعلم بیشتر و روشن‌تر کرد. می‌بینیم که مشهورترین شاعران و دانشمندانی چون:

۱۰۰ ۹۹ ۹۸ ۹۷ ۹۶ ۹۵ ۹۴ ۹۳ ۹۲ ۹۱ ۹۰

۵-۳. هجاها

کشور عزیز و پرافتخار ما افغانستان سرزمین علم و فرهنگ است. این سرزمین مهد پرورش

۳۱۳۱۱۲۱۳۴۱۴۲۲

دانشمندان، شاعران، نویسندگان و هنرمندان بزرگ و وارسته به شمار می‌رود. افغان‌ها مردمانی اند

۱۴۳۳۲۱۳۱۴۴۳۴

که به علم، ادب، استعداد، هنر و مهمان‌نوازی شهرت دارند. شهرهای بزرگ و تاریخی این سرزمین

۳۱۳۱۲۲۲۵۲۳۲۱۱۱

چون: بلخ (ام‌البلاد)، هرات (هری)، غزنی (غزنه)، غور و... روزگاری بزرگ‌ترین مراکز



۳۳۳۱۲۲۲۲۴۱۱

اساسی تعلیم و تعلم، حکمت و هنر و سیاست بوده‌اند. با ظهور دین مقدس اسلام زمینه برای گسترش

۳۲۳۲۳۱۲۱۳۳۲۲۳۲۳

فرهنگ در کشور ما بیشتر فراهم شد؛ زیرا قرآن مجید، این بزرگ‌ترین کتاب آسمانی راه را برای

۲۲۳۲۳۱۲۲۲۱۲۲۱۲۱۲

دسترسی به درس و تعلم بیشتر و روشن‌تر کرد. می‌بینیم که مشهورترین شاعران و دانشمندانی چون:

۱ ۵ ۳ ۴۱۳۱۳۲۳۱۱۳

نمونه‌های دوم و سوم نیز به این قسم کدگذاری و شمارش شد سپس تعداد جملات، هجاها، کلمات و کلمات دشوار، قرار جدول شماره (۵) استخراج گردید.

تعداد کلمات دشوار	تعداد هجاها	تعداد کلمات	تعداد جملات	نمونه‌های انتخاب شده		
				صفحه	عنوان	نمونه‌ها
۷	۱۹۲	۱۰۰	۶/۱۷	۲۴	سرزمین من	نمونه اول
۱۳	۲۲۱	۱۰۰	۶/۹۰	۸۰	ضرب‌المثل‌ها	نمونه دوم
۴	۲۰۹	۱۰۰	۶/۴۶	۱۲۸	مواد مخدر	نمونه سوم

مجموع	۱۹/۵۳	۳۰۰	۶۲۲	۲۴
معادل	۶/۵۱	۱۰۰	۲۰۷	۸

جدول شماره (۵) داده‌های استخراج شده سه نمونه‌ای کتاب فارسی پایه هفتم

همان‌طور که در جدول شماره (۵) قابل مشاهده است، تعداد جملات نمونه اول (صد کلمه): ۶/۱۷، تعداد هجای نمونه اول (صد کلمه): ۱۹۲، تعداد کلمات دشوار نمونه اول (صد کلمه): ۸، تعداد جملات نمونه دوم (صد کلمه): ۶/۹۰، تعداد هجای نمونه دوم (صد کلمه): ۲۲۱، تعداد کلمات دشوار نمونه دوم (صد کلمه): ۱۳، تعداد جملات نمونه سوم (صد کلمه): ۶/۴۶، تعداد هجای نمونه سوم (صد کلمه): ۲۰۹، تعداد کلمات دشوار نمونه سوم (صد کلمه): ۴ است. با داشتن این اطلاعات محاسبه فرمول فلش و لافلین به شرح ذیل است

۶. محاسبه بر اساس فرمول فلش

برای اجرای این روش، سه نمونه یک‌صد کلمه‌ای از بخش‌های ابتدایی، وسط و انتهای کتاب صنف هفتم به صورت تصادفی انتخاب و سپس تعداد کلمات، جملات و هجاهای موجود در متن، مطابق جدول شماره (۵) استخراج شد. فرایند محاسبه این روش قرار زیر است:

۱- تعیین طول کلمات نمونه‌های انتخاب شده:

طول کلمات عبارت از تعداد هجاها در یک‌صد کلمه است. پس طول کلمات، نمونه اول (۱۹۲)، طول کلمات نمونه دوم (۲۲۱) و طول کلمات نمونه سوم (۲۰۹) است.

۲- ضرب طول کلمات نمونه‌ها در عدد ثابت «۰/۸۲۴»:

نمونه اول $(0 / 824 \times 192 = 158 / 2)$ ، نمونه دوم $(0 / 824 \times 221 = 182 / 1)$ و نمونه سوم $(0 / 824 \times 209 = 172 / 2)$.

۳- کسر حاصل ضرب طول کلمات نمونه‌ها، از عدد ثابت «۲۶۲/۸۳۵»:



نمونه اول ($262 / 835 - 158 / 2 = 105$)، نمونه دوم ($262 / 835 - 182 / 1 = 81$) و نمونه سوم ($262 / 835 - 209 = 54$)

۴- تعیین متوسط طول جملات نمونه‌های انتخاب شده:

نمونه اول ($\frac{100}{6/17} = 16 / 20$)، نمونه دوم ($\frac{100}{6/90} = 14 / 5$) و نمونه سوم ($\frac{100}{6/46} = 15 / 5$)

۵- ضرب متوسط طول جملات در عدد ثابت «۱۵/۱»:

نمونه اول ($1 / 015 \times 16 / 20 = 16 / 443$)، نمونه دوم ($1 / 015 \times 14 / 5 = 14 / 71$) و نمونه سوم ($1 / 015 \times 15 / 5 = 15 / 7325$).

۶- کسر عدد به دست آمده شماره «۵» از عدد به دست آمده شماره «۳»، نمونه‌ها:

نمونه اول ($105 - 16 / 443 = 88 / 5$)، نمونه دوم ($81 - 14 / 71 = 66 / 29$) و نمونه سوم ($54 - 15 / 7325 = 38 / 26$).

۷. محاسبه میانگین نمونه‌ها:

$$(88 / 5 + 66 / 29 + 38 / 26 = 193 \Rightarrow 193 \div 3 = 64)$$

تحلیل: بعد از محاسبه طول کلمات در سه متن یک‌صد کلمه‌ای، هر نمونه در عدد ثابت «۰/۸۴۶» ضرب و حاصل ضرب از عدد ثابت «۲۶۲/۸۳۵» کسر شد. سپس تعداد جملات شمارش و متوسط طول جملات نمونه‌ها در عدد ثابت «۱/۰۱۵» ضرب و حاصل ضرب از باقی‌مانده محاسبات مربوط به کلمات کسر شد که در نهایت نتیجه به دست آمده عبارت از عدد «۶۴» است. با توجه به جدول شمار «۱» (جدول استاندارد درجه دشواری/سادگی فرمول فلش)، متن این کتاب متناسب با سطح سنی و خوانایی این پایه نبوده بلکه متناسب با دانش آموزان پایه‌های هشتم و نهم است.

همان‌طور که در جدول شماره (۵) مشاهده می‌شود، تعداد جملات متن نمونه اول «۱۷/»، نمونه دوم «۶/۹۰» و نمونه سوم «۶/۴۶» است. بنابراین رابطه ذیل برای مقایسه تعداد جملات مطرح است:

$$\text{تعداد جملات متن اول} > \text{تعداد جملات متن دوم} < \text{تعداد جملات متن سوم}$$

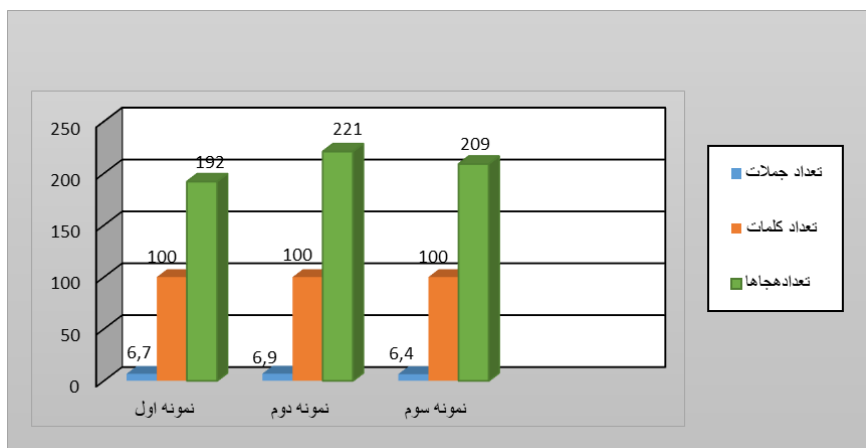
بر اساس تحلیل مربوط به فرمول خوانایی سنجی فلش؛ هرچه تعداد جملات

بیشتر باشد، لذا متن ساده‌تر است. بنابراین متن انتخاب شده از وسط کتاب، از دو متن اول و آخر، تعداد جملات آن بیشتر است و اصل سادگی به دشواری رعایت نگردیده است.

رابطه ذیل برای مقایسه هجاها نیز مطرح است:

تعداد هجاهای نمونه اول > تعداد هجاهای نمونه دوم < تعداد هجاهای نمونه سوم

عین رابطه جملات را موجود در پایه مذکور دارا است یعنی هجاهای نمونه دوم بیشتر از نمونه‌های اول و سوم است در هجا نیز اصل ساده به دشوار رعایت نشده است.



نمودار شماره (۱) نتیجه فرمول فلش از کتاب پایه هفتم

نمودار به وضوح نشان می‌دهد که نتیجه تجزیه تحلیل فرمول فلش در کتاب پایه هفتم حالت استاندارد رعایت نکرده است چون سیر صعودی و نزولی را در بر ندارد، طبق استاندارد باید جملات و تعداد هجاها که با رنگ‌های سبز و آبی رسم شده در نمونه اول کمتر، در دوم بیشتر و در نمونه سوم بیشتر باشد در حالی که نمودار چنین نشان نمی‌دهد.



۸. محاسبه بر اساس فرمول لافلین

برای ارزیابی مطالب کتاب صنف هفتم مطابق این روش و تعیین سطح خوانایی آن از نظر کلاسی و سنی، ابتدا تعداد ده جمله متوالی از ابتدا، وسط و آخر کتاب به صورت تصادفی انتخاب شد سپس تعداد کلمات دشوار در متون انتخاب شده شمارش و کلمات دشوار سه متن ده جمله‌ای باهم جمع شد و نهایتاً از مجموع کلمات دشوار جذر گرفته شد تا سطح کلاسی و سنی آن معین شود. این عملیات قرار فرایند زیر است.

نمونه‌های انتخاب شده	تعداد کلمات دشوار	سطح کلاسی	سطح سنی
ده جمله اول	12	$6 + 3 = 9$	$6 + 9 = 15$
ده جمله دوم	14		
ده جمله سوم	9		
مجموع	35		
معادل	12		

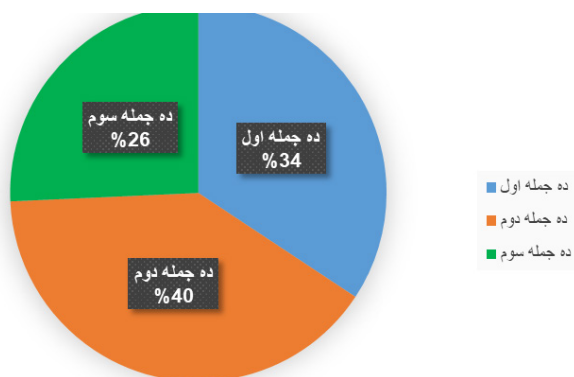
جدول شماره (۲-۴)، اطلاعات استخراج شده پایه هفتم بر اساس فرمول لافلین

- جمع کلمات دشوار سه متن: $13 + 14 + 9 = 35$.

- جذر مجموع کلمات دشوار: $\sqrt{36} = 6$

جذر جمع با اعداد ثابت «۳» و «۹»: $6 + 3 = 9$ ، $6 + 9 = 15$

داده‌های جدول فوق نشان می‌دهد تعداد کلمات دشوار در مجموع جملات انتخاب شده از محتوای کتاب درسی صنف هفتم «۳۵» کلمه است. تحلیل داده‌ها گویای این است که تعداد کلمات دشوار در ده جمله اول «۱۲» کمتر از تعداد کلمات دشوار ده جمله دوم «۱۴» و تعداد کلمات دشوار ده جمله سوم «۹» است. پس اصل سادگی به دشواری رعایت نشده و کتاب در متون انتخابی از نظم خاصی پیروی نمی‌کند، نتایج محاسبه بیانگر مناسب نبودن محتوای کتاب برای صنف هفتم و شرایط سنی ۱۳ سال در آموزش رسمی است. در نمودار (۲-۴) این نتیجه واضح‌تر قابل مشاهده است.



نمودار شماره (۲) نتیجه فرمول لافلین در کتاب پایه هفتم

نمودار نتیجه فرمول لافلین نیز عین واقعیت را نشان می‌دهد که در نمودار نتیجه فرمول فلش رخ داده است، رنگ نارنجی بیانگر نمونه دوم در فرمول لافلین بیشترین فیصدی را نسبت به نمونه‌های دیگر به خود اختصاص داده و این را نشان می‌دهد که سیر صعودی و نزولی در نظر گرفته نشده است.

نتیجه‌گیری

یکی از روش‌های مناسب برای بررسی محتوای کتاب‌های درسی (طول کلمات، طول جملات، کلمات دشوار و...)، فرمول‌های خوانایی سنجی است. در پژوهش حاضر نتیجه بررسی محتوای کتاب فارسی پایه هفتم دوره متوسطه آموزش و پرورش افغانستان بر اساس فرمول‌های خوانایی سنجی لافلین و فلش، با در نظر گرفتن سؤال‌های تحقیق بدین شرح است.

تحلیل داده‌ها صنف هفتم در فرمول لافلین گویای این است که ده جمله دوم دشوارتر از ده جمله اول و سوم است. پس کتاب روند سادگی به دشواری را رعایت نکرده است. نتایج بیانگر مناسب بودن متون انتخابی مطابق فرمول مک لافلین برای صنف نهم و سن ۱۵ سال در آموزش رسمی است که این مطلب برای دانش آموزان پایه هفتم دشوار است. در فرمول فلش نیز جملات نمونه دوم بیشتر از جملات نمونه‌های اول و سوم بوده، روند سادگی به دشواری رعایت نشده است. از نظر هجاها

میانگین موجود در متون بررسی شده «۲۰۷» در ردیف بیشتر از «۱۹۲» جدول فلش قرار می‌گیرد. طول کلمات زیاد بوده و سبک خوانایی آن خیلی دشوار است. از نظر درجه سادگی چون «۶۴» بین «۶۰-۷۰» است مناسب پایه‌های هشتم و نهم است. پس محتوای کتاب فارسی پایه هفتم متناسب با سطح سنی فراگیران این پایه نیست. پس به منظور تحقق اهداف عالیه آموزش و پرورش و شکوفایی استعداد و خلاقیت دانش آموزان لازم است از تمامی منابع به بهترین شکل ممکن استفاده شود. در نظام آموزش و پرورش افغانستان، محتوای متمرکز کتب درسی ازجمله مهم‌ترین منابع است. از این رو لازم و ضروری است تا مناسب‌ترین منابع در اختیار دبیران و دانش آموزان قرار گرفته و محتوای کتب درسی جدید مورد تحلیل قرار گیرند و در صورت نیاز بازبینی شوند.



فهرست منابع

۱. احمدی، زهرا، کارآمد، حسین (۱۳۹۷)، تحلیل محتوای کتاب‌های تعلیم و تربیت اسلامی دوره متوسطه افغانستان بر اساس روش ویلیام رومی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، قم: جامعه المصطفی العالمیه.
۲. اسرمی، احسان عمویی و همکاران، (۱۳۹۸)، تحلیل محتوای کتاب درسی فارسی سال چهارم، پنجم و ششم ابتدایی بر اساس شاخص مک لافلین، بی‌جا: چهارمین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در آموزش و پرورش.
۳. پورشیرازی، مرتضی. (۱۳۹۴). تحلیل محتوای متن کتاب فارسی (مهارت‌های خوانداری) ششم ابتدایی بر اساس شاخص خوانایی مک لافلین، بی‌جا: سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی.
۴. حسن مرادی، نرگس. (۱۳۹۹)، تحلیل محتوای کتاب درسی، تهران: نشر آبیژ.
۵. دیانی، محمدحسن (۱۳۷۹)، سنجش خوانایی نوشته‌های فارسی، مشهد کتابخانه رایانه‌ای.
۶. دیانی، محمدحسین (۱۳۶۹)، معیاری برای تعیین سطح خوانایی نوشته‌های فارسی، نشریه علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز، شماره دهم.
۷. صدیقی فر، زهره؛ سجادی، شهره سادات؛ علوی مقدم، سید بهنام. (۱۳۹۶). خوانایی سنجی کتاب فارسی پایه هفتم سال تحصیلی ۹۵-۹۶ به سه شیوه فوگ، فرای و فلش، نوآوری‌های آموزشی، سال شانزدهم تابستان. شماره ۶۲.
۸. کریپندورف، کلوس، (۱۳۹۰)، تحلیل محتوا؛ مبانی روش‌شناسی، (ترجمه: هوشنگ نایی)، تهران: نشر نی.
۹. ملکی، حسن (۱۳۹۷)، مقدمات برنامه‌ریزی درسی، تهران: نشر سمت.
۱۰. ملکی، حسن، (۱۳۸۰)، مبانی برنامه‌ریزی درسی آموزش متوسطه، تهران: نشر سمت.

۱۱. موسوی، ندا. (۱۳۹۷). روایی و سازگاری فرمول‌های خوانش‌پذیری در ارزیابی متون فارسی، پژوهش و نگارش کتب دانشگاهی، شماره ۴۳، زمستان، ص ۲۱-۴۱.
۱۲. یارمحمدیان، محمدحسین، (۱۳۷۹)، مبانی و اصولی برنامه‌ریزی درسی، تهران: یادواره کتاب.



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. از این رو 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: mohammadnvar32@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 معنا 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. از این رو 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 چینه درست درون‌داد برای دستیابی به ترکیب مطلوب برون‌داد است. (بازرگان، ۱۳۸۰: ۷۱)

ساده‌ترین تعریف از کارآمدی توسط «پیتر دارکر» صورت گرفته است. به نظر او $EFFI(cien) =$ «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.

۱-۲. اثربخشی

اثربخشی به عنوان یکی از مهم‌ترین بخش‌های سنجش و ارزیابی عملکرد، در کلیه سازمان‌ها و به خصوص 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)



۱-۴. 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. ازجمله 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 عهده‌دارند». (جان احمدی، ۱۳۹۷: ۱۰) به عبارت دیگر نظام آموزشی مجموعه‌ای از عناصر و اجزایی است که برای رسیدن به هدف عالی طراحی شده‌اند. به‌طور 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

۲-۱. 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. به‌گونه‌ای 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 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 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 به‌وسیله 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. به‌طوری‌که 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:



فَالنَّاطِرُ 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 بَعْدُهُ 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 أَنتُمُ 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. 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 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 (فارغ‌التحصیلان) تبدیل می‌کند. سابقه نگرش سیستمی به سازمان‌ها به نظریه عمومی سیستم‌ها در دهه ۶۰ میلادی بر می‌گردد.

عوامل محیطی تأثیرگذار در سازمان‌های آموزشی، به‌صورت 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 به‌طور مستقیم به تحقق اهداف سازمان‌های آموزشی مرتبط می‌شود و به‌طور واضح بر عملکرد نظام آموزشی تأثیرگذار است. (رایینز، 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:

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 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. (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 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 به‌منزله 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 این‌رو 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 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 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 دست‌یافت. خداوند



در قرآن کریم می‌فرماید: «وَأَخْفَضْ جَنَاحُكَ 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 این گونه می‌توان دریافت که مدیران باید با زبردستان خود به نرمی و ملایمت سخن بگویند و کارکنان نیز در بین خود ارتباط محبت‌آمیز داشته باشند. در آیه دیگری آمده است: «فِيمَا رَحِمْتَ مِنَ اللَّهِ لَئِنْ لَمْ يَكُنْ لَكَ قَلْبٌ غَلِظَ الْقَلْبُ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ» (آل عمران: ۱۵۹) ای پیامبر! به رحمت الهی با افراد زبردست نرم و مهربان شدی و اگر خشن و سنگدل بودی از اطرافت پراکنده می‌شدند». بنابراین مدیر باید با زبردستان 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 به منظور تسلط بر ضعف‌ها و بهبود توانایی‌های خود انجام می‌دهند. لذا منافع فرد و سازمان، هر دو اقتضا می‌کند که این فرآیند به طور 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. به طوری 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 أَمْمًا 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.

۲-۷. 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 این‌که 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 بدین وسیله 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 الْحَيَاتِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ بَعْضاً 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 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؛ (اسراء: ۳۹) از آنچه به آن شناخت نداری پیروی نکن». قرآن کریم شناختی را که از طریق اطلاعات به دست می‌آید را مهم می‌داند.

۲-۱۰ نقش توکل بر خداوند متعال 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 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 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 نکنند و به اراده خداوند که سبب‌ساز 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 می‌شود که مغلوب هیچ عامل دیگری قرار نمی‌گیرد. قرآن کریم می‌فرماید: «وَمَنْ يَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ فَهُوَ حَسْبُهُ؛ (طلاق: ۳) هر که به خداوند توکل نماید، خداوند او را کفایت می‌کند». 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 برنامه‌ها همواره با درصدی از خطا است، بهتر است تمام کارها با توکل به خداوند انجام گیرد.

۲-۱۱. 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: «إِنَّ يَكُنْ مِنْكُمْ عِشْرُونَ صَابِرُونَ يَغْلِبُونَ مَائَتِينَ» (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.

۲-۱۲. 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



می‌دهد، خوشحال می‌شوند؛ اما وقتی ناگهان طوفان شدیدی می‌وزد و امواج از هر سوبه 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 به‌سوی هلاکت پیش می‌برد؛ اما یک عامل معنوی به نام دعا، فزاینده 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، به‌منظور 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، به‌واسطه دعا اسباب دیگری جایگزین می‌شود و مسیر رسیدن به اهداف نظام آموزشی را فراهم می‌کنند و نیز باعث کارآمدی و اثربخشی منابع انسانی می‌گردد.

نتیجه‌گیری

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 به‌گونه‌ای موردی و مشخص موردبررسی 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 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. درحالی‌که وجود منابع انسانی متخصص و متعهد، سبب کارآمدی نظام‌های آموزشی و مراکز علمی می‌شود



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. اسلامیه، 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. رابینز، 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. عبدالحی، 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: دارالکتاب الاسلامیه.
۲۱. مهاجر، الهه، (۱۳۹۶)، منابع انسانی آنلاین، سنجان.
۲۲. نیکنامی، مصطفی، (۱۳۹۳)، نظارت و راهنمای آموزشی، تهران: انتشارات سمت.

تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان (ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف)

روح‌الله الهام^۱

سید محمد نقی موسوی^۲

چکیده

سازمان‌ها مانند افراد، دارای شخصیت‌های متفاوت هستند. فرهنگ سازمانی، الگویی مشترک و نسبتاً پایدار از ارزش‌ها، باورها و اعتقادات اساسی در یک سازمان است. بنابراین می‌توان گفت انجام هرگونه تغییر و تحول بنیادی در سازمان تنها از طریق شناخت فرهنگ آن سازمان امکان‌پذیر است. تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان نگاشته شده است و این تحقیق از نگاه روش یک تحقیق توصیفی پیمایشی و از لحاظ هدف یک تحقیق «کاربردی» است. به دلیل اینکه عمده‌تأوسط سازمان‌های دولتی و خصوصی و کارخانه‌ها مورد استفاده قرار می‌گیرد، تلاش صورت گرفته تا برای پرسش اساسی تحقیق پاسخ قانع‌کننده پیدا شود. سؤال اصلی تحقیق این است که آیا میان ابعاد فرهنگ سازمانی و اثربخشی عملکرد ریاست تفتیش داخلی رابطه منطقی وجود دارد؟ یکی از متغیرهای مهم در یک سازمان، فرهنگ سازمانی است. فرهنگ سازمانی می‌تواند تأثیر مثبتی بر شاخص‌های اثربخشی سازمان چون عملکرد، اعتماد به نفس، رفتار فردی، انگیزه، رضایت شغلی، سطح تعهد نیروی انسانی، طراحی ساختار و نظام‌های سازمانی، هدف‌گذاری، تدوین و اجرای استراتژی‌ها داشته باشد. یافته‌های تحقیق حاکی از این است که ابعاد فرهنگ سازمانی به‌طور مستقیم بر عملکرد و از همه مهم‌تر رفاه کارکنان تأثیر دارد. با توجه به تحقیقی که صورت گرفت، این نتیجه حاصل شد که رابطه بین فرهنگ مشارکتی و عملکرد کارکنان به‌صورت معنادار با یکدیگر مورد تأیید قرار گرفته است. از فرضیه‌های اثبات شده این تحقیق استنباط می‌شود ابعاد فرهنگ سازمانی می‌تواند از بسیاری تخلفات کاری و خدماتی کارمندان ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف جلوگیری کند و حس مسئولیت‌پذیری و کارایی را افزایش دهد.

کلیدواژه‌ها: سازمان، فرهنگ سازمانی، اثربخشی، ریاست تفتیش داخلی، وزارت معارف

۱. گروه مدیریت آموزشی، جامعه المصطفی العالمیه، کابل، افغانستان.

۲. گروه اقتصاد، مجتمع آموزش عالی علوم انسانی، جامعه المصطفی العالمیه، دایکندی، افغانستان.

مقدمه

تصورى که پیش از این از سازمان می‌شد آن بود که سازمان وسیله‌ای است برای آنکه بتواند با استفاده از آن فعالیت گروهی افراد را در جهت حصول هدف یا اهدافی، هماهنگ نماید. یک سازمان مانند یک فرد، دارای یک شخصیت است، شخصیتی که دارای ویژگی‌های انعطاف‌پذیری - خلاقیت محافظه‌کاری و... است. فرهنگ سازمانی موضوعی است که به تازگی در دانش مدیریت و در قلمرو رفتار سازمانی راه یافته است. به دنبال نظریات و تحقیقات جدید در مدیریت، فرهنگ سازمانی دارای اهمیت روزافزونی شده و یکی از مباحث اصلی و کانونی مدیریت را تشکیل داده است. جمعیت‌شناسان، جامعه‌شناسان و اخیراً روان‌شناسان و حتی اقتصاددانان توجه خاصی به این مبحث نو و مهم در مدیریت مبذول داشته و در شناسایی نقش و اهمیت آن نظریه‌ها و تحقیقات زیادی را انجام داده و در حل مسائل و مشکلات مدیریت به کار گرفته‌اند. با بررسی که توسط گروهی از اندیشمندان علم مدیریت به عمل آمده فرهنگ سازمانی به عنوان یکی از مؤثرترین عوامل پیشرفت و توسعه کشورها شناخته شده است. به طوری که بسیاری از پژوهشگران معتقدند که موفقیت کشور جاپان در صنعت و مدیریت یکی از علل مهم توجه آن‌ها به فرهنگ سازمانی است.

در تحقیقاتی که روی فرهنگ انجام شده است محققان کوشیده‌اند تا دریابند که افراد از چه زاویه‌ای به سازمان خود می‌نگرند؟ آیا سازمان به خلاقیت و نوآوری آن‌ها ارج می‌نهد و به آن‌ها پاداش می‌دهد؟ آیا پدیده‌ای تعارض را سرکوب می‌کند؟ با توجه به فرضیه‌های تحقیق به زوایای مختلفی که افراد ممکن است به سازمان خود نگاه کنند، می‌توان گفت که برخی از آن‌ها از زاویه کارکرد و عملکرد، برخی از زاویه فرهنگ و ارزش‌ها و برخی دیگر از زاویه رشد حرفه‌ای و توسعه فردی به سازمان خود نگاه می‌کنند. افراد ممکن است به دنبال ارزش‌های اخلاقی و انسان‌مداری در سازمان باشند و یا به دنبال فرصت‌های رشد و پیشرفت شخصی و حرفه‌ای. رعایت ارزش خلاقیت و نوآوری از جانب سازمان و ارزش‌گذاری به این استعدادهای می‌تواند باعث تحریک همکاران برای ارائه ایده‌های نوآورانه شود. همچنین اعطای پاداش به



موفقیت‌ها و دستاوردهای نوآورانه می‌تواند افراد را به توسعه دهند و انگیزه‌بخش باشد. سرکوب پدیده تعارض می‌تواند به از دست دادن ایده‌های مختلف و نظرات متفاوت منجر شود؛ اما اگر سازمان فضایی را برای بحث و گفتگوهای سازنده و باز خواهان ایجاد کند، می‌تواند تعارضات را به چالشی برای پیشرفت و کارایی تبدیل کند.

بنابراین می‌توان انتظار داشت که افراد با زمینه‌های مختلف یا در سطوح مختلف در یک سازمان وجود داشته باشد و فرهنگ سازمانی را در عبارت‌های مشابه توصیف نمایند. هر زمینه‌ای زندگی سازمانی بخشی از ابعاد فرهنگ سازمانی است. درحالی‌که دیگران سعی می‌کنند فرهنگ را به صورت ظریف‌تری معنا کنند تا از زمینه‌های دیگری نظیر عادات، محیط، فضا و ارزش‌های قابل تشخیص و تفکیک باشد. فرهنگ سازمانی می‌تواند به عنوان چسبی که یک سازمان را توسط طرح‌های مشترک اعتقادی به هم چسبانده و نگه می‌دارد، دیده می‌شود. ابعاد فرهنگ سازمانی در نتیجه ارزش‌ها، اعتقادات و انتظاراتی که بین اعضای سازمان به وجود می‌آید و افراد را توجیه و به گونه‌ای بسیار ظریف به اعضای خود این پیام را می‌دهد که چه کارهای قابل قبول است. هرچند این امکان وجود دارد چنین کارهایی، مخالف قوانین و مقررات باشد.

در این تحقیق با توجه به نقش و جایگاه مهم فرهنگ سازمانی در کنترل و هدایت سازمان و ضرورت آشنایی مدیران و کارکنان طرح برنامه و بودجه با این موضوع، به بررسی ابعاد فرهنگ سازمانی خواهیم پرداخت. می‌توان گفت که مدیریت فرهنگ سازمانی شناخت و استفاده بهینه از فرهنگ موجود، تغییر یا تضعیف باورها و هنجارهای ناخواسته، تقویت باورها، ارزش‌ها و هنجارهای خواسته و تثبیت فرهنگ مطلوب است. در این تحقیق ما می‌خواهیم درباره اینکه ابعاد فرهنگ سازمانی چه تأثیراتی بر اثربخشی عملکرد ریاست تفتیش داخلی دارد؟ به درک درستی برسیم. با توجه به اینکه بررسی نقش ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی عملکرد کارکنان ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف است، فرضیه که اینجا مطرح شده، این است که به نظر می‌رسد ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی کارکرد ریاست تفتیش داخلی

وزارت معارف تأثیر مثبت می‌گذارد و می‌تواند باعث افزایش تعهد کاری گردد. بدون تردید اندازه‌گیری و رابطه سنجی بین فرهنگ سازمانی با دیگر مؤلفه‌های مدیریت می‌تواند موضوعی جذاب و بدیع باشد. به گونه‌ای که دانشجویان و محققانی که قصد دارند در حوزه مدیریت منابع انسانی تحقیق نمایند، نگاهی به آن داشته باشند. نویسندگان این مقاله تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی را بر روی اثربخشی سازمان اندازه‌گیری کرده است. اثر مذکور که دارای مدل تحقیق است، می‌تواند در تحقیقات دیگران مورد استفاده قرار گیرد. در این تحقیق تلاش شده که با مراجعه به کتابخانه‌ها، پیشینه تحقیق دیگران را مورد استفاده قرار دهد. با ابتکار موضوع تأثیرگذاری ابعاد فرهنگ سازمانی در ریاست تفتیش داخلی مورد بررسی قرار گرفته و با شیوه پرسشنامه از کارمندان این ریاست، در خصوص موضوع معلومات گردآوری شده است.

۱. مفهوم شناسی

۱-۱. فرهنگ

در مورد «فرهنگ» تعاریف متفاوتی وجود دارد که در زیر به پنج دسته از این تعاریف اشاره دارد. (حقیقی، ۱۳۹۰، ص ۵۱۵)

۱. تعاریف تاریخی: که تأکید آن‌ها بر میراث اجتماعی است و توسط ساترلند و وودوارد در سال ۱۹۴۰ ارائه شده است: «فرهنگ، شامل هر آن چیزی است که بتواند از نسلی به نسلی دیگر رسانده شود؛ یعنی همان میراث اجتماعی و کلیت جامعی که شامل دانش، دین، هنر، اخلاقیات قانون، فنون ابزارسازی و کاربرد آن‌ها و روش فرارساندن آن‌ها می‌شود».
۲. تعاریف روان‌شناختی: که توسط پانگ بیان شده است: «فرهنگ، از تصورات، نگرش‌ها، عادت‌های مشترک و کمابیش یکسان شده در جهت نیازهای آدمی پرورانده شده است».

۳. تعاریف ساختاری: تأکید آن بر الگوسازی یا سازمان فرهنگ است و توسط «ویلی» بیان شده است: «فرهنگ سیستمی است از الگوهای عادی - پاسخگویی که همیشه با یکدیگر هستند».



۴. تعریف هنجاری: تأکید آن‌ها بر قاعده یا راه و روش است و توسط «ویسلر» در سال ۱۹۲۹ ارائه شد: «آن شیوه زندگانی که یک اجتماع و یا قبیله‌ای از آن پیروی می‌کنند، فرهنگی است که شامل همه رویه‌های اجتماعی یکسان است».
۵. تعاریف تشریحی: تأکید آن بر عناصر تشکیل دهنده فرهنگ است، و توسط «تیلور» در سال ۱۸۷۱ بیان شده است:

«فرهنگ، با تمدن کلیت در هم تافته‌ای است، شامل دانش، دین، هنر، قانون اخلاقیات، آداب و رسوم و هرگونه توانایی‌های عادی که آدمی همچو عضوی از جامعه به دست می‌آورد». (حقیقی، ۱۳۹۰: ۵۱۵)

۲-۱. سازمان

برای سازمان تعاریف متعددی ارائه شده که در زیر به چند تعریف که شمول و جامعیت بیشتری دارد، اشاره می‌شود:

۱. سازمان سیستم اجتماعی بزرگی است که فعالیت‌های اعضای آن برای رسیدن به هدف‌های محدود و مشخص هماهنگ شده است.
۲. سازمان مجموعه‌ای از عناصر به هم پیوسته است که معمولاً شامل موارد زیر است:

اول: هدف یا وظیفه.

دوم: ساختن سیستمی از مقیاس‌ها برای حصول به هدف و تقسیم وظایف به اشکال مستقیم و جزء به جزء کار که بتوان هر یک را به فرد مشخص در سازمان ارجاع داد.

سوم: ادغام تک‌تک وظایف و کارهای محوله در بخش‌های فرعی مربوط که به طریق مختلف و از جمله با یک ساختمان سلسله‌مراتب رسمی می‌توان آن‌ها را هماهنگ نمود.

چهارم: انگیزش - تعامل - رفتار - بازخوردها و گرایش‌ها اعضای سازمان که قسمتی به وسیله اقداماتی که جهت رسیدن به هدف سازمان طراحی شده تعیین می‌شود و

بخشی نیز جنبه فردی دارد.

پنجم: فرایندهای چون تصمیم‌گیری، ارتباط، جریان اطلاعات، کنترل و پاداش و تنبیه که برای دستیابی به اهداف سازمان اهمیت قاطعی دارند.

ششم: یک سیستم واحد سازمانی که نه به‌مثابه یک عامل اضافی دیگر، بلکه به‌مثابه هماهنگ‌کننده‌ای درونی حاصل بین کلیه عوامل فوق‌الذکر سازمان دریافت می‌شود.

اینک با ذکر تعریف فرهنگ و سازمان می‌توان به دنبال مقوله فرهنگ سازمانی رفت و ترکیب این دو اصطلاح را مورد بررسی قرار داد. (برومند، ۱۳۹۲: ۲۱۲)

۳-۱. فرهنگ سازمانی

بسیاری از صاحب‌نظران در این مورد اتفاق نظر دارند که مقصود از فرهنگ سازمانی سیستمی از استنباط مشترک است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. یک سیستم که اعضای آن دارای استنباط مشترک (از آن) هستند، از مجموعه‌ای ویژگی‌های اصلی تشکیل شده است که سازمان به آن‌ها ارج می‌نهند و برای آن‌ها ارزش قائل است. (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۴۵)

فرهنگ سازمانی به شیوه‌ای اطلاق می‌شود که اعضای سازمان درباره ویژگی‌های آن می‌اندیشند، نه اینکه آیا آن‌ها را دوست دارند یا دوست ندارند؛ یعنی یک واژه توصیفی است. این موضوع اهمیت زیادی دارد؛ زیرا با «رضایت شغلی» متفاوت است.

در تحقیقاتی که روی فرهنگ سازمانی انجام شده، محققان کوشیده‌اند دریابند که افراد از چه زاویه به سازمان خود نگاه می‌کنند، آیا هدف‌ها و عملکردهای مورد انتظار روشن و مشخص هستند؟ آیا سازمان به خلاقیت و نوآوری ارج می‌نهد و به آن پاداش متناسب می‌دهد؟ و آیا پدیده تعارض را سرکوب می‌کند؟

برعکس هنگام سنجش رضایت شغلی سعی می‌شود تا واکنش افراد نسبت به محیط سازمانی سنجیده شود و به نوع احساساتی مربوط می‌شود که افراد نسبت به



انتظارات سازمان، شیوه‌های پرداخت پاداش، روش‌های دستیابی به پدیده تعارض و از این قبیل چیزها دارند. اگرچه این دو پدیده وجوه مشترکی دارند، ولی باید همواره به یاد داشت که عبارت فرهنگ سازمانی یک واژه توصیفی است، درحالی‌که در مورد رضایت شغلی مسئله ارزیابی مطرح است.

نکته دیگری که در مورد آن می‌پردازیم این است که آیا سازمان‌ها فرهنگ‌های همانند دارند؟ در درک این پرسش گفته می‌توانیم فرهنگ سازمانی درک یا پنداشت کلی است که اعضا از سازمان دارند. هنگامی که ما سیستم مبتنی بر پنداشت مشترک را تعریف می‌کردیم، این مطلب را روشن ساختیم. بنابراین می‌توان انتظار داشت که افرادی با زمینه‌های مختلف یا در سطوح مختلف می‌توانند در یک سازمان وجود داشته باشند و فرهنگ سازمان را در قالب عبارت‌های همانند یا مشابه توصیف نمایند. (اصغری، ۱۳۸۶: ۲۴۵) فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه از ارزش‌ها، باورها، درک و استنباط و شیوه‌های تفکر یا اندیشیدن که اعضای سازمان در آن‌ها وجوه مشترک داشته باشد. (دفت، ۱۳۷۸: ۳۹۴) فرهنگ سازمانی عبارت از مجموعه اعتقادات جمعی ناخودآگاه و مفروضاتی که ارزش‌ها و فعالیت‌های سازمان با آن‌ها مدیریت می‌شود. (شاین، ۱۹۸۶: ۸۴، به نقل از جعفری و مقیمی، ۱۳۹۳: ۵۷۳)

۴-۱. اثربخشی سازمان

اثربخشی سازمانی به میزان دستیابی یک سازمان به نتایج و اهداف مورد نظر خود به شیوه‌ای کارآمد و پایدار اشاره دارد. این معیاری است که نشان می‌دهد سازمان چگونه از منابع خود استفاده می‌کند، فرآیندهای خود را ساختار می‌دهد و استراتژی‌های خود را برای تولید نتایج مطلوب همسو می‌کند. اثربخشی سازمانی جنبه‌های مختلفی از جمله عملکرد مالی، بهره‌وری، رضایت مشتری، مشارکت کارکنان، نوآوری و موفقیت کلی در انجام مأموریت و اهداف را در بر می‌گیرد. این تنها بر دستاوردهای کوتاه‌مدت متمرکز نیست، بلکه پایداری بلندمدت و سازگاری با محیط‌های در حال تغییر را نیز در نظر می‌گیرد. یک سازمان زمانی مؤثر تلقی می‌شود که بتواند به‌طور مؤثر از منابع خود استفاده کند، ارزشی را به ذینفعان ارائه



دهد و به‌طور مستمر عملکرد خود را در تعقیب هدف موردنظر خود بهبود بخشد.
(برومند، ۱۳۹۲: ۲۲۳)

اثربخشی سازمانی موضوع اصلی در نظریه‌های سازمانی است و یکی از ملاک‌های ارزیابی عملکرد سازمانی محسوب می‌شود. مفهوم اثربخشی در مدیریت با تغییر میزان موفقیت نتایج حاصل از کار باید مهم‌ترین هدف مدیر باشد. (رابینز، ۱۳۸۱: ۱۷۲) عملکرد مدیر عبارت است از میزان کارایی و اثربخشی او در تعیین هدف‌های مناسب و تحقق آن‌ها. عملکرد سازمان را هم میزان کارایی و اثربخشی سازمانی در تحقق هدف‌های آن تعیین می‌کند. (علاقه بند، ۱۳۹۳: ۳۳)

۵-۱. ابتکار و نوآوری

به‌کارگیری ایده‌های نو ناشی از خلاقیت که می‌تواند به‌صورت یک محصول یا خدمت جدید یا روشی برای انجام کارها باشد را نوآوری گویند. (سروری، ۱۳۹۹: ۳۰۳)

رابینز معتقد است که فرهنگ سازمانی استنباط مشترکی است که اعضا نسبت به یک سازمان دارند و همین ویژگی موجب تفکیک دو سازمان از یکدیگر می‌شود. در یک سیستم که اعضا دارای استنباط از آن هستند مجموعه‌ای از ویژگی‌های اصلی وجود دارد که سازمان به آن‌ها ارجح می‌نهد و برای آن‌ها ارزش قائل است. در اینجا به نظر می‌رسد که ده ویژگی وجود دارد که در مجموع معرف و نمایانگر عصاره فرهنگ سازمانی است:

۱. ابتکار فردی: ابتکار فردی به میزان مسئولیت، آزادی و استقلال افراد سازمانی می‌پردازد. در سازمان‌هایی که دارای گرایش سلسله مراتبی شدید هستند، روحیه ابتکار و نوآوری در حد پایین خواهد بود و بالعکس هر قدر مسئولیت، آزادی و استقلال افزایش یابد میزان ابتکار و عملکرد بهتر خواهد بود.

۲. خطرپذیری و مسئولیت‌پذیری: به بررسی میزان علاقه کارکنان در مواجه شدن با فعالیت‌هایی که احتیاج به فداکاری قبول مسئولیت و خطر دارد می‌پردازد در واقع حدودی که در آن کارکنان پیشرفت و نوآوری را دوست داشته و مخاطره را می‌پذیرند.



۳. هدایت و سرپرستی: این شاخص به بررسی درجه و میزان تدوین اهداف روشن و انتظارات عملکرد در سازمان می‌پردازد. هدف‌گذاری مؤثر همراه با راهنمایی و ارائه بازخورد منجر به عملکرد بهتر رشد و پیشرفت کارکنان می‌شود. در سازمان‌های انسان‌گونه این ویژگی از اهمیت زیادی برخوردار است.

۴. انسجام: به معنای وجود همکاری و توافق، اتحاد و پیوستگی در بین گروه‌ها و واحدها به منظور رسیدن به اهداف مشترک است. با وجود آن علایق و نگرش‌های مشابه در بین اعضا، تعاملات دوستانه و انعطاف‌پذیری لازم در بین واحدهای کاری وجود خواهد داشت و تعارضات بین افراد و واحدها به حداقل و در حد مؤثر می‌رسد. در سازمان‌های سنتی مبتنی بر سلسله‌مراتب انسجام لازم بین افراد سازمان وجود ندارد و بر عکس تعارض افزایش می‌یابد.

۵. حمایت مدیریتی: حمایت مدیریتی به بررسی میزان ارتباط سازنده مدیران سازمان با کارکنان به منظور کمک و راهنمایی و حمایت آن‌ها می‌پردازد.

۶. نظارت در سازمان: این شاخص به بررسی قوانین و دستورالعمل‌ها، سرپرستی مستقیم و نظارت بیرونی جهت کنترل رفتار فردی می‌پردازد. در سازمان‌های بوروکراتیک با پیروی از مقررات و تبعیت از دستورات، طراحی سازوکارهای نظارت بیرونی و مستقیم بر افراد می‌کوشند تا رفتار افراد را کنترل کنند.

۷. هویت: این شاخص نشان می‌دهد که اعضای سازمان تا چه حد خود را با کل سازمان یکی دانسته و از آن کسب هویت می‌کنند. تمایل به ماندن در سازمان و شناسایی خود با سازمان هویت را تبیین می‌کند. بنابراین هویت به بررسی ویژگی‌های تعهد، وفاداری، دفاع از ارزش‌ها و بقا در سازمان می‌پردازد.

۸. نظام پاداش: این شاخص به بررسی میزان ارتباط، تشویق و پاداش سازمان با عملکرد فردی می‌پردازد. یکی از اقدامات مؤثر در پرورش نیروی انسانی قدردانی و تشکر از زحمات آن‌ها به طریق گوناگون است.

۹. الگوی ارتباطات: این شاخص به بررسی نوع ارتباطات درون سازمانی می‌پردازد. در بعضی از سازمان‌ها ارتباطات محدود به سلسله‌مراتب رسمی ارتباطات است،

اما در شبکه‌های ارتباطی چندجانبه و غیرمتمرکز که ویژگی سازمان‌های انسان گونه است سطوح بالای خشنودی در رضایت کارکنان حاصل می‌گردد.

۱۰. تحمل اختلاف سلیقه: شاخص تحمل سلیقه حدی است که کارکنان ترغیب به بیان و آشکار کردن انتقادات و اختلاف نظرهای خود می‌شوند. (الوانی و دانایی فرد، ۱۳۸۲)

۲. پیشینه تحقیق

تحقیقات زیادی در این رابطه صورت گرفته که نشان‌دهنده تأثیر مثبت و معناداری ابعاد فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان است. خردمند ۱۳۸۹، ناظم و دیگران در رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مطالعاتی را انجام داده‌اند. هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری باهم دارند. همچنین بین فرهنگ‌های مشارکتی، سلسله مراتبی و عقلایی و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. (خردمند، ۱۳۸۹: ۲۱۷)

اوجی، واترمن و دیگران در سال ۱۹۸۰ در رابطه با فرهنگ سازمانی تحقیقی انجام دادند که چنین نتیجه گرفتند که فرهنگ سازمانی عمیقاً بر عملکرد شرکت و رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد. یک فرهنگ مثبت و قوی، همکاری، نوآوری و رضایت کارکنان را تقویت می‌کند و منجر به بهبود کلی موفقیت می‌شود. (محمدی، ۱۳۹۴: ۲۱۸)

با وجود این توجه و علاقه، درباره چگونگی تعریف فرهنگ سازمانی اتفاق آراء وجود ندارد. مقایسه تعریف‌های مهم باهم نشان می‌دهد که همه آن‌ها در سه چیز با یکدیگر مشترک می‌باشند: نخست آن‌ها فرهنگ را در قالب ارزش‌هایی که اشخاص آن‌ها را مشمول رفتار مناسب در سازمان‌ها می‌دانند، تعریف می‌کنند، دوم این ارزش‌ها به دلیل مورد تأیید بودنش انتخاب شده‌اند و سوم آن‌ها بر داستان‌ها



و دیگر محل‌های نمادین که به‌طور معمول از طریق آن‌ها مبادله می‌شوند، تأکید می‌کنند.

اوچی، پیتر و واترمن ابعاد متعددی را که باعث ایجاد تفاوت در ارزش‌های سازمانی می‌گردند، شناسایی کرده‌اند که از جمله می‌توان از: سلوک با کارکنان، تعاریف مربوط به ابزارهای مناسب تصمیم‌گیری و واگذاری مسئولیت برای نتایج حاصل از تصمیم‌گیری، نام برد. اداره فرهنگ مؤسسه مستلزم توجه به سه عامل است: اول اینکه مدیران می‌توانند از ارزش‌های فرهنگی که در سازمان وجود دارند. بهره بگیرند و از دانش‌های خود در این زمینه برای شناساندن ارزش‌های موردنظر به کارکنان استفاده کنند. دوم، کارکنان نیاز دارند که به نمودار مناسب در زمینه ارزش‌های فرهنگی سازمان و از طریق آموزش‌های رسمی و یا مشاهده اقدامات مدیران رده‌بالا تر، هنجارهای سازمان را بپذیرند و آموزش ببینند. سوم، مدیران می‌توانند از طریق اداره نمادها، رسیدگی به مشکلات شدید ناشی از تغییرات و امیدواری تغییر ایجادشده فرهنگ سازمان را دگرگون کرده و آن را به کارکنان منتقل سازند. (گریفین، ۱۳۷۴: ۴۰۲)

سولن جی هوگان و لئوناردو در سال ۲۰۱۴ تحقیقی را در رابطه به ارتباط بین ابعاد فرهنگ سازمانی و نوآوری عملکرد سازمان انجام داده است که در این تحقیق از روش آنالیز فاکتور تصدیق (cfa) استفاده نموده است. نتیجه این تحقیق نشان می‌دهد که چگونه لایه‌های فرهنگ سازمانی به خصوص هنجارها و رفتارها تا حدودی اثر اندیشه‌های نوآوری را که اندازه‌گیری عملکرد شرکت را حمایت می‌نماید، تعدیل می‌کند. (مورهد، ۲۰۱۴: ۱۶۷)

توستن بوشگن در سال ۲۰۱۳ تحقیقی را تحت عنوان فرهنگ سازمان و نوآوری انجام داده است که در نتیجه ثابت شده است که فرهنگ گروهی و فرهنگ منطقی با اهداف فرهنگ نوآوری، همساز هستند. فرهنگ سلسله‌مراتب و فرهنگ توسعه‌ای نیز بر کنترل و جهت‌گیری درونی تأکید دارد و کمتر در سازمان نوآور، دیده می‌شوند. (گریفین، ۲۰۱۳: ۷۸)

ناصر آزاد و ایمان ارشدی در سال ۱۳۸۸ تحقیقی را تحت عنوان بررسی تأثیر

فرهنگ سازمانی بر درک حمایت از نوآوری را با استفاده از روش همبستگی اسپرمن و آزمون رگرسیون خطی انجام داده است که در نتیجه دریافت شده است که بین فرهنگ سازمان و تأثیر منفی فشار کاری، رابطه وجود دارد. (آزاد، ۱۳۸۸: ۱۲۷)

در تحقیق حاضر تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان را در ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف مورد بررسی قرار خواهیم داد و با مطالعه ادبیات تحقیق پیشین، مشخص گردیده است که تاکنون تحقیقی درباره تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی در اثربخشی سازمان در ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف انجام نشده است و از این رو می‌توان گفت که این تحقیق، تحقیقی جدید محسوب می‌شود. در تحقیق‌های یاد شده، پژوهشگران به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و نوآوری در شرکت‌ها پرداختند. در سال ۲۰۱۴، هوگان و لئوناردو از طریق تحلیل عاملی تأییدی دریافتند که ابعاد فرهنگ سازمانی، به‌ویژه هنجارها و رفتارها تا حدی تأثیر ایده‌های نوآوری را بر عملکرد شرکت تعدیل می‌کند. تحقیقات بوشگن در سال ۲۰۱۳ نشان داد که فرهنگ‌های گروهی و منطقی به‌خوبی با اهداف فرهنگ نوآورانه همسو هستند، در حالی که فرهنگ‌های سلسله‌مراتبی و توسعه‌ای بیشتر بر کنترل داخلی متمرکز هستند و در سازمان‌های نوآور کمتر رایج هستند. مطالعه آزاد و ارشدی در سال ۲۰۱۸ با استفاده از آزمون‌های همبستگی اسپرمن و رگرسیون خطی رابطه بین فرهنگ سازمانی و حمایت از نوآوری را نشان داد. (آزاد، ۱۳۸۸: ۱۲۸)

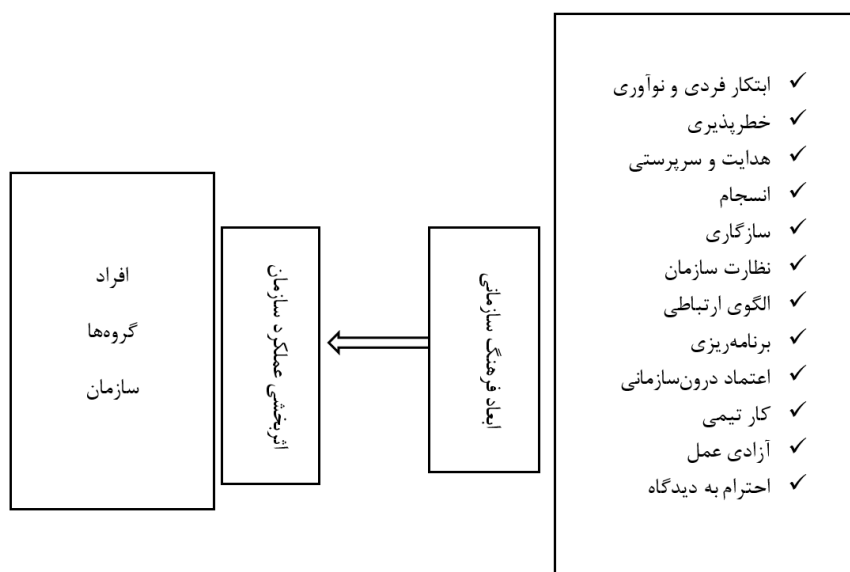
در این تحقیق تلاش شده تا به این نتیجه برسیم که ابعاد فرهنگ سازمانی چه تأثیراتی بر اثربخشی سازمان دارد و این موضوع تا الحال در ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف انجام نشده و موضوع تازه است که این موضوع سبب علاقه‌مندی محقق به تحقیق شده است.

۳. مدل مفهومی تحقیق

متغیرهای تحقیق را می‌توان تحت عنوان دو گروه (متغیر مستقل) و وابسته تعریف نمود که در این تحقیق ابعاد فرهنگ سازمانی (متغیر مستقل) و عملکرد سازمان



(متغیر وابسته) مورد بررسی قرار می‌گیرد. ابعاد فرهنگ سازمانی، پدیده‌ای ملموس نبوده و به راحتی قابل شناسایی نیست. از سوی دیگر، آشنایی با فرد فرد کارکنان در سطوح مختلف شغلی و نیز آگاهی از نیازها و انگیزش‌های آنان، کاری بس دشوار است. به همین دلیل، باید سعی کرد با روند کلی و جریان عمومی تفکر آن‌ها آشنا شده و فرهنگ گروهی را از طریق سازمانی که در آن فعالیت می‌کنند، باز شناخت. دانشمندان و محققان مدیریت، بر اساس تعاریف خود از فرهنگ سازمانی الگویی را تدوین کرده و چارچوبی واحد برای تشریح ارزش‌های فرهنگ سازمانی ارائه داده‌اند.



نمودار (۱-۱): مدل مفهومی تحقیق

۴. روش‌شناسی تحقیق

۴-۱. نوع تحقیق

این تحقیق از نگاه نوع یک تحقیق «کاربردی» است؛ عمدتاً توسط سازمان‌های دولتی و خصوصی و کارخانه‌ها انجام می‌پذیرند. این تحقیق بر روی یافتن راه‌حل

مسائل فوری با ماهیت عملی متمرکز می‌شود. بنابراین این تحقیقات جنبه عملی داشته (نتایج این تحقیق عینی و مشخص است) و معمولاً خود محققین در کاربرد نتایج دخیل می‌باشند. این نوع تحقیق برای بکار بردن شیوه جدید در سازمان و جهت زندگی بهتر در جامعه به کار برده می‌شود.

۲-۴. روش تحقیق

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است. در این روش نگرش و رفتار جامعه بر اساس انتخاب نمونه‌ای تصادفی که معرف آن جامعه خاص باشد و بررسی نظرات آن‌ها از طریق یک‌رشته سؤال‌های خاص مورد بررسی قرار می‌گیرد و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است. تعداد مجموعی کارمندان این ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف به تعداد (۱۰۰) یک‌صد نفر می‌رسد، از جمله تعداد (۴۹) نفر کارشناسان مسلکی، تعداد (۳۴) نفر کارمندان اداری در بخش عادی و به تعداد (۱۱) نفر کارمندان بخش انکشافی است که به اساس روش مورگان به تعداد (۷۹) نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده است و توسط پرسشنامه معلومات از ایشان دریافت گردید.

۳-۴. جامعه آماری تحقیق

جامعه آماری تحقیق ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف در سال ۲۰۱۰ - ۲۰۱۵ را در بر گرفته است که نظر به تشکیل منظور شده این ریاست تعداد مجموعی کارمندان این ریاست تعداد (۱۰۰) یک‌صد نفر می‌رسید، شامل تعداد (۴۹) نفر کارشناسان مسلکی، تعداد (۳۴) نفر کارمندان اداری در بخش عادی و به تعداد (۱۱) نفر کارمندان بخش انکشافی است که به اساس روش مورگان به تعداد (۷۹) نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شده است و توسط پرسشنامه معلومات از ایشان دریافت گردید.

روش جمع‌آوری معلومات به‌صورت کتابخانه‌ای، پرسشنامه و جمع‌آوری اسناد بوده است. برای تهیه پرسشنامه با بررسی متون و پایه‌های نظری موضوع تحقیق و توجه با شاخص‌های مختلف پرسشنامه اولیه طراحی و با توجه با نظریات



استاد رهنما تغییراتی برای انطباق با جامعه آماری به آن‌ها داده شده است. ارزیابی سؤال‌های پرسشنامه با مقیاس پنج درجه لیکرت انجام گرفته است و برای تأمین روایی پرسشنامه به ادبیات نظری موضوع توجه شده است و از رسایی و وضوح آن از تعداد از جامعه آماری نظرسنجی شده است.

۴-۴. ابزار جمع‌آوری اطلاعات

الف. روش کتابخانه‌ای: ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق، کتابخانه‌ای و میدانی است. در روش کتابخانه‌ای کتاب‌ها، مقالات، مجلات و سایت‌های معتبر اینترنتی که اطلاعات لازم را در مورد ادبیات و متغیرهای تحقیق فرهنگ سازمانی به‌عنوان متغیر مستقل و بهبود عملکرد کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده، در تهیه چهارچوب نظری و ادبیات تحقیق استفاده شده است.

ب. روش پرسشنامه‌ای: در تحقیقات توصیفی و تحقیقاتی که از دامنه زیادی برخوردار باشد یا تعداد جامعه و نمونه آماری آن زیاد باشند، معمولاً از روش پرسشنامه‌ای استفاده می‌شود. عناصر و عواملی که در این روش وجود دارند عبارت‌اند از: ۱- پرسشنامه ۲- عوامل اجرایی پرسشنامه مانند پرسشگران ۳- برنامه‌ریزی برای اجرا و جمع‌آوری داده‌ها ۴- پاسخ‌گویان.

۵. تجزیه و تحلیل اطلاعات

مجموع کارمندان ریاست تفتیش مرکز وزارت معارف ۱۰۰ نفر بودند که از جمله ۵۰ تن اعضای مسلکی، ۳۱ نفر بخش مأمورین، ۱۲ نفر بخش انکشافی و هفت نفر قراردادی می‌باشند که به اساس روش نمونه‌گیری کوکران به تعداد ۸۹ نفر با درجه اطمینان ۹۵ فیصد و ۵ فیصد خطا، من حیث نمونه انتخاب گردید.



طبقه اناث بودند که ۳۶ فیصد اشتراک کنندگان را طبقه اناث تشکیل می دهد. نظر به تحصیلات تعداد ۲ نفر بکلوریا ۹ نفر فوق بکلوریا، ۶۵ نفر لیسانس و ۱۳ نفر ماستر بودند و از لحاظ حالت مدنی به تعداد ۱۲ نفر که از مجموع پاسخ دهندگان معادل ۱۳ فیصد می شود مجرد و از مجموع اشتراک کنندگان در تحقیق به تعداد ۷۷ نفر که معادل ۸۷ فیصد می شوند، متأهل بودند.

مشخصات	تعداد	فیصدی
سابقه کاری (سال)		
۱-۵	۱۹	۲۱٪
۶-۱۰	۳۲	۳۶٪
۱۱-۲۰	۱۸	۲۰٪
۲۱-۳۰	۹	۱۰٪
۳۱-۳۵	۶	۷٪
۳۶-۴۰	۵	۶٪
میزان درآمد (افغانی/ماه)		
۱-۱۰ هزار	۳۴	۳۸٪
۱۱-۲۰ هزار	۴۳	۴۸٪
۲۱-۳۰ هزار	۹	۱۰٪
۳۱-۴۰ هزار	۲	۲٪
بیشتر	۱	۱٪
بست کاری		
بست ۸-۶	۱۲	۱۳٪
بست ۵	۶۵	۷۳٪
بست ۴	۸	۹٪
بست ۳	۳	۳٪
بست ۱	۱	۱٪

۲-۵. آمار استنباطی

در این بخش به بررسی تأثیر ابعاد فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان می پردازیم.

برای دریافت و اثبات فرضیه‌های تحقیق و دریافت ارتباط و مؤثریت متغیرهای مستقل بر وابسته از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

فرضیه اول: به نظر می‌رسد که بعد نوآوری در فرهنگ سازمانی تأثیر قابل توجهی در اثربخشی سازمان دارد.

نوآوری یکی از ابعاد فرهنگ سازمانی است که می‌تواند در اثربخشی سازمان تأثیرگذار باشد، بنابراین به بررسی تأثیر این دو متغیر و ارتباط آن‌ها باهم می‌پردازیم. برای دریافت تأثیر این دو متغیر بر همدیگر از آزمون همبستگی پیرسون استفاده می‌نماییم.

جدول (۲) همبستگی بین نوآوری و اثربخشی سازمان

متغیرها	میزان همبستگی	سطح معناداری
نوآوری اثربخشی سازمان	۰/۲۱۳	۰/۰۰

مطابق جدول (۲) میزان همبستگی برابر ۰/۲۱۳ است که با توجه به سطح معناداری ۰/۰۰ که کوچک‌تر از ۰/۰۵ است، می‌توان گفت که ارتباط و معناداری بین نوآوری و اثربخشی در سازمان مربوطه وجود دارد. این رابطه نشان‌دهنده تأثیر مستقیم بعد نوآوری بر اثربخشی سازمان است.

۲- فرضیه دوم: به نظر می‌رسد که بعد سازگاری در فرهنگ سازمانی تأثیر مثبتی بر توانایی عملکرد کارکنان دارد.

برای آزمون این فرضیه نیز از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. سازگاری نیز یکی از ابعاد مهم فرهنگ سازمانی است که بر توانایی عملکرد کارکنان و نیز اثربخشی سازمان تأثیرگذار است، بنابراین به بررسی تأثیر این دو متغیر می‌پردازیم.



جدول (۳) همبستگی بین بعد سازگاری و اثربخشی سازمان و توانایی عملکرد

متغیرها	میزان همبستگی	سطح معناداری
سازگاری توانایی عملکرد	۰/۲۱۳	۰/۰۰

با توجه به جدول فوق سطح معناداری متغیرها نسبت به هم کمتر از ۰/۰۵ به دست آمده است. این بدان معنا است که بین متغیرها رابطه معناداری وجود دارد و همچنین ضریب همبستگی بین ۱ الی ۱- قرار دارد که تبیین کننده رابطه قوی بین متغیرها است. همچنین ضریب همبستگی بین متغیرها مثبت است. طوری که افزایش یکی از متغیرها باعث افزایش متغیر دیگر خواهد شد و بالعکس. بنابراین فرضیه دوم تحقیق تأیید می گردد.

نتیجه گیری

این تحقیق توصیفی از نوع پیمایشی است و از نظر ارتباط بین متغیرها از نوع همبستگی است. نظر به تشکیل منظور شده این ریاست تعداد مجموعی کارمندان این ریاست تعداد (۱۰۰) یک صد نفر می رسید، من جمله تعداد (۴۹) نفر کارشناسان مسلکی، تعداد (۳۴) نفر کارمندان اداری در بخش عادی و به تعداد (۱۱) نفر کارمندان بخش انکشافی است که به اساس فرمول کوکران به تعداد (۸۹) نفر به عنوان نمونه انتخاب شده است و توسط پرسشنامه معلومات از ایشان دریافت گردید.

آزمون فرضیه های تحقیق نشان می دهد که ابعاد فرهنگ سازمانی بر اثربخشی سازمان تأثیر معناداری دارد. طوری که در نتیجه فرضیه فرعی اول دریافت شد که بین بعد نوآوری و اثربخشی سازمان ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد که سطح معناداری آن ۰/۰۰ و میزان همبستگی ۰/۲۱۳ به دست آمده است همچنان آزمون فرضیه دوم نیز همبستگی قوی و معناداری را نشان می دهد.

بنا بر یافته های تحقیق گفته می توانیم که تمامی متغیرها و ابعاد فرهنگ سازمانی



همبستگی مثبت، مستقیم و نسبتاً بالایی با تکنولوژی سازمانی داشته و تجزیه و تحلیل آزمون رگرسیون گام به گام نیز نشان داد که تکنولوژی سازمانی شرکت‌های دانش‌بنیان نوپا از طریق ترکیب هر چهار بعد فرهنگ سازمانی قابل پیش‌بینی است. بنابراین توصیه می‌شود که شرکت‌های مورد مطالعه، قبل از به‌کارگیری نوع خاصی از تکنولوژی، به شناسایی و تحلیل فرهنگ سازمانی خود پرداخته و متناسب با سطح فرهنگ خود، تکنولوژی مناسب را به‌کار گیرند.

هم‌چنین گفته می‌توانیم که ابعاد فرهنگ سازمانی تأثیر مستقیم و معناداری در اثربخشی سازمان دارد؛ یعنی نتایج تحقیق حاضر حاکی از آن است که ابعاد فرهنگ سازمانی به میزان زیادی با اثربخشی سازمان همبستگی دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود که ریاست تفتیش داخلی وزارت معارف علاوه بر حفظ توازن الگوهای چهارگانه اثربخشی سازمانی، بتواند فرهنگ سازمانی را به‌طور کلی و ابعاد رقابتی و تأکید بر اهداف بلندمدت را به‌طور خاص در طراحی ساختار سازمان‌های خود ایجاد نمایند، چون فرصت‌های بسیار مناسبی برای طرح‌ها و نگرش‌های خلاقانه کارمندان فراهم می‌شود.

فهرست منابع

۱. اصغری، جمشید. (۱۳۸۶)، مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات صفار.
۲. آزاد، ناصر و رشیدی، شماره ۳۶، (۱۳۸۸)، بررسی سازمانی بر درک حمایت از نوآوری، مجله بازرگانی.
۳. برومند، زهرا. (۱۳۹۲). رفتار سازمانی. تهران: انتشارات جنگل و جاودانه.
۴. جعفری، توحیدی، مقیمی و سید محمد. (۱۳۹۳)، بررسی رابطه نگرش‌های فرهنگی و خلاقیت کارکنان، مدیریت فرهنگ سازمانی.
۵. حقیقی، محمدعلی. (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: انتشارات ترمه.
۶. خردمند، ابراهیم و فتاح ناظم. (۱۳۸۹). بررسی فرهنگ سازمانی و عملکرد کارکنان: مجله فردوس، شماره ۱۲.
۷. دفت، دیچارد ال. (۱۳۷۸)، مبانی نظریه و طراحی سازمان، (ترجمه: علی پارسائیان و سید محمد اعرابی)، تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۸. رابینز، استیفن، (۱۳۸۱)، مدیریت رفتار سازمانی، (ترجمه: دکتر سید محمد اعرابی و همکاران)، پژوهش‌های فرهنگی.
۹. سروری، خلیل الرحمن. (۱۳۹۹). مبانی سازمان و مدیریت. کابل: انتشارات عازم.
۱۰. علاقه بند، علی. (۱۳۹۳). مدیریت عمومی. تهران: نشر روان.
۱۱. گریفین، مورهد. (۱۳۷۴). رفتار سازمانی. تهران: کتابخانه ملی ایران.
۱۲. محمدی، سعید. (۱۳۹۴). روابط بین فرهنگ سازمانی و میزان بهره‌وری در سازمان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی.
۱۳. الوانی، سید مهدی و حسن دانائی فرد. (۱۳۸۸). مدیریت دولتی و اعتماد عمومی، ویژه‌نامه مدیریت دولتی.



فضای مجازی و تربیت دینی در خانواده؛ آسیب‌ها و راهکارها

محمد احسانی^۱

چکیده

مقاله حاضر در موضوع تأثیرات منفی فضای مجازی در تربیت دینی خانواده و راهکارهای پیشگیری از آن، با استناد به متون دینی و استفاده از تحقیقات میدانی تدوین شده است. هدف مقاله بررسی آسیب‌های فضای مجازی بر تربیت دینی در خانواده و ارائه راهکارهایی برای آسیب‌زدایی خانواده‌ها از این آسیب‌ها است که با روش توصیفی - تحلیلی به سامان رسیده است. فضای مجازی با گستره وسیعی که دارد، امروزه تقریباً همه خانواده‌ها را فراگرفته و تمامی کاربران را تحت تأثیر خود قرار داده است. تجزیه و تحلیل به‌دست آمده از این تحقیق نشان می‌دهد که آسیب‌های متعددی از ناحیه فضای مجازی متوجه خانواده‌ها و تربیت دینی فرزندان است؛ به‌نحوی که هم روابط همسران را دچار چالش می‌کند و هم بر تربیت دینی فرزندان آسیب می‌رساند. مهم‌ترین آسیب همسران و فرزندان، تضعیف عقاید و باورهای دینی خانواده است که به‌تبع آن، گرایش‌ها و رفتارهای دینی آنان نیز به‌شدت آسیب می‌بیند. در مقابله با این آسیب‌ها، راهکارهایی مانند تربیت اعتقادی، تقویت ارزش‌های اخلاقی، آموزش قرآنی، تربیت توحیدی و معرفی الگوهای حسنه به فرزندان است که به رفع آسیب‌های فضای مجازی در تربیت دینی فرزندان منتهی می‌شود.

کلیدواژه‌ها: خانواده، تربیت دینی، فضای مجازی، آسیب، راهکار



مقدمه

فضای مجازی امروزه کاربرد وسیعی در زندگی خانواده‌ها دارد؛ زیرا گستره وسایل ارتباطی و شبکه‌های اجتماعی در فضای مجازی به اندازه‌ای وسعت یافته که تقریباً همه مردم دنیا را به خود مشغول کرده است. این فضا در عین آسان کردن روابط انسانی و بسیاری از فعالیت‌های علمی، اجتماعی و مانند آن، آسیب‌های قابل توجهی نیز به کاربران وارد می‌کند. توجه به این آسیب‌ها ضرورت دارد و بر پژوهشگران لازم است که در شناسایی و معرفی آن‌ها به خانواده‌ها و یافتن راهکارهای جلوگیری از قرار گرفتن نسل جوان در دام آسیب‌های احتمالی تلاش جدی نمایند؛ زیرا یک نگرانی خاص فراگیر نسبت به نفوذ آسیب‌های فضای مجازی در خانواده و مخصوصاً در زمینه تربیت دینی اعضای آن وجود دارد. این نگرانی نمونه‌های واقعی هم دارد و آن‌گونه که شواهد عینی نشان می‌دهد، برخی کاربران خانواده، به‌ویژه فرزندان دچار آسیب‌هایی شده یا در معرض آسیب‌های جدی قرار دارند. براین اساس شناسایی و معرفی آسیب‌های فضای مجازی برای خانواده‌ها و نیز ارائه راهکارهای مناسب برای خنثی‌سازی خطرات ناشی از آن در تربیت دینی نسل، یک ضرورت پژوهشی و یک وظیفه وجدانی اخلاقی است.

۱. تعریف مفاهیم

۱-۱. فضای مجازی

فضای مجازی مفهوم بین‌المللی است که یک فناوری دیجیتال گسترده و به هم پیوسته را توصیف می‌کند. این اصطلاح از داستان‌های علمی و هنری وارد فرهنگ عامه شد؛ اما اکنون توسط استراتژیست‌های فناوری، متخصصان امنیتی، رهبران دولت‌ها، ارتش و صنعت و کارآفرینان برای توصیف حوزه محیط جهانی فناوری استفاده می‌شود. خانواده‌ها از جمله کاربران این فضا است که در سبک زندگی آنان تأثیر به سزایی دارد.



۱-۲. خانواده

منظور از خانواده در این مقاله کوچک‌ترین شکل انسانی است که از اجتماع دست‌کم دو نفر، یک مرد و زن، پدید می‌آید و اساس همزیستی آن دورا پیوند زناشویی از طریق ازدواج شرعی و قانونی شکل می‌دهد. این شکل انسانی، ممکن است در اثر تولد فرزند به تدریج افزایش یابد و افراد بیشتری را شامل گردد.

۱-۳. تربیت دینی

اصطلاح «تربیت دینی» از دو واژه «تربیت» و «دین» تشکیل یافته که با نظر به معنای آن دو واژه، روشن می‌شود. نسبت به مفهوم «دین» دو نگاه کلی وجود دارد: دین بماهو دین و مستقل از انسان (آذربایجانی، ۱۳۷۸: ۸) به معنای کیش آیین، طریقت و شریعت، (دهخدا: واژه دین) و نیز عقیده و ایمان، (آذرنوش: ۱۳۸۱، واژه دین) به کاررفته است. با همین نگاه در اصطلاح دین‌شناسان، اعتقاد به حقیقت انسان، جهان و مقررات مربوط به آن که در زندگی انسان کاربرد دارد؛ (طباطبایی، ۱۳۷۹: ۲۷) باورها، اخلاق و قوانین اجرایی نازله از طرف خدا برای هدایت بشر (جوادی آملی، ۱۳۸۰: ۲۶) و آیین‌دارای عقاید صحیح و رفتارهایی که در رسیدن انسان به کمال و سعادت حقیقی تأثیر دارد، (مصباح یزدی، ۱۳۷۷: ۱۱۱) تعریف شده است.

در نگاه دوم، دین به معنای پایبندی به شریعت، تدین و دین‌داری است که به عنوان صفت انسان؛ یعنی او با صفاتی مانند دین‌مدار و متدین توصیف می‌شود. در این نگاه، دین به منزله صفت انسان، ناظر به رفتارهای عملی‌ام است، به نحوی که سیمای دین و شریعت در عملکرد وی نمایان گردد. (آذربایجانی، ۱۳۷۸: ۸) در نتیجه تربیتی دینی، تلاشی است در جهت دین‌دار کردن فرزندان و اعضای خانواده تا زمینه سعادت مادی و معنوی آنان فراهم گردد.

۱-۴. آسیب

اصطلاح «آسیب‌شناسی» به معنای شناخت نابسامانی، ناهنجاری، ناهماهنگی، اختلال و عدم تعادل، در حوزه‌های مختلف زندگی کاربرد دارد. از جمله خانواده



و روابط اعضای آن با همدیگر که در معرض اختلالات گوناگون فکری و رفتاری قرار دارد، حوزه کاربرد آسیب‌شناسی است. (سروستانی، ۱۳۸۸: ۱۰) مفهوم «آسیب‌شناسی» به لحاظ پیشینه تاریخی، نخست در مباحث پزشکی، برای شناسایی بیماری‌های مربوط به اعضای بدن و بافت‌های بدنی و درمان آن به کار رفته، سپس توسط دورکیم در مباحث «جامعه‌شناسی انحرافات» مورد استفاده قرار گرفته است. (آبرکرامبی، ۱۳۷۶: ۳۵۴) آسیب‌شناسی در این مقاله به شناخت آسیب‌های تربیت دینی خانواده ناشی از فضای مجازی در ارتباط با پرورش اعتقادی اعضای آن دلالت دارد که سعی بر آن است تا آثار منفی استفاده از این فضا در تعهد دینی اعضای خانواده شناسایی و به خانواده‌های مسلمان معرفی گردد.

۱-۵. راهکار

راهکار برابر با جوش کار، به مسیری دلالت دارد که انسان را برای رسیدن به هدف کمک می‌کند. فرهنگ تعلیم و تربیت، ذیل کلمه لاتین «مُتَد» آورده است: روش به معنای تعیین طریقه انجام یک امر یا فعالیتی است که فرد را به هدف موردنظر می‌رساند. (حسینی نسب، ۱۳۷۵: ۴۸۹) راه منظم و سیستماتیک بررسی حقایق و مفاهیم، (شعاری نژاد، ۱۳۷۵: ۲۴۲) راه‌ها، قواعد، ابزار و فنونی که آدمی را در مسیر رسیدن به اهداف هدایت می‌کنند، در تعریف راه و روش ذکر شده‌اند. (فراهانی، ۱۳۷۸: ۳۶۹) منظور از راهکار در این مقاله روش‌های مقابله با آسیب‌های فضای مجازی در تربیت دینی خانواده است که اغلب ناشناخته هستند و بعد از شناسایی آن‌ها، جهت کاربرد در خانواده‌ها، به آنان ارائه می‌گردد.

۲. مؤلفه‌های تربیت دینی ناظر بر مربی و متربی

چند مؤلفه در تربیت دینی وجود دارد که نخست لازم است مربی خود واجد آن‌ها باشد تا بتواند با انتقال و تقویت آن مؤلفه‌ها در متربی، او را به کمال روحی و معنوی مطلوب هدایت کند. این مؤلفه‌ها بر اساس ساختار وجودی مربی و متربی و تربیت دینی عبارتند از تفکر دینی، ایمان دینی، گرایش دینی و عمل دینی که هرکدام با



پرورش درست بر کمال مطلوب متربی می‌افزاید.

۱-۲. تفکر دینی

تربیت دینی فرایندی مبتنی بر پایه‌های عقلی و معرفتی که در ایجاد و پرورش تفکر دینی متربیان نقش اساسی دارد. ازاین‌رو، تفکر دینی به‌عنوان مبنای تربیت دینی خانواده در اثر بخشی فرایند تربیت فرزند و هدایت او به باورهای صحیح و قوی اعتقادی، از اهمیت ویژه برخوردار است. چه اینکه اندیشه دینی به متربی انگیزه، هدف و صلابت می‌بخشد تا با استقامت در مسیر نیل به هدف نهایی تلاش کند؛ زیرا بدون معرفت دینی و آگاهی از دیدگاه‌های ژرف برخاسته از مکتب اهل بیت (ع)، دستیابی به اهداف بلند تعلیم و تربیت اسلامی، ناممکن است. تفکر دینی شامل عقیده به مبدأ و معاد ممکن است در مسیر رسیدن به هدف نهایی با آسیب‌هایی مواجه گردد که بخشی از آن‌ها از فضای مجازی نشئت می‌گیرند. اینجا است که مدیریت فضای مجازی برای پیشگیری از آسیب‌ها، ضرورت انکارناپذیر دارد. (خامنه‌ای: ۲۲/۰۴/۱۳۹۹)

۲-۲. گرایش دینی

یکی از ابعاد مهم وجود انسان بُعد عاطفی و گرایشی او است که ریشه بسیاری از رفتارهای فرد به این بُعد برمی‌گردد. «گرایش» به معنای متمایل شدن به سویی، رغبت و علاقه داشتن به چیزی، در تحقق خارجی خود، دارای مراحل به شرح زیر است: دریافت، واکنش، ارزش‌گذاری، سازمان‌دهی ارزش‌ها و تبلور ارزش‌ها در شخصیت انسان. (وکیلیان، ۱۳۸۵: ۲۱-۳۷) هرگاه این مراحل طی شد، آنگاه گرایش به چیزی تحقق می‌یابد و فرد نسبت به آن چیز علاقمند می‌شود. تبلور ارزش‌ها در شخصیت متربی، در حقیقت رفتار او را تحت تأثیر قرار می‌دهد. چه اینکه رفتار انسان متأثر از نظام اعتقادی و ارزشی او است که به لحاظ فکری و عاطفی آن را پذیرفته و تعهد عملی به آن سپرده است. (صفوی، ۱۳۷۶: ۶۰-۶۳) محبت خدا از مبانی مهم تربیت دینی است و باید در فرایند تعلیم و تربیت محور فعالیت‌های آموزشی و تربیتی والدین در محیط خانواده باشد.



۳-۱. ایمان دینی

ایمان دینی از مؤلفه‌های مهم تربیت دینی است که بعد از شکل‌گیری تفکر و گرایش دینی، در مرتبه پدید می‌آید؛ زیرا بعد از دانستن و خواستن، مرحله تصدیق و گره زدن قلب به محبوب که متعلق ایمان است، فرامی‌رسد. متعلق ایمان در قرآن عبارت است از خدا، قیامت، پیامبران، ملائکه و قرآن. (حدید: ۱۹) ایمان دینی به منزله درختی است در دل مرتبه‌ای که منشی تمام فضیلت‌های اخلاقی است. ایمان دینی، یعنی عقیده به الله که در صورت کمال مستلزم ایمان به نبوت و معاد نیز است. (مصباح یزدی، ۱۳۸۴: ۱، ۱۳۰) ایمان دینی، باید در کانون خانواده ایجاد و تقویت شود؛ زیرا دوره کودکی مناسب‌ترین زمان برای یادگیری کودکان است و اگر والدین به وظیفه خود عمل کنند، می‌توانند با استفاده از روش‌های مؤثر روحیه ایمان طلبی و باور دینی را در آنان پرورش دهند.

۴-۱. رفتار دینی

رفتار دینی همان «عمل صالح» است که در آیات قرآن مکرر به آن اشاره شده و ضمن بیان مصادیق مختلف برای آن، از همه دعوت به انجامش شده است. البته در روند منطقی، عمل صالح برخاسته از ایمان دینی و ایمان دینی نشئت گرفته از تفکر و گرایش دینی است. چرا که بین تفکر، گرایش، ایمان و عمل، یک نوع ترتب منطقی وجود دارد که عمل صالح در حقیقت، محصول ایمان به خدا است. (مصباح یزدی، ۱۳۸۴: ۱، ۱۵۶) بر این اساس، هرکس ایمان قوی داشته باشد، عمل صالح انجام خواهد داد.

۳. آسیب‌های فکری فضای مجازی در تربیت دینی خانواده

این مقاله تبیین آثار منفی فضای مجازی در تربیت دینی خانواده، مخصوصاً فرزندان را بررسی می‌کند که مربوط به جنبه سلبی این فضا می‌شود، نه ابعاد مثبت آن که خارج از موضوع مورد بحث است.

آسیب‌های فکری این فضا، اغلب متوجه فکر، اندیشه و تفکر دینی-اعتقادی خانواده



است و در صورت استمرار، ایمان و باور اعضای آن را تحت تأثیر قرار می‌دهد؛ زیرا فضای مجازی حاوی افکار مختلف ضددینی و سکولار است که با شنیدن و مطالعه مطالب در این زمینه و نیز مشاهده رفتارهای خلاف اخلاق اسلامی، به تدریج بر تفکر مطربی تأثیر گذاشته و باور او را متزلزل می‌کند. در اینجا به برخی از آسیب‌های فضای مجازی که به نظر نگارنده متوجه فکر و ایمان خانواده و فرزندان است، اشاره می‌گردد.

۳-۱. تضعیف ایمان دینی اعضای خانواده

ایمان دینی دارای مراتب است و در مرتبه آغازین از استحکام چندانی برخوردار نیست، ولی به مرور زمان با اندیشه‌ورزی و انجام رفتارهای شایسته، مخصوصاً رعایت تقوای الهی، کم‌کم روبه قوت و صلابت می‌گذارد. چه اینکه به فرموده قرآن کریم (انفال: ۲۹) ایمان و عمل رابطه متقابل دارد و هرکدام بر دیگری تأثیر می‌گذارد. تقوا از منظر قرآن، عامل ایجاد و تقویت فرقان در متری است تا حق و باطل را تشخیص داده از هم تفکیک کند. براین اساس، هرگاه ایمان محکم و قوی بود، انسان از انفعال و لغزش در برابر آفت‌ها و آسیب‌ها مصون خواهد بود. چنانکه در حدیثی از امام باقر^(ع) مؤمن، چنین شده است: «الْمُؤْمِنُ أَصْلَبُ مِنَ الْجَبَلِ؛ مؤمن از کوه محکم‌تر است». (کلینی، ۱۴۱۳: ۲۴۱) یعنی باوجود آسیب‌ها و عوامل ضددینی از فکر و ایمان خود دست برنمی‌دارد.

تأثیر فضای مجازی در فکر و اندیشه انسان چیزی است که هر کس می‌تواند در زندگی فردی و خانوادگی خود تجربه کند. والدین هم در خود و هم در فرزندان می‌بینند که با استمرار استفاده از شبکه‌های گوناگون اجتماعی، سایت‌های یک نوع تردید و بی‌اعتنایی نسبت به برخی از باورها و ارزش‌هایی که قبول داشتند، پدید می‌آید. به‌عنوان نمونه در موضوعات اعتقادی مانند وجود امام زمان^(ع)، زندگی آن حضرت، عصمت ائمه^(ع) و ... سؤال‌های زیادی در فضای مجازی مطرح می‌شود که اکثراً با هدف ایجاد شبهه و تضعیف تفکر مهدویت در مسلمانان ارائه می‌گردد. بر اساس تحقیقات انجام شده به وسیله پژوهشگران، بین فضای مجازی و آسیب‌های

اعتقادی، اخلاقی و اجتماعی رابطه مستقیم وجود دارد؛ یعنی فضای مجازی عامل برزو آسیب‌های جدی در خانواده است. (نوری پور، ۱۳۹۳: ۱۳۰)

۳-۲. شکل‌گیری باورهای غلط در فرزندان

پس از تضعیف تفکر دینی در خانواده، روشن است که ذهن اعضا و مخصوص فرزندان خالی از فکر و اندیشه نمی‌ماند، بلکه باورهای غلط جایگزین می‌شود؛ زیرا ذهن و فکر آدمی، به‌ویژه در کودکی و نوجوانی پویا و خلاق است و هیچ‌گاه متوقف نمی‌ماند و همواره در حال نو شدن و رشد و توسعه یافتن است. طبیعی است که با در اختیار بودن فضای مجازی و برنامه‌های متنوع فکری و عملی آن، ذهن کودک را به خود مشغول داشته و آن را به تدریج شکل می‌دهد. چنانکه امام علی^(ع) می‌فرماید: «وَإِنَّمَا قَلْبُ الْحَدِثِ كَالْأَرْضِ الْخَالِيَةِ مَا أَلْقَى فِيهَا مِنْ شَيْءٍ قَبِلَتْهُ؛ قلب کودک و نوجوان همانند زمین آماده کشت است. لذا هر بذری در آن کاشته شود، می‌پذیرد». (نهج البلاغه، نامه ۳۱) این کلام امام^(ع) بیان واقعیت قدرت یادگیری فرزندان در دوره اول زندگی است که گیرایی بسیار بالایی دارد. دانشمندان علوم جدید هم این موضوع را تأیید کرده و یک‌روند صعودی را برای یادگیری کودک و نوجوان تا سن ۱۵ سالگی مطرح کرده‌اند که شناخت فراگیر در اثر عوامل محیطی روبه افزایش است. (سیف، ۱۳۸۸: ۷۵)

آنچه از فضای مجازی عاید کاربران نسل جوان می‌شود، بیشتر افکار غلط و باطل است، نه تفکر صحیح دینی و اسلامی. به این علت که این نوع کاربران معمولاً گرایش به جستجوی فیلم‌ها، کلیپ‌ها، شبکه‌های احساسی و هیجانی دارند که حاوی طنزها، نمایشنامه‌ها، صدا و تصویرهای جذاب، در عین حال آسیب‌زا هستند. تحقیقات میدانی نشان داده است که تعداد زیادی از سایت‌ها و شبکه‌ها در فضای مجازی به پخش مطالب ضد اخلاقی در قالب گروه‌های سکس، پورنوگرافی، دوست‌یابی جنسی و... ترویج‌کننده بی‌بندوباری جنسی، هم‌جنس‌گرایی، تصاویر و داستان‌های شهوت‌انگیز و... در فضای مجازی هستند. (مجردی، ۱۳۹۱: ۲۰۰)



۳-۳. شکل‌گیری تعارض ارزش‌ها در اعضای خانواده

تعارض بر هیئت «تفاعل» به معنای معارضه و مخالفت کردن دو نفر با یکدیگر، (دهخدا: واژه تعارض) کاربرد وسیعی در عرصه‌های گوناگون خانوادگی و اجتماعی دارد. معارضه ممکن است فیزیکی، اجتماعی و فرهنگی در محیط خانواده یا فضای جامعه باشد. در این مقاله تعارض ارزشی در محیط خانواده مدنظر است. چه اینکه تعارض میان زن و شوهر، تعارض میان والدین و فرزندان در خانواده قابل تحقق است. تعارض معمولاً به خاطر تفاوت دو چیز و ناسازگاری آن دو باهم شکل می‌گیرد؛ زیرا در صورت سازگاری اعضای خانواده تعارضی پیش نمی‌آید.

تعارض ارزش‌ها در خانواده نسبت به زن و شوهر این‌گونه است که ارزش‌های دریافتی آن‌ها از فضای مجازی با ارزش‌های دینی اصطکاک پیدا می‌کند. از یک طرف تعهد دینی آنان ایجاب می‌کند که احترام و کرامت همسری مثلاً رعایت شود، ولی فرهنگ غرب آزادی مطلق به زن می‌دهد و چنین تعهدی را نمی‌پسندد. اینجا است که نخست در ذهن همسران و سپس در عمل، تعارضی میان آن دو پدیدار می‌شود. تعارض ذهنی به وجود آمده در هر کدام از همسران و عدم تحلیل و هضم این تعارض، مشکل ذهنی و روانی ایجاد می‌کند. (ر.ک. مجردی، ۱۳۹۱: ۷۰) تعارض فرزند با والدین، اغلب ناشی از فضای مجازی است؛ زیرا نسل جدید با در اختیار داشتن وسایل ارتباط جمعی مانند اینترنت و ماهواره و امثال آن، تحت تأثیر شدید فرهنگ ضد دینی قرار دارد و با اصرار والدین بر تعهد دینی و عمل به ارزش‌های اخلاقی به مخالفت برمی‌خیزند. اینجا است که تعارض ذهنی و عملی میان والدین و فرزندان خود را نشان می‌دهد.

۳-۴. رشد اندیشه‌های ضد دینی در فرزندان

آسیب مهم فضای مجازی در تربیت دینی خانواده، رشد اندیشه ضد دینی در اعضا و به‌ویژه کودکان و نوجوانان است که امروزه در برخی خانواده‌ها مشاهده می‌شود. البته این کار، به‌صورت تدریجی انجام می‌گیرد و شاید خانواده و خود فرد چنین اثری از فضای مجازی را نپذیرند، ولی چیزی است که حقیقت دارد و ذهن و قلب آنان را



متحول و سیاه می‌کند. رسول خدا (ص) می‌فرماید: «إِنَّ الْعَبْدَ إِذَا أَخْطَا خَطِيئَةً نُكْتُتَ فِي قَلْبِهِ نُكْتَةً سَوْدَاءٌ؛ هنگامی که انسان گناهی می‌کند، نقطه سیاهی در قلب او ظاهر می‌گردد. اگر او توبه نکند و بر رفتارش ادامه دهد، آن نقطه سیاه رشد می‌کند تا اینکه تمام قلب وی را فرا می‌گیرد». (قرطبی، ۱۳۶۴، ۱۹: ۲۲۷)

این آسیب با توجه به استمرار و صرف روزافزون اوقات شبانه‌روز فرزندان به سیر در فضای مجازی، بسیار نگران‌کننده است؛ زیرا پدر و مادر خانواده اگر از ایمان قوی دینی برخوردار نباشند، به احتمال زیاد به وسیله فضای مجازی تحت تأثیر فرهنگ بیگانه قرار می‌گیرند. علاوه بر این، تفکر ضد دینی در قلب و ذهن آن‌ها وارد و در نتیجه مسیر انحرافی را شیوه زندگی خویش قرار خواهند داد. همچنین فرزندان آسان‌تر از والدین گرفتار این آسیب می‌شوند و به بی‌دینی و تفکر سکولاری روی می‌آورند. چه اینکه فضای مجازی با قدرت جذب و ارائه اطلاعات گوناگون به مخاطبان و مخصوصاً نسل جوان تلقین ایدئولوژی می‌کند. فکر و اندیشه آن‌ها را تغییر داده افکار ضد دینی به ذهن و قلب ایشان وارد می‌سازد. (ر.ک. مستقیمی، ۱۳۹۰: ۱۲۳)

۳-۵. تضعیف هویت اسلامی اعضای خانواده

انسان مسلمان هویت اسلامی تعریف شده دارد و با آن هویت در جهان شناخته می‌شود. «هویت اسلامی» در مقابل هویت غیر اسلامی برخاسته از دین و اندیشه‌های اسلامی و قرآنی است. (منصور نژاد، ۱۳۸۵: ۱۵) مجموعه باورهای اصیل دینی، ارزش‌های اسلامی و گرایش باطنی نسبت به خود، خدا، دیگران و جهان که به صورت نظام‌یافته در انسان شکل می‌گیرند، هویت اسلامی فرد را شکل می‌دهند. این هویت، قابل پرورش است و باید به مرور زمان رشد کند و به کمال خود برسد. خانواده مرکز ایجاد و پرورش هویت اسلامی است و باید با هدایت والدین این هویت در فرزندان ایجاد و تقویت شود. عوامل تضعیف هویت اسلامی در خانواده نیز وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها در شرایط امروزی، فضای مجازی است. اعضای خانواده به عنوان کاربران فضای مجازی زندگی با آن را پذیرفته و روزمره با آن سروکار دارد و در برابر انبوه اطلاعات ضد اسلامی قرار گرفته، اغلب توان تجزیه و



تحلیل و قضاوت درست درباره آن‌ها را ندارد. (دیوید پل، ۱۳۹۰: ۱۰۱)

۴. راهکارها

برای پیشگیری یا درمان آسیب‌های فضای مجازی به تربیت دینی خانواده، می‌توان راهکارهایی را جستجو کرد و با استفاده از آن راهکارها محیط خانواده را از ضرر ناشی از اینترنت و شبکه‌های اجتماعی مصونیت بخشید.

۴-۱. نگاه ابزاری به فضای مجازی

نگاه به فضای مجازی و چگونگی استفاده از آن در کاربران این فضا به خصوص خانواده‌ها یکسان نیست. برخی نگاه هدفمدارانه به فضای مجازی دارند و سیر در این فضا را برترین ارزش برای خود تلقی می‌کنند. به نحوی که زندگی بدون گردش در شبکه‌های اجتماعی برایشان بی‌ارزش پنداشته می‌شود. در حالی که این نوع نگاه غلط است؛ زیرا کاربران با این نگاه می‌خواهند تمام باورها و ارزش‌های خود را از فضای مجازی دریافت کنند. (ر.ک. برتون، ۱۳۸۲: ۲۸) البته برنامه‌های دینی و به‌ویژه منابع معتبر اسلامی در فضای مجازی فراوانند و همچنین عالمان برجسته و مراجع تقلید پاسخگوی سؤال‌های کاربران در این فضا هستند، ولی افرادی با این نگاه درصد استفاده از این برنامه‌های مفید و مثبت نیستند؛ زیرا این نگاه آنان را وادار می‌کند تا در انجمن‌ها، سریال‌ها، کلیپ‌های با محتوای فاسد کننده در فضای مجازی خود را سرگرم کنند.

نگاه درست به فضای مجازی، نگاه ابزاری است که به‌عنوان یک وسیله بتوان از آن استفاده کرد، نه به‌صورت مطلق و هدف زندگی قرار دادن. در این نگاه طبعاً بهره‌گیری از فضای مجازی هدفمند خواهد بود و در برنامه‌های علمی، دینی و پژوهشی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. در محیط خانواده باید نگاه ابزاری به فضای مجازی حاکم باشد و والدین به‌عنوان مدیر خانه اول خود چنین نگاهی باید داشته باشند و سپس آن را به فرزندان منتقل کنند. البته انتقال نگرش ابزاری به فضای مجازی و اینترنت به‌وسیله والدین به فرزندان، کار آسانی نیست، بلکه نیازمند آشنایی

با روش‌های تعلیم و تربیت است.

۴-۲. تقویت عقاید اسلامی خانواده

خانواده‌های مسلمان به صورت سنتی و در اثر فرهنگ اسلامی حاکم بر جامعه، طبعاً باورهای دینی را دارند و فرزندان تربیت یافته در این خانواده‌ها نیز از آموزه‌های دینی بی بهره نیستند. در عین حال، ممکن است این باورها خیلی مستحکم و ماندگار نباشد و نتواند در برابر آسیب‌های فضای مجازی دوام بیاورند. از این رو یقیناً نیاز به تقویت و پرورش دارد. چراکه آسیب‌های فرهنگی امروزه زیادند و هر لحظه تفکر دینی نسل جوان را نشانه می‌رود. از راهکارهای منطقی و عقلایی در سراسر جهان، واکسینه کردن افراد در برابر آسیب‌های بیماری‌زا است که امروزه در همه دنیا رواج دارد و هزینه‌های سنگینی را بر کشورها تحمیل کرده است. واکسینه در برابر آسیب‌های تربیت دینی خانواده ناشی از فضای مجازی، تقویت عقاید دینی اعضای خانواده است. به این دلیل که مؤمن واقعی و دین‌مدار حقیقی تحت تأثیر فضای مجازی و امثال آن قرار نمی‌گیرد؛ زیرا ایمان، قوی‌ترین عامل درونی است که مؤمن را از لغزش و انفعال در مقابل صاعقه‌های مخالف دین‌داری حفظ می‌کند. (کرم الهی، ۱۳۹۰: ۲۳۴)

مسئول اصلی تربیت دینی و اعتقادی فرزندان والدین هستند که با استفاده از روش‌های مؤثر آموزشی بتوانند به این مهم بپردازند. دو نکته در اینجا وجود دارد؛ اولاً اینکه پدر و مادر اگر بخواهند مستقیماً تربیت اعتقادی فرزندان را عهده‌دار شوند، لازم است خود باید در این زمینه قوی و باورمند به اصول اعتقادی باشند؛ وگرنه به سخن معروف فلاسفه، «فاقد شیء معطی شیء نمی‌تواند باشد». ثانیاً اگر تربیت اعتقادی فرزندان را به آموزگاران واگذار کنند، باید سراغ معلمان متعهد به دین و قرآن بروند تا ضمن آشنایی با مکتب اسلام به ارکان دین و معارف اهل بیت^(ع) باور یقینی داشته باشند.

۴-۳. تقویت انس با قرآن در خانواده

راه دیگر در حفظ دین و آموزه‌های دینی در خانواده، تمسک به قرآن و انس پیدا کردن



هرچه بیشتر با آن است. چه اینکه رسول خدا^(ص) فرمود: «فَإِذَا التَّبَسَّتَ عَلَيْكُمْ الْفِتْنُ كَقِطْعِ اللَّيْلِ الْمُظْلِمِ فَعَلَيْكُمْ بِالْقُرْآنِ؛ هرگاه آشوب‌ها چون شب تاریک را فراگرفت به قرآن روی آورید و بدان چنگ زنید»؛ (کلینی، ۱۴۱۳، ۲: ۵۹۹) زیرا به فرموده آن حضرت: «الْقُرْآنُ هُدًى مِنَ الضَّلَالِ وَتَبْيَانٌ مِنَ الْعَمَى؛ قرآن راهنمای گمراهی و بینایی از هر کوری است». (همان: ۶۰۱) اینجانب نیز وظیفه والدین است که فضای خانه را با آوای قرآن معطر کنند و فرزندان را به قرائت آیات قرآن عادت دهند.

با توسل به قرآن هم تربیت دینی و معنوی فرزندان و هم اعضای خانواده تقویت و هم از آسیب‌های دینی ناشی از فضای مجازی جلوگیری می‌شود. چون فرزندان در حال توجه به قرآن و تمرین کمتر سراغ موبایل و اینترنت می‌روند. البته پدر و مادر سعی کنند با روش‌های مناسب فرزندان را تشویق به روی‌آوری به قرآن کنند، نه با خشونت و تحمیل که جواب‌گو نخواهد بود. بهتر این است که والدین قبل از فرزندان، خود دارای روحیه قرآنی بوده و با استفاده از شیوه‌های آسان و کاربردی در محیط خانواده فرزندان را به آن سوق دهند. مثلاً در مشاهده تلویزیون برنامه‌های قرآنی و در فضای مجازی به جستجوی شبکه‌های اسلامی و اخلاقی بروند و از فرزندان هم بخواهند این کار را انجام دهند. در صورت استمرار این رفتار، به تدریج فرهنگ قرآن و تربیت دینی در محیط خانواده تقویت و آسیب‌های فضای مجازی کمتر می‌شود.

۴-۴. تقویت روحیه عبودیت در خانواده

عبادت برترین عمل مصونیت‌آفرین در برابر آسیب‌های دینی و رفتاری است و هر کس که روحیه تعبد و بندگی در او زنده و فعال باشد، حافظ هویت دینی و اسلامی خود خواهد بود. چون به تصریح قرآن دوره بیشتر در زندگی آدمی وجود ندارد، راه بندگی خدا و راه پیروی از شیطان. (یس: ۶۰-۶۱) فضای عبادی حاکم بر محیط خانواده به‌گونه‌ای آن را واکسینه می‌کند که با وجود استفاده از فضای مجازی آسیبی به سراغ اعضا نخواهد آمد. چه اینکه چنین خانواده‌ای نگاه‌آوری به فضای مجازی دارد و از برنامه‌های مثبت آن در جهت رسیدن به اهداف علمی و پژوهشی یا دستیابی به



اطلاعات مفید بهره می‌برند. ایجاد فضای عبادی و تربیتی در خانواده وظیفه اصلی والدین است که باید با تدبیر صحیح چنین فضایی را پدیدآورند. چنانکه امام علی^(ع) در نامه تربیتی به امام حسن مجتبی^(ع) ابتدا فضای تربیت‌پذیری را برای فرزند آماده کرد، آنگاه دستورالعمل‌های تربیتی را به او ارائه داد. (نهج البلاغه، نامه ۳۱)

به دلیل اثربخشی عبادت و نماز در محیط خانواده و تربیت دینی فرزندان، خداوند به حضرت ابراهیم^(ع) فرمان داد: «وَأْمُرْ أَهْلَكَ بِالصَّلَاةِ وَاصْطَبِرْ عَلَيْهَا؛ خانواده خود را به نماز فرمان ده و بر انجام آن شکیبا باش». (طه: ۱۳۲) در این آیه افزون بر دستور به نماز، صبر و بردباری نسبت به اقامه نماز هم خواسته شده که باید در انجام این کار در محیط خانه، از شتاب‌زدگی خودداری شود؛ زیرا خشونت و شتاب در امور عبادی اولاً با روح عبادت سازگاری ندارد. ثانیاً هرگونه رفتار غیرمنطقی با فرزندان منجر به عکس‌العمل منفی و لجابت آنان می‌شود. از این رو امام علی^(ع) می‌فرماید: «الْإِفْرَاطُ فِي الْمَلَامَةِ يَشُبُّ نِيرَانَ اللَّجَاجِ؛ زیاده‌روی در سرزنش کردن، آتش لجابت را شعله‌ور می‌سازد». (حرانی، ۱۳۷۶: ۸۴) وقتی با استفاده از روش‌های مناسب روحیه عبودیت در فرزندان ایجاد شد، آسیب‌های فضای مجازی تربیت دینی نیز در آنان کاهش خواهد یافت.

۴-۵. معرفی الگوهای قرآنی به خانواده

الگوپذیری در خانواده از روش‌های مؤثر در تربیت دینی و یادگیری معارف الهی بوده و والدین خود به‌عنوان الگوی رفتار فرزندان در این زمینه ایفای نقش می‌کنند. شاید مهم‌ترین راهکار در آسیب‌زدایی از فضای مجازی، معرفی الگوهای شایسته قرآنی و مطلوب برای اعضای خانواده و فرزندان است. ارائه الگو به‌متربی از روش‌های کاربردی قرآنی است که مکرر الگوهای حسنه را برای متربیان معرفی و به تبعیت از آن‌ها ترغیب نموده است. (احزاب: ۲۱) الگو به دلیل عینی بودن و مشاهده رفتار، تأثیر بیشتر بر متربیان دارد؛ زیرا متربی با دیدن رفتار مطلوب الگو تحت تأثیر آن قرار گرفته و به آن اقتدا می‌کند. (حسین‌خانی، ۱۳۸۲: ۱۱)



۵. آسیب‌های عملی و رفتاری فضای مجازی در تربیت دینی خانواده

آسیب‌های عملی، آسیب‌هایی است که از مؤلفه‌های تربیت دینی مربوط به مؤلفه رفتار دینی است. چون این آسیب‌ها، متوجه رفتار و عمل کرد اعضای خانواده است که در اثر استفاده بی‌رویه از فضای مجازی و اشتغال در شبکه‌های اجتماعی گرفتار آن می‌شوند. این آسیب‌ها در د و بخش همسران و فرزندان خانواده مورد بررسی قرار می‌گیرد.

۵-۱. آسیب‌های مربوط به همسران و راهکارهای آن‌ها

امروزه آسیب‌های گوناگونی ناشی از زیاده‌روی در استفاده از فضای مجازی در زندگی مشترک همسران در محیط خانواده وجود دارد که روابط زناشویی آن‌ها را دچار چالش و گاه منجر به فروپاشی و طلاق کرده است. در اینجا به برخی از این نوع آسیب‌ها اشاره می‌شود:

الف. کاهش عواطف خانوادگی: محبت اساس زندگی خانوادگی و روابط زناشویی است و نقش اساسی در موفقیت خانواده دارد. این عامل استحکام حیات مشترک زن و شوهر امروزه در اثر استفاده بی‌رویه از فضای مجازی و برنامه‌های متنوع آن، در معرض تهدید و تضعیف قرار گرفته است. محبت خانواده نیاز به مراقبت و مانع زدایی دارد، وگرنه روبه ضعف و کم‌رنگ شدن می‌گذارد. فضای مجازی از آسیب‌های مهم و قوی تضعیف محبت زن و شوهر است. این آسیب هم از جهت دوری‌گزینی همسران از یکدیگر و سرگرمی در شبکه‌های اجتماعی و هم به خاطر الگوگیری‌های غلط از فرهنگ غرب، بر روابط خانواده تأثیر منفی می‌گذارد. تحقیقات میدانی هم این را تأیید می‌کند. (حاج محمدی، ۱۳۹۶: ۲۰۹)

ب. سوءظن زن و شوهر به همدیگر: مثبت‌نگری، اعتماد و احترام متقابل همه مبتنی بر محبت است. اگر این کیمیای زندگی در خانواده وجود داشت، مشکلی در کانون زناشویی عارض نخواهد شد. یکی از آسیب‌هایی که فضای مجازی میان زن و شوهر ایجاد می‌کند، سوءظن است؛ زیرا پنهان‌کاری در استفاده از این فضا و رمزگذاری گوشی، دیدن عکس و نیز کلیپ‌های نامناسب موجب بروز سوءظن میان



آنان می‌شود. مشاهدات عینی و پژوهش‌های میدانی در این زمینه نیز موضوع را تأیید می‌کنند. در یک تحقیق میدانی، رابطه مستقیم استفاده از این فضا با پیدایش سوءظن میان همسران مورد تأیید قرار گرفته است. (ر.ک. موسوی، ۱۳۹۲: ۳۱-۵۱)

ج. ایجاد بی‌اعتمادی میان همسران: اعتماد زن و شوهر به همدیگر در زندگی مشترک خانوادگی کلید موفقیت خانواده است. نقش فضای مجازی در ایجاد بی‌اعتمادی بین همسران بسیار واضح است؛ زیرا در اثر مشاهده عکس نامحرم یا دیدن کلیپ‌های مبتذل در گوشی همدیگر، به تدریج یک نوع سوءظن و در نتیجه بی‌اعتمادی میان آنان پدید می‌آید. با شکل گرفتن بی‌اعتمادی در زندگی زناشویی، زمینه بسیاری از صفات شایسته خانواده از قبیل محبت، صمیمیت، دلدادگی، رازداری، فداکاری و... از بین می‌رود و کم‌کم زمینه صفات ناپسند و زیان‌بار در خانواده ظاهر می‌شود و در نهایت فضای تعامل و سازگاری را از بین می‌برد. (علوی، ۱۳۹۴: ۲۱)

د. اختلاف زن و شوهر: طبیعی است که اگر استفاده از فضای مجازی تنظیم و کنترل نشود، با پدید آمدن سوءظن، بی‌اعتمادی و کاهش عواطف زناشویی، به تدریج روابط همسران به هم می‌خورد و اختلاف میان آنان برزو می‌کند. این اختلاف بدون شک با استمرار زیاده‌روی در بهره‌گیری از فضای مجازی شدیدتر می‌شود. یافته‌های تحقیقات میدانی نشان داده است که از عوامل مهم برزو اختلاف همسران در خانواده، فضای مجازی است. (جلالی، ۱۳۸۲)

در یک پژوهش میدانی با عنوان «تأثیر فضای مجازی بر بنیان خانواده»، پژوهشگر به این نتیجه رسیده که در فضای مجازی روابط میان فردی بدون محدودیت برقرار می‌شود. بدین جهت رابطه فرا زناشویی میان زن و مرد نامحرم شکل می‌گیرد. در صورت استمرار این وضعیت، محبت زن و شوهر، تعهد زناشویی، وفاداری همسران به یکدیگر تنزل می‌کند. در نهایت اختلاف خانوادگی، بی‌احترامی، بهانه‌گیری، لج‌بازی و مانند این‌ها در رفتار زن و شوهر پیدا می‌شود. اگر این وضعیت کنترل نشود، نظام خانواده دچار آسیب جدی شده و به‌زودی از هم می‌پاشد. (ر.ک. احمدی، ۱۳۹۲: ۱۱۲)



۵-۲. راهکارها

در زمینه آسیب‌های ناشی از فضای مجازی بر روابط زن و شوهر می‌توان راهکارهای متعددی معرفی کرد؛ اما راهکارها در صورتی مفید است که همسران خود برای آسیب‌زدایی تصمیم بگیرند و گرنه هر راهکاری ارائه شود، کارساز نخواهد بود. برخی از راهکارها را در ذیل مطرح و بررسی می‌کنیم:

الف. مدیریت فضای مجازی: مدیریت فضای مجازی در سطح خانواده لازم است و بدون آن نمی‌توان از آسیب‌های این فضا جلوگیری کرد. مدیریت فضای مجازی در سطح خانواده و حتی استفاده فردی وظیفه سرپرست خانواده و مخصوصاً زن و شوهر است که هم برای خود و هم برای فرزندان یک برنامه منظم و مشخصی را در استفاده از فضای مجازی تهیه کرده در محیط خانه اجرایی کنند. هرگاه این برنامه‌ریزی با مشورت اعضای خانواده و به‌ویژه فرزندان صورت گیرد و با جلب نظریات همه افراد فراهم شود، ضمانت اجرایی بیشتری خواهد داشت. خانواده‌های موفق در کنترل فضای مجازی در جامعه، کم نیستند که با مدیریت و برنامه‌ریزی صحیح توانستند از آسیب‌های این فضا در تربیت دینی خانواده جلوگیری کنند. به نظر بسیاری از کارشناسان تربیتی، والدین باید فضای مجازی را در محیط خانه کنترل کنند و الا آسیب‌های جدی به اعضای خانه وارد می‌شود. (ر. ک. خضرساری، ۱۴۲۶: ۲۳۶)

ب. هدفمندسازی فضای مجازی: فضای مجازی با تمام امکانات و وسایل متنوع ارتباطی که دارد، به‌عنوان یک ابزار مطرح است و استفاده صحیح از این فضا می‌تواند خانواده را در نیل به هدف‌های عالی مادی و معنوی کمک کند. از این رو ضمن مدیریت درست و مؤثر فضای مجازی در خانواده، لازم است بهره‌گیری از این فضا هدفمند باشد و در جهت نیل به هدف‌های از پیش تعیین شده مورد استفاده قرار گیرد. چراکه فضای مجازی ظرفیت کمک‌رسانی به هدف‌های مادی و معنوی خانواده را دارد. برنامه‌های دینی و اسلامی مختلفی که امروزه از این فضا پخش می‌شود، خانواده‌ج‌ویای معنویت را به‌خوبی مساعدت و هدایت می‌کند. از پاسخ

به مسائل شرعی گرفته تا مباحث عمیق علمی و اعتقادی در وبگاه‌ها، سایت‌ها، وبلاگ‌ها و... قابل دستیابی است. جواب‌دهی سؤالات شرعی و فقهی از طریق سایت‌های دفاتر مراجع تقلید و دیگر مراکز امروزه آسان‌ترین و سریع‌ترین راه برای دریافت پاسخ است.

فضای مجازی می‌تواند به‌عنوان یک منبع غنی در تحقیقات علمی و پژوهش‌های دینی به کاربران خدمت‌رسانی کند. خانواده با فراگیری آموزش‌های لازم فنی و کاربردی باید اعضای خود را به‌سوی تحقیق سوق داده، استفاده از فضای مجازی را برای آنان هدفمند سازد. در این صورت، هم از آسیب‌های احتمالی آن جلوگیری می‌شود و هم فرزندان و والدین به رشد و شکوفایی استعدادهای طبیعی خود می‌رسند. چنانکه پژوهش‌های جدید با نگاه ابزاری به فضای مجازی و بهره‌برداری صحیح از آن، موضوع شکوفاسازی استعدادهای فردی کاربران این فضا را تأیید می‌کند. (پیشگاهی فرد، ۱۳۹۲: ۳۳) درنهایت استفاده هدفمند از فضای مجازی راهکاری است برای کاربران خانواده در جهت بهره‌گیری سودمند و آسیب‌زدایی این فضای فراگیر.

ج. پرهیز از پنهان‌کاری: مشکلات خانواده ناشی از فضای مجازی مانند ایجاد سوءظن و اختلاف زن و شوهر، اغلب در اثر مخفی‌کاری آن‌ها است که گاه رمز و راز خاصی را در گوشی تعبیه می‌کنند تا از مشاهده دیگران و حتی همسر به دور باشد. کشف این اسرار، آغاز چالش میان زن و شوهر است و در صورت ادامه دادن، به مشکلات جدی و حتی به جدایی منجر می‌شود. راهکار پیشگیری و برون‌رفت از این‌گونه آسیب، دوری از پنهان‌کاری همسران است که در استفاده از فضای مجازی و نیز تماس‌های مختلف با دیگران نباید مخفی‌کاری کنند، بلکه در صورت نیاز باید همسر را در جریان بگذارد و با هماهنگی او از این فضا استفاده نماید. چه اینکه محبت، صداقت، وفاداری و رازداری همسران در زندگی مشترک اقتضا دارد که پنهان‌کاری و رفتارهای شبهه‌آمیز در زندگی آن‌ها نباشد؛ (ر.ک. hawzah.net) زیرا محبت و صداقت دو عامل اساسی در زندگی زناشویی است که در صورت تقویت،



خانواده را از آسیب‌های بسیاری حفظ می‌کند. به همین دلیل رعایت این دو صفت در محیط خانواده مورد تأکید متون دینی است.

د. مشورت همسران در استفاده از فضای مجازی: مشورت از اصول اساسی در تعاملات اجتماعی و خانوادگی است که به مشورت‌کننده آگاهی و قدرت پیشگیری از ضرر و زیان‌های احتمالی آینده را می‌دهد. محیط خانواده در عین حالی که فضای آرامش و همدلی است، گاه دستخوش اختلاف هم می‌شود. در صورت مشاهده نشانه‌های اختلاف میان زن و شوهر، خداوند دستور داده که نباید با غفلت از آن عبور کرد، بلکه باید سراغ راهکار سازش میان همسران رفت. راهکار قرآن در این زمینه مشورت، حکمیت عادلانه و بررسی بی‌طرفانه موضوع و در نتیجه ایجاد آشتی میان همسران است. البته هرگاه همسران کارهایشان بر محور مشورت باشد، کم‌تر دچار اختلاف می‌شوند، ولی اگر علائم اختلاف مشاهده شد، بستگان آن دو باید با مشورت و مصلحت به قضیه خاتمه دهند.

مشورت همسران در محیط خانواده در زمینه استفاده از فضای مجازی بسیار مؤثر و مفید است؛ زیرا تنظیم و تعیین زمان استفاده از این فضا با مشورت و توافق زن و شوهر در شبانه‌روز، می‌تواند ضمن پیشگیری از آسیب‌های احتمالی به نفع علمی، اطلاعاتی، سرگرمی حلال و رشد در مهارت‌های زندگی ایشان تمام شود. به این دلیل که مشورت در امور خانواده، همسران را از تکروری، خودبینی، نادیده گرفتن حق همسر و امثال آن بازداشته و آن‌ها را به توافق، سازگاری، احترام و تکریم طرف مقابل هدایت می‌کند. واژه «تَشَاوُر» (بقره: ۲۳۳) در خصوص اداره خانواده در قرآن همسران را به این امر به روشنی دعوت می‌کند. در صورت مشورت و انجام فعالیت‌های خانوادگی اگر خطا و اشتباه غیر عمدی در کار باشد، خداوند می‌فرماید: «فَلَا جُنَاحَ عَلَیْهِمَا» (همان) گناهی بر آن‌ها نیست. چون کاربر اساس هم‌اندیشی میان زن و شوهر انجام یافته است. در نتیجه همسران با مشورت و جلب نظر مقابل در بهره‌گیری از برنامه‌های فضای مجازی ضمن کاهش هزینه مالی، می‌توانند استفاده‌های متنوعی در جهت رشد فردی و موفقیت در زندگی مشترک و تربیت اولاد ببرند.



۵-۳. آسیب‌های فرزندان

بخش مهم آسیب‌های فضای مجازی در تربیت دینی خانواده مربوط به فرزندان است که با قرار داشتن در آوان زندگی، شدت تأثیرپذیری به خاطر کم سن بودن، در معرض تهدیدهای فکری و رفتاری مختلف این فضا قرار دارند. در یک تحقیق میدانی در تأثیر منفی وسایل ارتباطی فضای مجازی مانند تلفن همراه، ماهواره و اینترنت در امور اعتقادی و عبادی خانواده‌ها انجام شده به این نتیجه رسیده که ارتباط معناداری میان استفاده از این ابزار با ضعف عقیده و بی تفاوتی نسبت به عبادت و نمازهای یومیه وجود دارد. (زندوانیان، ۱۳۹۲: ۲۱۰)

الف. بی‌اعتنایی به ارزش‌های دینی: از آثار منفی فضای مجازی در تربیت دینی فرزندان در محیط خانواده، بی‌اعتنایی، تنبلی و رغبت نداشتن آنان به ارزش‌های دینی است که در اکثر خانواده‌ها قابل مشاهده است. تمایل نداشتن به نماز یا تأخیر آن، بی‌رغبتی به توسلات، شرکت نکردن در مراسم‌های دینی و مذهبی و حاضر نشدن در زیارتگاه‌ها از نمونه‌های بی‌اعتنایی به ارزش‌های دینی است که در رفتار فرزندان امروزی به خوبی مشاهده می‌شود. تحقیقات جدید نشان می‌دهد که نسل جوان متأثر از فرهنگ غرب به وسیله فضای مجازی تا حد زیادی به ارزش‌های دینی و سنت‌های کهن اجتماعی اعتنایی ندارد. در تحقیق میدانی صورت گرفته با مقایسه دو گروه کاربران به عنوان گروه آزمودنی و گروه غیر کاربران به عنوان گروه شاهد از جوانان به این نتیجه رسیده که گروه غیر کاربر به لحاظ پابندی به ارزش‌های دینی و اسلامی در مرتبه بالاتر از گروه کاربران قرار دارد. (کرم الهی، ۱۳۹۰: ۳۳۶) این تحقیق نشان می‌دهد که فضای مجازی تأثیر منفی بر تربیت دینی و دین‌داری فرزندان دارد.

ب. رشد نگرش‌ها و گرایش‌های منفی در فرزندان: از دیگر آسیب‌های فضای مجازی نسبت به فرزندان خانواده، رشد گرایش‌های منفی در آنان است. طبیعی است که از نظر تربیتی فرزندان خانواده، اعم از کودک، نوجوان و جوان، در شرایط خاص تربیت‌پذیری قرار دارد و به فرموده امام علی^(ع) آنچه به آن‌ها القا شود یا خود ببینند و مشاهده کنند، فرامی‌گیرند. (نهج‌البلاغه، نامه ۳۱) باین وجود، در صورت



استمرار فعالیت فرزندان در فضای مجازی و مطالعه مطالب ضد دینی، به احتمال قوی بر رفتار آن‌ها تأثیر گذاشته و به تدریج گرایش‌های منفی در ذهن و عمل آنان شکل می‌گیرد. به اذعان بسیاری از کارشناسان تعلیم و تربیت فضای مجازی تأثیر بسیار بیشتر از دیگر وسایل ارتباط جمعی بر کاربران دارد؛ زیرا از ابعاد مختلف فکری، دیداری، شنیداری و رفتاری بر کاربران احاطه می‌کند و ذهن و دل آن‌ها را به خود مشغول می‌سازد. بدین طریق ابتدا به حواس ظاهری، سپس به ذهن و آنگاه در دل و قلب کاربر نفوذ یافته همه وجودش را تحت تأثیر قرار می‌دهد. (مهدی زادگان، ۱۳۸۵: ۵۳) اینجاست که با ادامه استفاده فزاینده از فضای مجازی و سیر بدون هدف در شبکه‌ها و گروه‌ها و سایت‌ها، سرانجام گرایش‌های منفی در کاربران جوان پدید آمده و رفتار آن‌ها را در مسیر خلاف و انحراف قرار می‌دهد.

ج. تأثیر الگوهای منفی بر فرزندان: ارائه الگو به کودک و نوجوان مناسب‌ترین روش آموزش و پرورش است که نفس الگو به صورت عینی در مقابل آن‌ها قرار دارد و آنان بر اساس حس جستجوگری و قدرت یادگیری خود، می‌توانند همانندسازی کنند و رفتارهای خود را با الگوی ارائه شده منطبق سازند. هرگاه الگوی ارائه شده یک الگوی شایسته بود، تأثیر مطلوب و هرگاه الگوی ناپسند بود تأثیر منفی بر فراگیران می‌گذارد. در فضای مجازی هر نوع الگویی قابل دسترسی است، ولی کاربران کودک و نوجوان در صورت عدم مراقبت والدین معمولاً سراغ الگوهای نامناسب و غیردینی می‌روند؛ زیرا این‌گونه الگوها دارای تبلیغات زیاد و جذابند و هم موافق طبع نسل جوان است. اینجاست که اکثر نسل جوان جذب الگوهای منفی فضای مجازی می‌شوند. این الگوها تأثیر خود را بر فکر و عمل کاربران می‌گذارند. به‌ویژه نسل جوان که از یک طرف با داشتن اطلاعات محدود از معارف دینی و اسلامی و از طرف دیگر، تحت تأثیر شدید احساسات و هیجانات، از الگوهای منفی فضای مجازی متأثر می‌شوند. (حمیدیان، ۱۳۸۷: ۸۳)

پذیرش الگوهای منفی از طریق فضای مجازی آسیب بسیار جدی برای فرزندان خانواده‌ها است؛ زیرا این آسیب به آسانی قابل درمان نیست و کودک و نوجوان



به راحتی از الگوهای مورد قبول خود دست برنمی دارد. در این صورت، وظیفه خانواده بسیار سنگین است و باید راهکاری بیندیشد، وگرنه نجات آن‌ها از چالش به وجود آمده به وسیله فضای مجازی بسیار دشوار خواهد بود. پژوهش‌های میدانی به صورت حضوری با جوانان متأثر از فضای مجازی و آسیب دیده، نشان می‌دهند که در اثر الگوگیری‌های غلط مخصوصاً دختران، چقدر دچار خسارت و زیان غیر قابل جبران شده‌اند. (ر.ک. کوهی، ۱۳۸۷: ۲۲۴)

د. تنفر فرزندان از والدین: شکاف بین نسلی اصطلاحی است که در جامعه امروزی کاربرد فراوان دارد و در محاورات علمی و عرف عمومی، به ویژه در حوزه تعلیم و تربیت به صورت فزاینده رواج یافته است. این اصطلاح بیانگر دوگانگی فرهنگی میان نسل قدیم و جدید است که نماد عینی آن در محیط خانواده و روابط والدین و فرزندان ظهور می‌کند. البته تنها فاصله سنی و جسمانی جوانان با بزرگسالان منظور نیست، بلکه دربرگیرنده تمایز ارزش‌ها و هنجارهای آنان است که در نهایت به بیگانه شدن جوانان از بزرگسالان منتهی می‌شود. فضای مجازی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر افزایش شکاف بین نسلی و کناره‌گیری فرزندان از خانواده است. این روند در صورت استمرار، به ایجاد تنفر فرزندان از والدین منجر می‌شود که پژوهش‌های جدید میدانی نیز آن را نشان می‌دهد. تحقیق میدانی با روش پیمایشی و توزیع پرسشنامه در جوانان ۱۸ تا ۲۴ سال شهر دزفول همراه والدین، نشان داده است که شکاف بین نسلی با گسترش وسایل ارتباط جمعی، از جمله فضای مجازی ارتباط مستقیم دارد. (مظاهری و منجری پور، ۱۳۹۵)

امروزه بسیاری از فرزندان در خانواده‌ها در عین برخورداری از امکانات فراهم آمده به وسیله والدین و تلاش آن‌ها برای ایجاد رفاه آنان، نسبت به پدر و مادر ابراز تنفر و بیزاری می‌کنند. معلوم است که این گونه فرزندان تحت تأثیر وضعیت موجود اجتماعی و فضای مجازی قرار داشته و توجهی به حقوق والدین و نیکی نسبت به ایشان ندارد. این امر تا جایی ادامه می‌یابد که فرزندان در برابر والدین هیچ احترامی نمی‌گذارند و حتی نسبت به ایشان از توهین و تحقیر نیز دریغ نمی‌ورزند.



با بی‌اعتنایی فرزندان به پدر و مادر کم‌کم آن‌ها به‌سوی هوس‌بازی، هرزه‌نگاری، دوست‌یابی‌های نسنجیده و مانند آن کشیده می‌شوند. (گوستاواس: ۱۳۹۳) بر اساس این تحقیقات، فضای مجازی از عوامل عمده شکاف بین نسلی میان والدین و فرزندان در محیط خانواده است؛ به‌نحوی که در برخی خانواده‌ها جروب‌ها و اصطکاک شدید میان پدران و مادران و فرزندان وجود دارد. فرزندان نوجوان و جوان ارزش‌های سنتی و دینی را چندان اهمیت نداده و به‌سوی رهایی از تعهدات دینی روی آورده‌اند. **هـ. پرخاشگری فرزندان در خانواده:** از آسیب‌های فضای مجازی در محیط خانواده که اغلب متوجه فرزندان است، پرخاشگری با والدین و دیگر اعضا است. رفتارهای غیراخلاقی از قبیل پرخاشگری، دشنام و توهین اغلب ناشی از فیلم‌های خشونت‌آمیز جنگی در فضای ماهواره، اینترنت و تلویزیون است که نسل جوان را به خود جذب می‌کند. در تحقیقات میدانی انجام شده بر دانش‌آموزان دوره راهنمایی نشان می‌دهد که میان پرخاشگری در خانواده و مشاهده بازی‌های ماهواره‌ای رابطه معناداری وجود دارد. (حاج خدادادی: ۱۳۹۳) فرزندان خانواده اکثراً به بازی‌های کامپیوتری، سریال‌های جنگی و کلیپ‌های هیجانی همراه با خشونت و کشتار بیشتر علاقه‌مند هستند و به این نوع شبکه‌ها مراجعه می‌کنند. هرگاه والدین مراقبت نکنند، به‌تدریج روحیه خشونت و پرخاش در آن‌ها شکل گرفته، در رفتار آنان نفوذ می‌کند. چنانکه دیر آمدن شبانه فرزندان به خانه، والدین گریزی و گرایش به دوستان نامناسب آنان، همه ناشی از سیر دوامدار در فضای مجازی است. (مجردی، ۱۳۹۱)

و. عدم همکاری فرزندان با والدین: امروزه فرزندان نوجوان و جوان در خانواده‌ها فراوانند که با والدین در اداره امور خانواده همکاری ندارند و با تبلی و بی‌حالی زندگی را می‌گذرانند. این‌گونه فرزندان، از والدین اطاعت نمی‌کنند. اگر پدر و مادر دستوری بدهند جواب سربالا می‌دهند؛ با پدر و مادر برخورد نامناسب از خود نشان می‌دهند؛ در کوچک‌ترین کار خانواده مشارکت نمی‌کنند؛ با برادر و خواهر با بدزبانی و خشونت رفتار می‌کنند. عامل اصلی این‌گونه رفتارهای فرزندان در محیط خانواده، فضای مجازی است که در اثر جذب در این فضا و مطالعه مطالب آسیب‌زا، به ارزش‌های



دینی مربوط به خانواده و پدر و مادر اعتنایی ندارد. در یک تحقیق میدانی پیرامون آثار مشاهده دوام‌دار بازی‌های اینترنتی فرزندان خانواده که با توزیع پرسشنامه میان دانش‌آموزان راهنمایی صورت گرفته، به این نتیجه رسیده که هرگاه بازی اینترنتی به عادت روزانه تبدیل شود، آثار زیان‌بار متعددی مانند پرخاشگری، بدزبانی و تبلی را در کاربران ایجاد می‌کند. (حاج خدادادی: ۱۳۹۳)

۴-۵. راهکارها

الف. محبت واقعی والدین به فرزندان: محیط خانواده اساساً کانون محبت و دوستی والدین و فرزندان است. در این محیط است که شخصیت عاطفی کودکان شکل می‌گیرد و تا آخر زندگی به رفتار او سامان می‌بخشد. دوستی واقعی میان والدین و فرزندان تأثیر فراوانی در زندگی مادی و معنوی آنان دارد. البته پدر و مادر به‌صورت طبیعی فرزندان را دوست دارد، ولی این دوستی ممکن است در اثر عواملی تضعیف شود و اثر خود را در زندگی از دست بدهد. از این‌رو محبت نیاز به تقویت دارد و اساساً محبت واقعی اعضای خانواده به همدیگر، کلید حل مشکلات خانوادگی است. محبت در خانواده باید روز به روز افزایش یابد و والدین وظیفه دارد که این کار را به‌صورت عملی انجام داده، اعتماد فرزندان را به خود جلب کنند.

راهکار مهم برون‌رفت فرزندان از آسیب‌های فضای مجازی، برقراری محبت واقعی میان پدر و مادر و آنان است؛ به‌گونه‌ای که فرزندان پدر و مادر را حامی، دلسوز و رازدار واقعی خود احساس کنند. اگر این نوع محبت وجود داشت، احترام متقابل، اعتماد به همدیگر و... میان والدین و فرزندان محقق می‌شود. اینجا است که فرزندان به پدر و مادر اعتماد می‌کنند و به دستورالعمل‌های ایشان گوش داده و راهنمایی‌های آنان را برنامه کاری خود قرار می‌دهند. در نتیجه گرایش به فضای مجازی نیز در فرزندان کاهش یافته، آن‌ها تحت مدیریت کامل خانواده درمی‌آیند. تجربه نشان داده است که بسیاری از فرزندان پرخاشگر و مخالف والدین، با محبت و مهربانی پدر و مادر تغییر رفتار دادند و در مسیر دین و اخلاق اسلامی قرار گرفتند. (استادان طرح جامع آموزش خانواده، ۱۳۸۵: ۲۳)



ب. پیوند صمیمی والدین با فرزندان: پیوند صمیمی میان والدین و فرزندان، یک مرتبه بالاتر از محبت معمولی است و بیشتر جنبه عملی دارد که در تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ریزی‌های امور خانواده خود را نشان می‌دهد. شرکت دادن فرزندان در اجرای امور خانواده و مشورت والدین با آنان باعث جلب اعتمادشان شده آن‌ها را علاقه‌مند به خانواده می‌کند. در این صورت، یک نوع اعتماد متقابل پدری و فرزندی در خانواده شکل می‌گیرد و ضمن رفع بسیاری از مشکلات، از آسیب‌های فضای مجازی بر فرزندان نیز کاسته می‌شود؛ زیرا با وجود محبت واقعی و پیوند صمیمی میان اعضای خانواده، مشارکت در فعالیت‌های خانوادگی، سفرهای تفریحی درون و برون‌شهری و همچنین تشریک مساعی آنان در تهیه فضای مناسب تربیتی و معنوی، به تدریج گرایش به فضای مجازی فرزندان کاهش می‌یابد؛ زیرا از عوامل عمده روی‌آوری فرزندان به فضای مجازی، بیکاری، نبود امکانات رفاهی و فاصله بین نسلی در خانواده است که نسل جوان ابتدا در قالب سرگرمی و سپس به شکل دوام‌دار وارد شبکه‌های اجتماعی می‌شوند. در صورت روابط سالم والدین و فرزندان، مشکل بیکاری و احساس تنهایی و مانند آنکه امروزه دامن‌گیر افراد خانواده هستند، بدین طریق کاهش می‌یابد یا از بین می‌رود. (زندى: ۱۳۹۴)

پیوند عمیق والدین و فرزندان راه‌حل مشکلات عدیده‌ای است که امروزه خانواده‌ها را با چالش جدی مواجه کرده است. برخی از کارشناسان تربیتی نقش گفتگوی رودررو را در ایجاد رابطه عاطفی و پیوند صمیمی والدین و فرزندان اساسی معرفی کرده است؛ زیرا به نظر آن‌ها گفتگو، الگویی است که فضای عاطفی و هیجانی حاکم بر مناسبات میان فردی خانواده را شکل داده پیوند افراد با یکدیگر را عمیق‌تر می‌سازد؛ زیرا گوش دادن و همدلی که از ارکان مهم گفتگو است، جریان گفت‌و شنود را به‌سوی درک و تفاهم متقابل هدایت می‌کنند. (پور حسین، ۱۳۸۶: ۱۹۸) به هر صورت، محبت و ایجاد پیوند صمیمی والدین و فرزندان در مسائل خانواده راهگشا است و عوامل آسیب‌زایی اثر می‌کند یا از بین می‌برد. چه اینکه با توافق اعضای خانواده زمینه کار و سرگرمی‌های مفید اعضا و از بی‌برنامگی و روی آوردن بدون هدف

به فضای مجازی جلوگیری می‌شود.

ج. مراقبت مؤثر والدین از فرزندان: یکی از وظایف مهم والدین در محیط خانواده، مراقبت از فرزندان و نظارت دقیق بر رفتار آنها است؛ زیرا مراقبت از روش‌های تربیتی است که در قرآن هم به آن اشاره شده است. (نساء: ۱) احساس یک مراقب و اینکه ناظری بر رفتار مربی وجود دارد که اعمالش را تحت کنترل قرار داده است، اثر تربیتی دارد و او را از کارهای خلاف و انحراف عملی باز می‌دارد. از این رو مراقبت و نظارت در آیات و روایات به عنوان یک روش مهم تربیتی مورد توجه ویژه قرار گرفته است. امام علی^(ع) به عنوان یک مربی نمونه و دلسوز، انسان‌ها را از گناه در جاهای خلوت بر حذر می‌دارد؛ به این علت که: «فَإِنَّ الشَّاهِدَ هُوَ الْحَاكِمُ» (نهج البلاغه: حکمت ۳۲۴) چراکه شاهد امروز، همان حاکم و دادرس روز قیامت است.

مراقبت مؤثر از فرزندان با بداخلاقی، خشونت محقق نمی‌شود. از این رو پدر و مادر باید با زبان خوش، رفتار نرم و رفق و مدارا با فرزندان، مراقبت از ایشان را انجام دهند که نتیجه‌بخش خواهد بود. به فرموده علی^(ع): «الانسان عَبْدُ الْإِحْسَانِ؛ آدمی بنده احسان است». (آمدی، ۱۳۷۳: ح ۱۶۳) لذا فرزند با رفتار منطقی و محبت‌آمیز والدین رام می‌شود. در نتیجه وضعیت مناسبی در محیط خانواده ایجاد شده و جلو نفوذ آسیب‌های فضای مجازی نیز گرفته می‌شود. بنابراین مراقبت مؤثر والدین از فرزندان همراه با مهر و محبت و پیوند صمیمی، از راهکارهای مهم پیشگیری و درمان آسیب‌های فرهنگی و اجتماعی به آنان است.

د. تقویت ارزش‌های اخلاقی در فرزندان: راهکار اساسی آسیب زدایی فرزندان از تهدیدات فضای مجازی و دیگر عوامل منفی فرهنگی و اجتماعی، پرورش دینی و اسلامی آنان با ایمان قلبی به ارزشمندی ارزش‌های اخلاقی است؛ به نحوی که آنها در دل و جان خود نیاز به کار بست فضایل اخلاقی در زندگی و دوری از رذایل در عملکرد خود احساس کنند. این روحیه تضمین‌کننده سلامت فکری و عملی فرزندان است. نسل جوان با این مثبت‌نگری به ارزش‌های اخلاقی می‌توانند هدایتگر جامعه و خانواده باشند. پدر و مادر در این زمینه وظیفه سنگین دارند که با هدایتگری باید



از نفوذ آسیب‌های فضای مجازی در درون خانواده و تأثیر منفی بر فرزندان پیشگردد کنند و در صورت گرفتار شدن آنان، به درمان و آسیب‌زدایی بپردازند. هدفمندسازی بهره‌گیری از امتیازات فضای مجازی نیز جزو وظایف والدین است که ضمن کنترل رفتار فرزندان آن‌ها را با استفاده صحیح از این فضایاری رسانند. (ورن. ل، ۱۳۹۲: ۴۹۵)

تقویت ارزش‌های اخلاقی به نسل جوان امروزی کار ساده‌ای نیست، بلکه نیازمند شناخت فرزند و روش‌های تربیتی است تا با استفاده از مناسب‌ترین شیوه بتوانند به پرورش روحی و معنوی او بپردازند. هرگاه این کار به‌صورت درست انجام گیرد، هم والدین و هم فرزندان از دغدغه و نگرانی آسیب‌های فضای مجازی بیرون خواهند شد. البته ریشه ارزش‌های دینی در فطرت جوان مسلمان نهفته است. قرآن در این باره می‌فرماید: «وَلَكِنَّ اللَّهَ حَبَّبَ إِلَيْكُمُ الْإِيمَانَ وَزَيَّنَهُ فِي قُلُوبِكُمْ؛ ولی خداوند ایمان را محبوب شما قرار داده و آن را در دل‌هایتان نیت بخشیده است». (حجرات: ۷) ترین قلب آدمی به نور ایمان و فضیلت‌های اخلاقی برترین نعمتی است که خداوند به بندگان ارزانی داشته و این نعمت نیاز به محافظت و تربیت دارد تا بالنده شود و تأثیرگذار گردد.

هـ. تربیت توحیدی فرزندان: تربیت دینی و توحیدی فرزندان راهکار اساسی در برابر آسیب‌های فضای مجازی و هر نوع عوامل انحرافی دیگر است که آن‌ها را تهدید می‌کنند. باید این کار از محیط خانه آغاز شود و در مدرسه و دانشگاه استمرار یافته به اتمام برسد. مؤثرترین راهکارهای جلوگیری از آسیب‌های فضای مجازی در محیط خانه، تربیت توحیدی فرزندان با روحیه اسلامی و اخلاقی است که می‌تواند آن‌ها را در مقابل فرهنگ غرب و عوامل منفی استوار و مقاوم بسازد؛ زیرا باور توحیدی انسان را از مادیات جدا و به خدا وابسته می‌کند. وقتی دل وابسته خدا شد، هیچ‌گونه لغزش و تزلزل نمی‌پذیرد. مؤمن واقعی همواره به یاد خدا است؛ زیرا او رابطه تکوینی آفریده‌ها را با خداوند درک می‌کند و براین اساس قرآن به کثرت یاد خدا در زندگی دستور داده می‌فرماید: «وَاذْكُرْ رَبَّكَ كَثِيرًا؛ پروردگارت را فراوان یاد کن». (آل‌عمران:



۴۱) چون یاد خدا باعث پیوند دائمی با آفریدگار شده آدمی را از حوادث روزگار حفظ می‌کند. پدر و مادر در کانون گرم خانواده باید فرزندان را با عقیده عمیق و راسخ به توحید و اصول اعتقادی اسلام پرورش دهند تا در برابر عوامل آسیب‌زا مانند فضای مجازی تزلزلی در آن‌ها ایجاد نشود. اگر والدین آشنایی با معارف اسلام و روش‌های تربیتی داشته باشند، می‌توانند تربیت دینی و توحیدی فرزندان را از محیط خانواده آغاز نموده در طول تحصیل آنان در مدرسه و دانشگاه از آن مراقبت نمایند.

و. معرفی الگوهای شایسته تربیتی به فرزندان: از روش‌های اثرگذار تربیت، روش الگودهی به مربی است که او را به همانندسازی با الگو و تأسی به او ترغیب می‌کند. در مقابل الگوهای منفی عرضه شده در فضای مجازی باید الگوهای شایسته قرآنی و مذهبی را به فرزندان معرفی کرد تا ضمن اشباع غریزه الگوبابی، فرایند تربیت‌پذیری نیز در آن‌ها تکمیل گردد؛ زیرا تربیت الگویی که آمیخته با رفتارهای عینی و ملموس از زندگی الگوهای حسنه به مربی ارائه می‌گردد، بهتر بر او تأثیرگذار و اصلاح‌گرایانه است. چنانکه خداوند رسول اکرم^(ص) را به عنوان الگوی حسنه (احزاب: ۲۱) برای همه بشریت معرفی کرده است تا در زندگی خود به رفتار آن حضرت تأسی نمایند. در مورد الگو، نخست شناخت و سپس همانندسازی با عملکرد او برای فرزندان مهم است تا زندگی آنان هماهنگ با حیات مادی و معنوی الگوی منتخب سروسامان یابد. (ر.ک. مصباح یزدی، ۱۳۸۳، ۱: ۴۰۲)

الگوهای شایسته را می‌توان از قرآن و حدیث شناسایی و به فرزندان معرفی کرد، چنانکه قرآن این کار را کرده و انسان‌های وارسته مانند یوسف پیامبر^(ع) را با ذکر داستان زندگی‌اش به نسل جوان معرفی کرده است. همچنین می‌توان الگوهایی از عصر حاضر به فرزندان معرفی نمود که امروزه اسوه‌های حسنه در جامعه اسلامی کم نیستند. الگوهای امروزی همراه با ارائه روش زندگی و فعالیت‌های آن‌ها در فضای مجازی یقیناً تأثیر سازنده و اثربخشی بر زندگی فرزندان داشته و آن‌ها را از آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی مانند فضای مجازی محافظت خواهند کرد.

نتیجه گیری

تربیت دینی خانواده دارای مؤلفه‌هایی است که امروزه هرکدام در معرض آسیب‌های فضای مجازی قرار دارند و لازم است خانواده با آگاهی و استفاده از روش‌های مؤثر تربیتی به حفاظت و پرورش آن‌ها بپردازد. فضای مجازی در شرایط امروزی به صورت وسیع وارد خانواده‌ها شده و راه فراری از آن وجود ندارد، جز کنترل و استفاده هدفمند از اطلاعات و دانش‌های موجود در این فضا. مهم‌ترین آسیب فضای مجازی در خانواده متوجه دین‌داری، اخلاق و سنت‌های حسنه دیرینه و بازمانده از سلف صالح است که نسل به نسل به جامعه اسلامی امروزی منتقل شده است. تضعیف باورهای دینی والدین و فرزندان خانواده، اساسی‌ترین آسیبی است که از طریق فضای مجازی وارد می‌شود و به تبع آن آسیب‌های عاطفی و رفتاری بر نسل جوان عارض می‌گردد. مهم‌ترین راهکار پیشگیری از آسیب‌های فضای مجازی، تربیت اعتقادی عمیق فرزندان است که هراندازه موفق‌تر بود، به همان اندازه مصونیت ایجاد خواهد شد. مدیریت مؤثر، محبت، صمیمیت، مشورت، معرفی الگوهای نیکو از راه‌های مفید در آسیب‌زدایی فضای مجازی است و بدین طریق می‌توان محیط خانواده را مصونیت بخشید.





فهرست منابع

قرآن کریم

نهج البلاغه

۱. آبرکرامبی، نیکلاس و دیگران، (۱۳۷۶)، فرهنگ جامعه‌شناسی، (ترجمه: حسن پویان)، تهران: چاپخش.
۲. آذربایجانی، مسعود، (۱۳۸۷)، روان‌شناسی دین، تهران: سمت.
۳. آذرنوش، آذرتاش، (۱۳۸۱)، فرهنگ معاصر، تهران: نشر نی.
۴. آمدی، عبدالواحد، (۱۳۷۳)، غررالحکم و درر الکلم، (شرح و توضیح: محمد خوانساری)، تهران: دانشگاه تهران.
۵. احمدی، ناهید، (۱۳۹۲)، تأثیر فضای مجازی بر بنیان خانواده، فضای مجازی و هویت، تهران: مؤسسه مطالعات ملی.
۶. استادان طرح جامع آموزش خانواده، (۱۳۸۹)، خانواده و فرزندان، تهران: انجمن اولیا و مربیان.
۷. برتون، فیلیپ، (۱۳۸۲)، آیین اینترنت، (ترجمه: علی اصغر سرحدی)، تهران: امیرکبیر.
۸. پور حسین، رضا، (۱۳۸۶)، تقویت نظام خانواده و آسیب‌های آن، مقاله: رسانه‌های جمعی و مشکلات خانوادگی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۹. پیشگاهی فرد، زهرا و همکاران، (۱۳۹۲)، بازنمایی روایت‌های هویتی در فضای مجازی، مجموعه مقالات همایش ملی، فضای مجازی و هویت.
۱۰. جلالی، علی اکبر، (۱۳۸۲)، آسیب‌شناسی فناوری اطلاعات در خانواده، بی‌جا: پژوهشکده خانواده.
۱۱. جوادی آملی، عبدالله، (۱۳۸۴)، انتظار بشر از دین، (تحقیق: محمدرضا مصطفی پور)، قم: اسراء.
۱۲. حاج خدادادی، داود و همکاران، (۱۳۹۳)، رابطه عملکرد خانواده، هیجان خواهی و



- پرخاشگری با اعتیاد به بازی‌های ویدیویی در دانش‌آموزان، فصلنامه فناوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی: دانشگاه اصفهان، سال پنجم، ش ۱.
۱۳. حاج محمدی، فرشته، (۱۳۹۶)، تأثیر اخلاقی فضای مجازی بر روابط زناشویی و روابط فرزندان در خانواده، مجله اخلاق، سال هفتم، شماره ۵.
۱۴. حرانی، ابن شعبه، (۱۳۸۲)، تحف العقول، (ترجمه: احمد جنتی)، تهران: امیرکبیر.
۱۵. حسین‌خانی، هادی، (۱۳۸۲)، تربیت الگویی زنان در قرآن، قم: مرکز پژوهش‌های صداوسیما.
۱۶. حسینی نسب، سید داود؛ اقدم، اصغر علی، (۱۳۷۵)، فرهنگ تعلیم و تربیت، تبریز: نشر احرار.
۱۷. حمیدیان، فرود، (۱۳۸۷)، اعتیاد به اینترنت و موبایل، تهران: نشر قطره.
۱۸. خامنه‌ای، سید علی، دیدارها و بازدیدها در دوره زعامت و رهبری.
۱۹. خضر ساری، حلیمی، (۲۰۰۵ م)، ثقافة الانترنت، بیروت: دار مجدلاوی للنشر والتوزيع.
۲۰. دهخدا، علی اکبر، (۱۳۷۳)، لغتنامه دهخدا، تهران: دانشگاه تهران.
۲۱. دیوید بل، (۱۳۹۰)، نظریه‌پردازان فرهنگ سایبری (رایا فرهنگ)، (ترجمه: مهدی شفیعیان)، تهران: دانشگاه امام صادق^(ع).
۲۲. زندوانیان، احمد و همکاران، (۱۳۹۱)، آسیب‌های فضای مجازی بین دانش‌آموزان دختر، مجله مطالعات فرهنگ-ارتباطات، شماره ۲۳.
۲۳. زندی، فاطمه و مریم رضایی، (۱۳۹۴)، بررسی چگونگی تأثیر بیکاری در افزایش آسیب‌های اجتماعی، تهران: کنفرانس بین‌المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی.
۲۴. سیف، علی اکبر، (۱۳۸۸)، روانشناسی پرورش نوین، تهران: نشر روان.
۲۵. شعاری نژاد، علی اکبر، (۱۳۷۵)، فرهنگ علوم رفتاری، تهران: امیرکبیر.
۲۶. صفوی، امان‌الله، (۱۳۷۶)، کلیات روش‌ها و فنون تدریس، تهران: نشر معاصر.



۲۷. طباطبایی، سید محمدحسین، (۱۳۷۹)، شیعه در اسلام، (تصحیح: محمدعلی کوشا)، قم: دارالتفسیر.
۲۸. علوی، سید جعفر، (۱۳۹۴)، مهارت تغییر رفتار دیگران در آموزه‌های دینی، مشهد: دانشگاه علوم اسلامی رضوی.
۲۹. فراهانی، محسن، (۱۳۷۸)، فرهنگ توصیفی علوم تربیتی، تهران: اسرار دانش.
۳۰. قرطبی، محمد، (۱۳۶۴)، الجامع لاحکام القرآن، بیروت: دارالفکر.
۳۱. کرم الهی، نعمت‌الله، (۱۳۹۰)، اینترنت و دین‌داری، قم: بستان کتاب.
۳۲. کلینی، محمد بن یعقوب، (۱۴۱۳ ق)، الکافی، بیروت: دارالاضواء.
۳۳. کوهی، محمدرضا، (۱۳۸۷)، آسیب‌شناسی شخصیت و محبوبیت زن، قم: نشر مشهور.
۳۴. گوستاواس. مش؛ ایلان تلمود، (۱۳۹۳)، نوجوان دیجیتال، (ترجمه: سعدی پور، اسماعیل و مینا آذرنوش)، تهران: رشد.
۳۵. مجردی، سعید، (۱۳۹۱)، اینترنت و امنیت اجتماعی، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
۳۶. مستقیمی، حسین، (۱۳۹۰)، نقش آفرینی رسانه‌ها در جامعه دانایی، تهران: وزارت ارشاد و فرهنگ اسلامی.
۳۷. مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۷۷)، معرفت‌شناسی، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۳۸. مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۸۳)، اخلاق در قرآن، (تحقیق: محمدحسین اسکندری)، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۳۹. مصباح یزدی، محمدتقی، (۱۳۸۴)، تربیت دینی در جامعه اسلامی معاصر، قم: مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۴۰. مظاهری، امیر مسعود وزینب منجری پور، (۱۳۹۵)، عوامل اجتماعی مؤثر بر شکاف بین نسلی، مجله مطالعات علوم اجتماعی ایران، سال سیزدهم، شماره ۱.



۴۱. منصور نژاد، محمد، (۱۳۸۵)، دین و هویت، تهران: مؤسسه مطالعات ملی تمدن ایرانی.
۴۲. موسوی، سید جمال‌الدین و موسوی، سید علی، (۱۳۹۲)، تحلیل رابطه میان الگوی استفاده از تلفن همراه و اعتماد متقابل زناشویی، مجله جامعه‌شناسی ایران، سال ۱۴، ش ۳.
۴۳. مهدی زادگان، ایران، آتش پور، سید حمید، کودکان، (۱۳۸۵)، فرصت‌ها و آسیب‌ها، اصفهان: دانشگاه آزاد اسلامی.
۴۴. ورن. ل، بنگستون و همکاران، (۱۳۹۲)، دائرةالمعارف خانواده، (ترجمه: عالی‌ه شکرپیگی و شهلا مهرگانی)، تهران: جامعه‌شناسان.
۴۵. وکیلان، منوچهر، (۱۳۸۵)، روش‌ها و فنون تدریس، تهران: پیام نور.

46. <https://hawzah.net>.

وزارت تحصیلات عالی
پوهنتون جامعه المصطفی-افغانستان
معاونت پژوهش و تحقیقات

رهنمود تحقیق سال ۱۴۰۲

مقدمه

تحصیلات عالی به عنوان عالی ترین نهاد تولید دانش در تمام جوامع از اهمیت بنیادی برخوردار است؛ زیرا نقش اساسی آن، تولید و توسعه مرزهای دانش، تربیت نیروی انسانی متخصص، فراهم نمودن زمینه های رشد و پیشرفت و ایجاد شرایط مناسب برای شکل گیری جامعه مترقی و عادلانه است. توسعه علمی، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و بهبود سطح زندگی در هر جامعه به توسعه آموزش و تحصیلات عالی آن وابسته است و توسعه آموزش عالی نیز مستلزم وجود برنامه های راهبردی مدون و اتخاذ پالیسی های اندیشیده شده و مطابق با واقعیت های عینی جامعه در ساحت تحقیق و پژوهش، است. هرچند در دهه های اخیر کشور ما در عرصه تحقیق و توسعه ظرفیت های مراکز علمی و مؤسسات تحقیقاتی، قدم هایی برداشته است؛ اما هنوز تا رسیدن به نقطه مطلوب بسیار فاصله داریم. واقعیت ها حاکی از آن است که نهادهای تحصیلات عالی کشور از کاستی ها و کمبودهای فراوان هم در ساحت آموزش و به خصوص در عرصه تحقیق و پژوهش، رنج می برد. برای رسیدن به وضعیت مطلوب در تولید دانش و اندیشه، راهی جز ایجاد تحول اساسی در رویکردها، برنامه ها و سیاست های نظام آموزشی و پژوهشی کشور نیست. این تحول بنیادین در تولید دانش زمانی رخ می دهد که تحقیق و پژوهش در رأس اولویت های نهادهای تعلیمی قرار گیرد.

دانشگاه جامعه المصطفی^(ص)-افغانستان از زمان تأسیس تاکنون گام های مهمی در عرصه تحقیق و پژوهش برداشته است که دستاورد آن تولید ده ها جلد کتاب در حوزه های گوناگون علوم انسانی و اسلامی و نیز انتشار مجلات علمی متعدد بوده است. هرچند که این دانشگاه در امر تحقیق و پژوهش گام های مهمی برداشته است؛ اما به هیچ وجه تلاش های انجام شده را کافی ندانسته، بلکه آن را تنها گام های اولیه تلقی می کند و اهتمام جدی بر آن است که افق های جدیدی را در باب تحقیقات علمی بگشاید. تهیه و تنظیم «رهنمود تحقیق» در همین راستا بوده تا به آثار پژوهشی و تحقیقی دانشگاه، نظم، انسجام و وحدت رویه ببخشد. این رهنمود در پنج فصل تنظیم گردیده است که مشتمل بر کلیات، رهنمود نوشتن رساله علمی، رهنمود تدوین و تألیف کتاب درسی، روش و شیوه تدوین مقاله علمی و رهنمود تنظیم و آماده سازی کتاب برای نشر است.

فصل اول؛ کلیات

۱. اهداف

اهداف این رهنمود عبارت‌اند از:

الف. تنظیم و انسجام روند نگارش آثار علمی و تحقیقی ترفیعی و غیر ترفیعی اعضای کادر علمی دانشگاه المصطفی و پژوهشگران و محققان قراردادی که به صورت پروژه‌ای با دانشگاه همکاری دارند؛

ب. معیاری ساختن نگارش آثار علمی و تحقیقی اعضای کادر علمی دانشگاه المصطفی و محققانی که به صورت پروژه‌ای با دانشگاه همکاری دارند؛

ج. ایجاد وحدت رویه در محصولات تحقیقی و پژوهشی دانشگاه و جلوگیری از اعمال معیارهای سلیقه‌ای و غیر معیاری در نگارش آثار علمی و تحقیقی؛

د. معیاری ساختن نگارش مقالاتی که برای چاپ در نشریات دانشگاه جامعه المصطفی - افغانستان تهیه می‌شوند؛

۲. تعاریف و اصطلاحات

تألیف عبارت از گردآوری، ترتیب و تدوین معلومات علمی پراکنده از منابع و مأخذ معتبر علمی همراه با تحلیل مؤلف در قالب کتاب واحد به مثابه کتاب درسی یا کتاب غیردرسی و یا مقاله است.

ترجمه، اثری است که از زبان‌های بین‌المللی به زبان‌های ملی یا بالعکس با حفظ امانت‌داری و اصالت متن اصلی برگردانده شود.

تحقیق جستجوی منظم و روشمند اطلاعات با هدف دست یافتن به نتایج جدید علمی است که می‌تواند در جامعه کاربرد فعلی داشته باشد و یا علم آفرینی نموده و در ارتقای سطح دانش بشری کمک کند.

کتاب درسی، کتابی است که به منظور پاسخگویی به نیاز علمی دانشجو و محصل توسط اعضای کادر علمی و یا نویسندگان متخصص رشته مربوطه، تألیف / ترجمه گردیده و مفردات آن در مطابقت با مفردات ثبت شده در سرفصل وزارت تحصیلات



و دیپارتمنت‌های دانشگاه قرار داشته و دارای ویژگی‌ها و معیارهای درس‌نامه است. ارجاع درون‌متنی، به سبک و روش ارجاع در داخل متن گفته می‌شود که اصطلاحاً به آن، روش (APA) نیز می‌گویند. در این روش، استنادات و ارجاعات در داخل متن صورت می‌گیرد.

ارجاع پامتنی، به سبک و روش ارجاع دهی در پایین صفحه گفته می‌شود که به صورت پانوش (Footnote) تنظیم می‌گردد.

فصل دوم؛ رهنمود نوشتن تیزس (پایان‌نامه) علمی - تحقیقی

مقدمه

در پایان‌نامه‌های علمی، بعد از انتخاب موضوع تحقیق، لازم است که محقق، طرح یا پروپوزال (proposal) تهیه کند. طرح پایان‌نامه یکی از مراحل تحقیق است که شامل موارد ذیل است:

۱. بیان مسئله (Problem Statement)

۲. اهمیت و دلایل انجام کار تحقیقی (Significance and Rationale)

۳. اهداف (Objectives)

۴. سؤال تحقیق (Research Question)

۵. فرضیه (Hypothesis)

۶. پیشینه و ادبیات تحقیق (Literature review)

۷. روش‌شناسی (Methodology)

۸. سازمان‌دهی تحقیق

۱. تعریف و بیان مسئله

یکی از مهم‌ترین قسمت طرح تحقیق، تعریف و بیان مسئله است و با تعریف و بیان مسئله، محقق می‌تواند مسئله پژوهشی خود را معرفی کند. او باید در بیان مسئله به روشنی دغدغه پژوهشی را که دارد به روشنی بیان کند و توضیح دهد در تحقیقی که خواهان انجام آن است، می‌خواهد به چه مشکل و مسئله‌ای پاسخ دهد. در تعریف و



بیان مسئله رعایت نکات ذیل ضروری است:

الف مسئله تحقیق باید واضح و روشن بیان گردد؛

ب به اهمیت مسئله اشاره شود؛

ج به قلمرو تحقیق اشاره شود؛

د نتایج محتمل تحقیق مورد اشاره قرار گیرد؛

هـ به پیشینه تحقیق اشاره گردد.

۲. سؤال اصلی

سؤال اصلی در واقع از متن مسئله تحقیق استخراج می‌گردد و باید نکته‌های ذیل در

سؤال اصلی مورد توجه محقق قرار گیرد:

الف سؤال اصلی باید در قالب جمله استفهامی باشد؛

ب در طرح سؤال اصلی نهایت اختصار رعایت شود؛

ج باید سؤال اصلی در برگیرنده بخشی از عنوان تحقیق باشد.

۳. سؤال‌های فرعی

سؤال‌های فرعی در واقع تجزیه سؤال اصلی است که هر یک از سؤال‌های فرعی

بخشی از سؤال اصلی را در بر می‌گیرد، مثلاً کل تحقیق پاسخی است برای سؤال

اصلی اما هر یک از فصل‌ها می‌تواند پاسخ پرسش‌های فرعی باشد.

نکته: سؤال‌های تحقیق بر اساس اهداف مورد سؤال به سه نوع تقسیم می‌شوند:

۱. سؤال از چیستی (what): هدف سؤال‌های چیستی کشف و توصیف ویژگی و الگوهای

یک پدیده است، مثلاً: انگیزه پیشرفت محصلان رشته حقوق چه اندازه است؟

۲. سؤال از چرایی (why): هدف سؤال‌های چرایی، جستجوی علل و ویژگی‌های یک

پدیده است. مثلاً: چرا محصلان رشته حقوق انگیزه بیشتری برای درس خواندن دارند؟

۳. سؤال از چگونگی (how): هدف سؤالات چگونگی، تغییر پدیده‌ها هستند و مداخله

در شرایط است، مثلاً: چگونه می‌توان انگیزه پیشرفت محصلان را افزایش داد؟



۴. بررسی پیشینه موضوع

یکی از موارد مهم در طرح تحقیق، بررسی پیشینه تحقیق است که بدون بررسی پیشینه نمی‌توانیم اولویت و لزوم انجام تحقیق را به دست آوریم. به سخن دیگر، با بررسی پیشینه تحقیق می‌توانیم بفهمیم که در موضوع انتخابی، کاری انجام شده یا خیر. بررسی پیشینه موضوع تحقیق دارای فواید و مراحلی است که هرکدام ذیلاً بیان می‌گردد:

۴-۱. فواید بررسی پیشینه

- الف. با بررسی پیشینه، زمینه قبلی و موقعیت فعلی مسئله و موضوع تحقیق مشخص گردیده و تبارشناسی می‌شود؛
- ب. با بررسی پیشینه، پژوهش‌ها و تحقیقاتی که در موضوع و مسئله تحقیق ما انجام شده، شناسایی می‌گردد و از تکرار و دوباره‌کاری جلوگیری به عمل می‌آید؛
- ج. آشنایی با تجارب دیگران و بهره‌گیری از آن‌ها در زمینه منابع، روش و نقد، می‌تواند یکی از فواید مهم بررسی پیشینه باشد؛
- د. مشخص شدن جایگاه پژوهش جدید با توجه به انجام کارهای تحقیقی و پژوهشی قبلی در موضوع انتخابی و روشن شدن سهم پژوهش جدید در حل مسئله مورد تحقیق، یکی دیگر از فواید بررسی پیشینه است. (در نورم‌های جهانی اگر ۳۰ فی صد میان تحقیق جدید و تحقیق قبلی تفاوت باشد و تحقیق جدید ۳۰ فی صد نوآوری داشته باشد، لازم است که تحقیق جدید صورت بگیرد).

۴-۲. مراحل بررسی پیشینه

- الف. مرحله اول: شناسایی منابع (منابعی که با موضوع تحقیق مرتبط است)؛
- ب. مرحله دوم: گزینش و طبقه‌بندی منابع (منابعی که ارتباط کامل یا قابل توجه با موضوع تحقیق دارد، نگهداری و منابعی که ارتباط اندک با موضوع دارند حذف می‌شوند)؛
- ج. مرحله سوم: تهیه یادداشت کتاب‌شناسی از منابع گزینش شده (نام و نام خانوادگی نویسنده، نام کتاب، نام مترجم اگر داشته باشد، مشخصات انتشاراتی کتاب)؛



د. مرحله چهارم: مطالعه کتاب‌ها و منابع جمع‌آوری شده؛
 ه. مرحله پنجم: نقد و بررسی منابع مرتبط با موضوع و نمایان ساختن اشکالات و کاستی‌های آن‌ها؛
 و. مرحله ششم: تنظیم گزارش پیشینه پژوهش و تدوین آن در قالب چند صفحه.

نکته: اگر محقق با بررسی پیشینه موضوع متوجه شود که کار تحقیقی با همین عنوان و موضوع سابقاً توسط کس دیگر صورت گرفته است، نمی‌تواند درباره آن موضوع کار تحقیقی انجام دهد، مگر در موارد ذیل:

الف. اگر نوع تحقیق متفاوت باشد: مثلاً کاری که انجام شده، میدانی و ساحوی است و ما می‌خواهیم همین موضوع را با روش کتابخانه‌ای و غیر میدانی انجام دهیم و یا بالعکس.
 در این صورت کار تحقیق روی موضوع تکراری اشکال ندارد؛

ب. پرسش اصلی متفاوت باشد: مثلاً سؤال تحقیق قبلی مربوط به علل و عوامل موضوع باشد و سؤال تحقیق فعلی مربوط به آثار و پیامدها باشد که در این صورت نیز کار روی موضوع تکراری اشکال ندارد؛

ج. متغیرهای جدید دخیل باشد: مثلاً محقق فعلی بعضی از متغیرها و عوامل را در کار تحقیقی دخالت می‌دهد که از نظر محقق قبلی مورد غفلت قرار گرفته است؛ مانند بررسی متغیر فقر در ازدیاد طلاق که محقق قبلی فقط به متغیرهای فحشا و اعتیاد پرداخته و از فقر غفلت کرده است.

د. کهنه شدن تحقیق قبلی: از تحقیق قبلی سال‌ها سپری شده باشد و این تحقیق، کهنه و قدیمی حساب شود که در این صورت می‌توان روی موضوع تکراری کار تحقیقی انجام داد؛

ه. تفاوت مکانی و زمانی: مکان تحقیق قبلی در محدوده خاصی باشد و تحقیق فعلی قلمرو مکانی را گسترش بدهد و یا در قلمرو مکانی دیگر به انجام آن بپردازد. همچنین تفاوت زمانی موضوع تحقیق؛

و. بررسی ارتقای تحقیق قبلی: تحقیق قبلی مورد نقد و آسیب‌شناسی محقق فعلی قرار گیرد و با توجه به عیب و اشکالات تحقیق قبلی، محقق فعلی می‌تواند روی همان



موضوع کار تحقیقی جدید انجام دهد.

ز. اقامه دلایل جدید: هرچند موضوع واحد است؛ اما دلایلی که محقق جدید بر موضوع اقامه می‌کند، متفاوت و مبتکرانه است.

۵. فرضیه

پاسخ اولیه و مقدماتی برای سؤال اصلی تحقیق یا راه‌حل پیشنهادی مسئله را فرضیه گویند؛ به عبارت دیگر، فرضیه حدس عالمانه و خردمندانه است که راه‌حل‌های احتمالی مسئله را پیشنهاد می‌کند و رابطه میان متغیرهای موجود در سؤال تحقیق را پیش‌بینی می‌کند.

ویژگی‌های فرضیه:

الف. فرضیه باید به صورت جمله خبری مثبت بیان شود؛

ب. فرضیه کانون اصلی و قلب تحقیق است؛

ج. هدف اصلی تحقیق آزمون فرضیه است.

مثال برای فرضیه: اگر بخواهیم در موضوع «بررسی تفاوت میان قوانین موضوعه افغانستان و قانون اسلام» فرضیه بیان کنیم، باید بعد از مطالعه اجمالی پیرامون موضوع، چنین بنویسیم: به نظر می‌رسد که میان قوانین موضوعه افغانستان و قانون اسلام تفاوت‌های اندکی وجود دارد.

نکته: در صورتی که فرضیه تنها جواب سؤال اصلی است، فقط در یک جمله بیان می‌شود و اگر جواب سؤال‌های فرعی باشند، به تعداد سؤال‌های فرعی فرضیه خواهیم داشت.

۶. اهداف تحقیق

هدف تحقیق مطلوبی است که محقق قصد رسیدن به آن را دارد. به عبارت دیگر، منظور و مقصود نهایی از تحقیق، هدف نامیده می‌شود.

۱-۶. انواع هدف

الف. هدف کلی: هدف کلی همان چیزی است که در پایان تحقیق و مطالعه قصد رسیدن



به آن را داریم.

ج. اهداف جزئی: از تقسیم یا شکستن هدف کلی به دست می‌آید و اهداف جزئی راه رسیدن به هدف کلی را قدم به قدم مشخص می‌سازد.

۶-۲. ویژگی‌های اهداف

الف. اهداف باید به صورت واضح و روشن بیان گردد؛

ب. اهداف باید به صورت مختصر نوشته شود؛

ج. اهداف باید باهم متناقض نباشند و هدف کلی واحد را دنبال کنند؛

د. اهداف باید قابل دستیابی باشند از نگارش اهداف تخیلی و دست‌نیافتنی پرهیز گردد؛

هـ. اهداف باید در ارتباط با پرسش اصلی و فرضیه باشند.

نکته: تفاوت میان هدف و نتیجه:

الف. نتیجه عام است و هدف خاص؛

ب. احتمال دارد نتیجه منطبق با هدف باشد؛

ج. احتمال دارد نتیجه در مغایرت با هدف باشد؛

د. نتیجه گاهی بخشی از هدف را پوشش دهد؛

هـ. هدف اختیاری است، ولی گاهی نتیجه غیر اختیاری است.

۷. روش تحقیق

در تحقیقات میدانی و ساحوی عمدتاً از روش‌های کمی و پیمایشی استفاده می‌شود و روش گردآوری اطلاعات عمدتاً پرسشنامه، مصاحبه و یا مشاهده است. در علوم طبیعی و تجربی عمدتاً روش آزمایشی و مشاهده‌ای کاربرد دارد؛ اما در تحقیقات علوم انسانی عمدتاً از روش کیفی با رویکرد توصیفی - تحلیلی استفاده می‌شود و روش گردآوری اطلاعات نیز عمدتاً اسنادی و کتابخانه‌ای است.

فصل سوم؛ رهنمود تدوین و تألیف کتاب درسی

مقدمه

کتاب درسی، متن مکتوبی است که دربردارنده محتوای برنامه درسی است. محتوای برنامه درسی، مجموعه‌ای از دانش‌ها، آگاهی‌ها، مهارت‌ها، گرایش‌ها و ارزشیابی‌هایی است که می‌باید آموزش داد تا به اهداف آموزشی رسید. به عبارت دیگر، کتاب درسی آن است که به منظور پاسخگویی به نیاز علمی محصل توسط اعضای کادر علمی تهیه و تألیف می‌گردد و سرفصل آن با مفردات درسی دیپارتمنت مطابقت دارد.

نقش‌های کتاب درسی

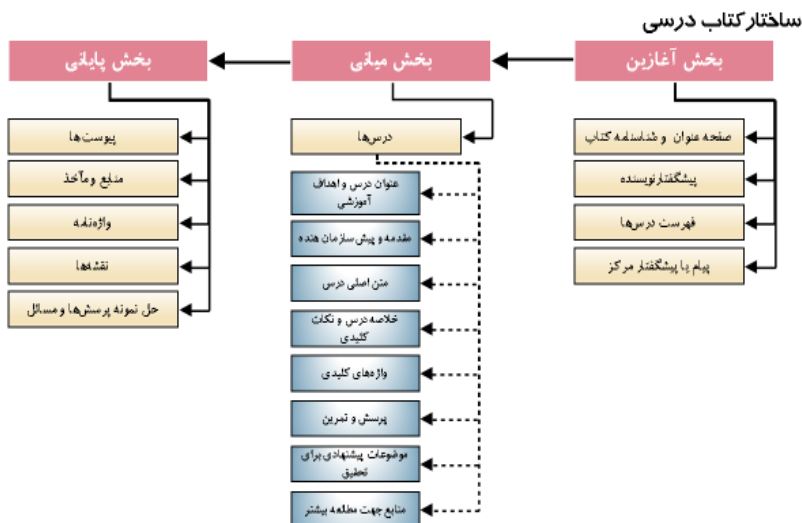
کتاب درسی، سه نقش مهم را ایفاء می‌کند که به صورت ذیل بیان می‌گردد:

الف. نقش اطلاع‌رسانی.

ب. سازمان‌دهی یادگیری و ساختار بخشیدن به یاددهی.

ج. هدایت یادگیری.

بخش‌های یک کتاب درسی





بخش‌های یک کتاب درسی به ترتیب زیر است:

الف. بخش آغازین، شامل:

۱. جلد (عنوان).

۲. پیشگفتار؛

۳. فهرست مطالب؛

۴. مقدمه.

ب. بخش میانی، شامل درس‌ها که هر درس دربردارنده اجزاء زیر است (برای مقطع لیسانس):

عنوان	تعداد صفحات (متوسط)
درس دو واحدی	
عنوان درس و اهداف آموزشی	۱
مقدمه و پیش‌سازمان دهنده	۰/۵
متن اصلی	۸
خلاصه درس و نکات کلیدی	۰/۵
پرسش‌ها و تمرین‌ها	۱
موضوعات پیشنهادی برای تحقیق	۰/۵
منابع جهت مطالعه بیشتر	۰/۵
جمع	۱۲

نکات مهم

- متن هر درس لازم است اجزاء فوق را داشته باشد.
- تعداد صفحات مذکور در جدول بالا متوسط است؛ با توجه به شرایط و موضوع، نحوه ارائه مطالب، حجم اجزاء فوق می‌تواند تغییر کند.
- برای مقطع ماستری تعداد صفحات در هر درس نسبت به مقطع لیسانس بیشتر است.



ج. بخش پایانی کتاب، شامل:

۱. پیوست‌ها

۲. فهرست منابع

مقدمه کتاب درسی

مقدمه به‌عنوان پیش‌سازمان‌دهنده ذهن خواننده، معرّف متن اصلی کتاب است و

مؤلفه‌های زیر را دربر دارد:

۱. معرفی کلی موضوع کتاب؛

۲. جایگاه درس در برنامه درسی و ارتباط آن با سایر درس‌ها؛

۳. روش مطالعه کتاب؛

۴. روش تدریس کتاب؛

۵. اهداف کلی آموزشی کتاب.

متن اصلی درس

متن اصلی یک درس، دربرگیرنده فرصت ارائه دانش‌ها، آگاهی‌ها، مهارت‌ها،

گرایش‌ها و ارزشیابی‌هایی است که آموزش داده می‌شود. در متن اصلی، نویسنده

عناصر زیر را برای ارائه آن‌ها در اختیار دارد:

۱. تعاریف و مفاهیم؛

۲. مثال‌ها؛

۳. تصاویر و نمودارها؛

۴. شواهد و واقعیت‌ها؛

۵. دلایل و استدلال‌ها.

عنوان درس و اهداف آموزشی:

عنوان باید گویا، مختصر، جذاب و معرّف محتوای درس باشد.



خلاصه درس

در خلاصه درس؛ مسائل و موضوعات مهم درس (مرتبط با اهداف آموزشی) باید به صورت یک متن یا چند بند با ردیف‌های (۱) و (۲) و (۳) و ... بیان گردد.

پرسش‌ها و پژوهش

۱. سنجش میزان تحقق اهداف آموزشی؛
۲. ارائه فرصتی برای مرور مطالب درس؛
۳. ارتقاء مهارت کاربردی و استفاده از مفاهیم مذکور در درس.

موضوعات پیشنهادی برای تحقیق

این قسمت از درس، در کتاب‌های درسی مقطع لیسانس یک امر اختیاری است؛ اما در کتاب‌های تدوین شده برای مقطع ماستری که رویکرد پژوهشی قوی‌تری دارند، این بخش لازم و ضروری است. در این قسمت از درس، موضوعات و مسائل مرتبط با محتوای درس برای تحقیق و پژوهش معرفی و پیشنهاد می‌شوند.

منابع جهت مطالعه بیشتر

اگر منابع و مراجعی برای موضوعات تحقیقاتی که در قسمت قبل معرفی گردید، وجود داشته باشد یا منابع و مآخذ ویژه متن درس باشد، در این بخش برای فراگیران معرفی می‌شود تا جهت مطالعه بیشتر به آن‌ها مراجعه نمایند.

بخش پایانی یک کتاب درسی

این بخش شامل موارد زیر است:

۱. پیوست‌ها: پیوست‌ها که حسب صلاحدید مؤلف و با توجه به کاربرد آموزشی و فوایدی که دربر دارند در انتهای کتاب می‌آیند؛
۲. فهرست منابع
 - لازم است از منابع و مآخذ معتبر استفاده شود؛
 - مآخذ مطالب کتاب در قسمت منابع ذکر شوند؛



نکات محتوایی که در متن درسی باید رعایت شود

۱. متن درسی باید با ادبیات علمی - تخصصی و حتی الامکان بومی افغانستان تدوین گردد؛
۲. منابع مورد استفاده از نظر زمانی باید به روز و همگام با آخرین دست آوردهای علمی باشد؛
۳. کتاب درسی باید از نظر ارجاعات جامع و فراگیر بوده و مطالب آن، به منابع متعدد استناد شده باشد؛
۴. کتاب درسی باید از مغلق نویسی عاری بوده و قواعد صحیح نگارشی و ویرایشی در آن رعایت شده باشد؛
۵. کتاب درسی باید مطابق مفردات یکی از مضامین مشمول نصاب رسمی وزارت تحصیلات عالی افغانستان تألیف گردد؛
۶. سطح علمی کتاب درسی باید متناسب با مقطع تحصیلی و سطح آگاهی محصلان باشد؛
۷. متن درسی با اهداف تقریبی و با توجه به دیدگاه اهل سنت و شیعه به صورت تلفیقی تدوین شود؛
۸. در متونی که به مضامین شرعیات و معارف اسلامی اختصاص دارد، الزاماً ۵۰ درصد ارجاعات به منابع اهل سنت اختصاص داده شود؛
۹. استنادات مطالب دینی بر محور قرآن کریم و حدیث نبوی متمرکز باشد؛
۱۰. از ذکر نام صحابه و امامان حتی المقدور خودداری شود؛
۱۱. از کلمه «حضرت» استفاده نشود؛ بعد از نام صحابه «رض» و بعد از نام امامان؛^(۲) گذاشته شود؛
۱۲. تنظیم کتاب به صورت درس به درس باشد.

فصل چهارم: رهنمود تدوین مقاله برای نشریات

در صفحه اول:

۱. (عنوان اصلی مقاله با فونت B Nazanin 16pt پررنگ)
۲. مؤلف اول، مؤلف دوم، (با فونت B Nazanin 12pt پررنگ)
 - وابستگی سازمانی، عنوان و ایمیل مؤلف اول، شماره تماس و آدرس ایمیل (B Nazanin 10)
 - وابستگی سازمانی، عنوان و ایمیل مؤلف دوم، شماره تماس و آدرس ایمیل (B Nazanin 10)
۳. عنوان چکیده (با فونت B Nazanin 12pt پررنگ)
۴. چکیده: هر مقاله باید دارای یک چکیده ۱۲۰ تا ۳۰۰ کلمه‌ای باشد. این بخش باید به صورت مستقل بیانگر موضوع، اهداف، روش تحقیق و خلاصه نتایج مقاله باشد، ولی یک مقدمه تلقی نمی‌گردد. از اشاره به مراجع در این قسمت باید خودداری شود. فونت متن چکیده از نوع (B Nazanin 12pt) است.
۵. واژگان کلیدی (با فونت B Nazanin 12pt پررنگ)
 - حداقل ۴ و حداکثر ۶ واژه که با کامه از هم جدا شده باشند و در یک خط قرار گیرند.

از صفحه دوم به بعد:

۱. کلیه عناوین درجه ۲ با فونت B Mitra 12 پررنگ
 ۲. کلیه عناوین درجه ۳ با فونت B Traffic 11 پررنگ
 ۳. متن مقاله با قلم (B Nazanin 13pt)
 ۴. نحوه ارجاع دهی درون متنی شیوه APA
- منابع و مأخذ**
- در پایان لازم است کلیه منابعی که در تحقیق مورد استفاده قرار گرفته‌اند، به شیوه APA ذکر شوند.
- برای دریافت شیوه‌نامه ارجاع دهی به روش APA به منابع معتبر مراجعه شود.

مقدمه مقاله

مقدمه قسمت حساس مقاله است زیرا در این قسمت دلایل وجود مقاله بیان می‌شوند. مقدمه مقاله شامل بیان اهداف و ایده اصلی، طرح پرسش و فرضیه احتمالی تحقیق است. مقدمه یک مقاله تحقیقی ضمن بیان مسئله و تشریح موضوع، به آن مسئله پاسخ می‌دهد که ارزش مطالعه حاضر برای انجام آنچه بوده است. در حقیقت با مطالعه مقدمه یک مقاله تحقیقی، خواننده با مسئله تحقیق آشنا شده و ضرورت انجام پژوهش و تحقیق را درک می‌کند. متن مقدمه باید روان باشد و حتی‌الامکان به‌صورت خلاصه و حداکثر در ۱ صفحه تایپ گردد.

طرح مسئله: نحوه نگارش طرح مسئله بسیار حائز اهمیت است، زیرا می‌تواند نقش مؤثر و تعیین‌کننده بر جذب یا دفع مخاطب ایفا کند. در طرح مسئله نکاتی چون: وضعیت موجود موضوع، کمبود مطالعات انجام یافته پیرامون موضوع تحقیق، ضرورت انجام تحقیق و موانع تحقیق بیان می‌شود.

هدف یا اهداف و سؤال اصلی و در صورت لزوم فرضیه تحقیق در مقدمه ذکر می‌شود.

مبانی نظری تحقیق

ادبیات تحقیق یا مبانی نظری، به تشریح مفاهیم، تعاریف و تاریخچه موضوع تحقیق می‌پردازد. نویسنده مقاله باید بر ادبیات تحقیق مسلط بوده و مبانی نظری موضوع تحقیق خود را به‌طور مختصر ولی کاربردی بیان نماید. مبانی نظری تحقیق باید با استناد و ارجاع علمی آورده شود. اعتبار یک گزارش تحقیقی علاوه بر صحت و دقت داده‌ها و استدلال حاصل از آن‌ها، ارجاع به منابع و مراجعی است که از اطلاعات آن‌ها در تحقیق و پژوهش استفاده شده است. ارجاعات از موارد مهم ساختار یک مقاله علمی است که به‌وسیله آن، چگونگی استفاده از اندیشه‌های دیگران را به خواننده معرفی می‌نماید. امانت‌داری در مقاله‌نویسی اعتبار مقاله تحقیقی را افزایش می‌دهد. بنابراین اندیشه‌هایی را که به دیگران تعلق دارند، باید مشخص نموده و با ذکر مأخذ نشان داد که مربوط چه کسانی می‌باشند. لازم به ذکر است، اطلاعاتی



که برای خوانندگان، اطلاعات عمومی به حساب می‌آیند، لازم نیست مستند شوند و همچنین نویسنده در صورتی می‌تواند به آثار خود ارجاع دهد که این ارجاع برای مطالعه بیشتر لازم دانسته شود، در غیر آن، استناد به خود معنی ندارد. در استناد کردن، حتی الامکان باید به منبع مستقیم یا ترجمه آن استناد کرد. تنها زمانی به منابع دیگران استناد می‌شود که محقق دسترسی مستقیم به اصل اثر را نداشته باشد که در آن صورت باید مشخص کرد که آن مطلب از یک منبع دست‌دوم گرفته شده است.

روش یا میتودولوژی

در این قسمت از مقاله چگونگی و روش انجام پژوهش توضیح داده می‌شود. همچنین نمونه‌های مورد بررسی، چگونگی نمونه‌گیری، مراحل اجرایی پژوهش و نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها ذکر می‌شود. در این قسمت در مورد تغییر، بیشتر بحث شده و روش اندازه‌گیری و میزان دقت و چگونگی کنترل آن‌ها بیان می‌شود.

یافته‌های تحقیق

در این قسمت نتایج به دست آمده از پژوهش و تحقیق ذکر می‌شود. نتایج کلیدی مطالعه باید با کلمات روان و دقیق و بدون بزرگ‌نمایی ذکر گردد. از روش‌های مختلفی برای ارائه نتایج استفاده می‌شود. در صورت لزوم، استفاده از اعداد، جداول، گراف‌ها، نقشه‌ها و تصاویر کمک ارزنده‌ای به ارائه مطلب می‌نماید اما لازم است داده‌های جداول و گراف‌ها به‌طور کامل تشریح شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گیرند. در انتخاب عناوین جداول، اشکال و تصاویر دقت شده و از آوردن اطلاعات تکراری پرهیز شود. عناوین جداول و اشکال باید شفاف و کوتاه بوده و درعین حال پرمحتوا باشند. به عبارت دیگر، مخاطب با خواندن عنوان جدول یا شکل باید بتواند جدول یا شکل را درک کند بدون اینکه نیازی به مطالعه متن مقاله داشته باشد. ارجاع به جداول و اشکال در متن مقاله قبل از نمایش جدول یا شکل، پس از اولین یادآوری و توضیح جدول یا شکل صورت می‌گیرد.



بحث و نتیجه گیری

در این قسمت به تفسیر نتایج ارائه شده پرداخته می شود. همچنین می توان به مقایسه نتایج به دست آمده از مطالعه حاضر با نتایج سایر مطالعات انجام شده پرداخت و با توجه به مجموعه شواهد نتیجه گیری نمود. به صورت عموم در این بخش جمع بندی و نتیجه گیری کلی از مقاله ارائه شده و منعکس کننده مهم ترین یافته ها است. در صورت لزوم می توان پیشنهادهایی برای انجام مطالعات بهتر و کامل تر در آینده ارائه داد.

نحوه ارسال مقالات

کلیه مقالات ارسال شده توسط اساتید آن رشته مورد ارزیابی قرار می گیرند. به این منظور لازم است فایل مقاله که مطابق با ضوابط این راهنما تهیه شده است، با فرمت doc به معاونت پژوهش و تحقیقات دانشگاه جامعه المصطفی تحویل گردد.

بعد از بررسی و ارزیابی دقیق، نتیجه ارزیابی مقاله به اطلاع مؤلف خواهد رسید. در صورت پذیرش، لازم است مؤلف یا مؤلفین مقاله، اصلاحات خواسته شده را در نسخه نهایی و در مدت زمان خواسته شده اعمال نموده و نسخه نهایی را در زمان تعیین شده تسلیم نمایند.

حداکثر حجم مقاله

حداکثر تعداد واژگان مقاله باید ۸۰۰۰ هشت هزار و حداقل آن ۵۰۰۰ پنج هزار واژه است. صفحات مقاله که شامل متن و کلیه اجزاء آن نظیر شکل ها و جداول است، ۱۵ الی ۲۵ صفحه است.

متن در تمام مقاله به استثنای بخش مؤلفین و کلمات کلیدی به شکل (Justified) باشد.

ارجاع دهی و تنظیم فهرست منابع:

در مقاله، باید از روش ارجاع دهی درون متنی (APA) پیروی شود که در میان دو قوس نام خانوادگی نویسنده، ویرگول، سال انتشار، ویرگول، حرف ص، نقطه و شماره صفحه در داخل قوس ذکر می شود؛ مانند: (مرادی، ۱۳۸۹، ص. ۷۸).



در فهرست منابع: نام خانوادگی نویسنده، نام کوچک نویسنده، سال انتشار اثر در بین دو قوس، عنوان اثر، مکان نشر، ناشر و نوبت چاپ آورده شود.

فصل پنجم: رهنمود تنظیم و آماده‌سازی کتاب برای نشر

مقدمه

هر سازمان تحقیقاتی و پژوهشی و همچنین انتشارات معتبر، ضوابط و ملاک‌هایی برای پذیرش و چاپ کتاب یا اثر تحقیقی و پژوهشی دارد که به‌صورت شیوه‌نامه یا دستورالعمل ارائه می‌کند. غالب این شیوه‌نامه‌ها مشتمل بر مسائل کلی است که در هر کار تحقیقی، تألیفی و ترجمه‌ای باید رعایت گردد و در مواردی که مورد اجماع نیست و در دستبرد سلاقی مختلف قرار دارد، شیوه یکدست و هماهنگ تعریف می‌کند تا از پراکندگی و تشتت در کارها جلوگیری به عمل آید و حتی المقدور همه کتاب‌های انتشار یافته توسط آن سازمان، هماهنگ و یکدست باشند. کمیته تحقیقات دانشگاه جامعه المصطفی^(ص) برای همین منظور، مواردی از نکات کلی را در قالب «رهنمود تنظیم و آماده‌سازی کتاب برای نشر»، تهیه و تنظیم نموده است.

الف. بخش‌های هر کتاب به ترتیب ویرایش

۱. جلد
۲. برگ سفید
۳. صفحه بسم‌الله
۴. صفحه عنوان
۵. صفحه حقوقی (شناسنامه کتاب)
۶. صفحه اهدا (اختیاری)
۷. پیشگفتار^۱
۸. فهرست مطالب (شامل عناوین فصول و عناوین فرعی می‌شود)^۲

۱. در مورد کتاب‌های ترجمه شده ابتدا بایستی پیشگفتار مترجمین و سپس پیشگفتار مربوط به مؤلف تایپ شود.
 ۲. شماره صفحات فهرست به‌صورت حروف الفبا یا ابعاد باشد. در صورتی که کتاب دارای تصاویر و جداول متعدد باشد می‌توان فهرست جداول و تصاویر را در ادامه فهرست مطالب قرار داد.



۹. مقدمه یا دیباچه

۱۰. متن اصلی کتاب

۱۱. نتیجه‌گیری در صورت نیاز

۱۲. پیوست‌ها، ضمایم، یادداشت‌ها (اگر در متن کتاب یا پایان فصل‌ها به صورت پی‌نوشت نیامده باشد).

۱۳. کتاب‌نامه (فهرست منابع)

ب. ترتیب و تنظیم جلد کتاب

جلد کتاب سه بخش به ترتیب: روی جلد، پشت جلد و عطف کتاب را شامل می‌شود.

مشخصات روی جلد:

۱. طول صفحه روی جلد ۲۴ سانتی‌متر و عرض آن، ۱۶ سانتی‌متر تنظیم گردد... این مقدار برای قطع وزیری مناسب است؛ اما اگر قطع کتاب رقعی باشد، باید اندازه دیگر، معیار قرار گیرد.

۲. لوگوی دانشگاه در قسمت بالا و با رعایت ۲ تا ۲/۵ سانتی‌متر از لبه بالایی روی جلد تنظیم شود.

۳. عنوان کتاب با یکی از قلم‌های؛ (B Nazanin, B Zar, B Mitra) با فونت سیاه ۲۸ در وسط جلد نگارش یابد.

۴. نام مؤلف در قسمت وسط و با رعایت فاصله ۳ الی ۴ سانتی‌متر از لبه قسمت پایین جلد قرار گیرد و فونت آن، سیاه ۱۶ باشد. اگر کتاب مترجم داشته باشد، نام مترجم بعد از نام مؤلف قرار گیرد.

۵. سال چاپ در قسمت وسط و کناره پایین جلد با فونت ۱۴ ثبت گردد.

۶. رتبه علمی و درجه تحصیلی نویسنده، در روی جلد ذکر نشود.

مشخصات پشت جلد:

۱. طول صفحه پشت جلد کتاب، ۲۴ سانتی‌متر و عرض آن، ۱۶ سانتی‌متر تنظیم شود.



این مقدار برای قطع وزیری مناسب است؛ اما اگر قطع کتاب رقی باشد، باید اندازه دیگر، معیار قرار گیرد.

۲. عنوان کتاب به زبان انگلیسی، با قلم Times New Roman با فونت ۲۰ تنظیم گردد.

۳. نام مؤلف و مترجم کتاب به زبان انگلیسی، با قلم Times New Roman با فونت ۱۲ ثبت شود.

۴. رتبه علمی و درجه تحصیلی مؤلف در پشت جلد به عنوان پیشوند نام مؤلف ذکر نشود.

۵. شماره بارکد (شابک / ISBN)، لوگوی انتشارات و قیمت کتاب در قسمت پایین پشت جلد تنظیم گردد.

۶. مؤلف کتاب باید خلاصه محتوای کتاب و توضیح مختصر درباره نوعیت کتاب و گستره مباحث و موضوعات آن، به زبان انگلیسی تهیه نموده و در وسط پشت جلد قرار داده شود.

مشخصات عطف کتاب:

۱. لوگوی دانشگاه در قسمت بالایی عطف کتاب با رعایت فاصله ۱/۵ تا ۲ سانتی متر از لبه فوقانی قرار گیرد.

۲. عنوان کتاب در قسمت وسط عطف قرار گیرد.

۳. پس از عنوان، نام مؤلف ذکر شود.

۴. لوگوی انتشارات در قسمت پایین عطف قرار گیرد.

۵. از ذکر رتبه علمی و درجه تحصیل مؤلف در عطف کتاب خودداری شود.

ج. ترتیب درج مطالب در شناسنامه

ترتیب درج مطالب در شناسنامه کتاب به شرح زیر است:

(۱ عنوان کتاب؛ ۲) نام و نام خانوادگی مؤلف یا مؤلفان؛ (۳) نام و نام خانوادگی مترجم یا مترجمان؛ (۴) مشخصات نشر (مکان نشر، ناشر و سال انتشار)؛ (۵) ویراستار



(علمی/ ادبی یا هردو)؛ ۶) صفحه‌آرا و طراح جلد؛ ۷) چاپخانه؛ ۸) نوبت چاپ؛ ۹) شمارگان؛ ۱۰) قیمت؛ ۱۱) شابک (در صورت داشتن).

د. فونت و نوع قلم

۱. حتماً از فونت‌های B استفاده شود (B Compset, B Mitra, ...).
۲. فونت و قلم متن فارسی: بی‌میترا نازک ۱۳ (در قطع وزیری ۱۴)؛
۳. فونت و قلم پاورقی فارسی: بی‌میترا نازک ۱۱ (در قطع وزیری ۱۲)؛
۴. فونت و قلم متن عربی: بی‌بدر نازک ۱۳ (در قطع وزیری ۱۴)؛
۵. فونت و قلم پاورقی عربی: بی‌بدر نازک ۱۱ (در قطع وزیری ۱۲)؛
۶. فونت و قلم شماره فصل‌ها: بی‌کامپوست سیاه ۱۵؛
۷. فونت و قلم عنوان فصل‌ها: بی‌تیر ۱۳؛
۸. فونت و قلم عنوان‌های اول: بی‌زر سیاه ۱۳؛
۹. فونت و قلم عناوین فرعی‌تر: بی‌میترا سیاه ۱۳؛
۱۰. فونت و قلم متن لاتین: تایمز نازک ۱۱؛
۱۱. فونت و قلم پاورقی لاتین: تایمز نازک ۹؛
۱۲. فونت و قلم سرصفحه در فارسی: بی‌لوتوس سیاه ۱۰؛
۱۳. فونت و قلم شماره بخش: بی‌زر سیاه ۱۴؛
۱۴. فونت و قلم عنوان بخش: بی‌زر سیاه ۱۷؛
۱۵. فونت و قلم عناوین فصول زیرمجموعه بخش که در زیر آن درج می‌گردد: بی‌زر سیاه ۱۱.

هـ. اندازه قطع

عرض و طول صفحه در قطع رقعی:

قطع کتاب‌های رقعی (بر مبنای واحدهای نرم‌افزار ورد) ۱۶×۱۰ سانتی‌متر بوده و باید در Page setup به شرح زیر عمل گردد:

Top= 3 cm

Bottom= 9cm

Right= 2.7 cm

Left= 8.6 cm

Gutter= 0.5 cm

عرض و طول صفحه در قطعی وزیری

قطع کتاب‌های وزیری (بر مبنای واحدهای نرم افزار word) 18×12 سانتی متر بوده و باید در Page setup به شرح زیر عمل گردد:

Top= 4.49 cm

Bottom= 4.45 cm

Right= 4.90 cm

Left= 4.70 cm

و. محل قرار گرفتن بخش‌ها و فصل‌ها

۱. بخش باید در صفحه فرد مستقل قرار گیرد و عناوین فصولی که زیر مجموعه همان بخش است، با فونت متفاوت در زیر آن و از سمت چپ چیده شود؛
۲. عنوان بخش در پایین صفحه و سمت چپ قرار گیرد
۳. ابتدای هر فصل با ۸ سطر فاصله از ابتدای صفحه شروع شود؛
۴. فصل‌ها باید از صفحه فرد شروع شود بدون ذکر شماره صفحه و سر صفحه.

ز. شماره صفحه و فاصله سطرها

۱. صفحات کتاب باید از ابتدا تا انتها، شماره صفحه مسلسل داشته باشد. در فهرست مطالب شماره صفحه در پایین صفحه (با حروف) و در صفحات دیگر مانند؛ شروع فصل‌ها و صفحاتی که تماماً به صورت نمودار، جدول، شکل و جز این‌هاست، در پایین صفحه با عدد ذکر گردد. در سایر صفحات شماره صفحه در سر صفحه قرار گیرد.

۲. فاصله بین سطرها باید (Single) باشد.





ح. محل درج عنوان جدول، عکس و...

عنوان جدول در بالای جدول و عنوان سایر موارد از قبیل؛ نقشه، شکل، نمودار، عکس و جز این‌ها در پایین آن‌ها درج می‌گردد.

ط. شیوه ارجاع دهی و مستندسازی

نگارش هر اثر علمی مستلزم مطالعه و بررسی آثار مرتبط است. ارجاع به منابع مورد استفاده در شکل‌گیری اثر، هم باعث اعتبار بخشی به اثر تألیفی یا تحقیقی می‌شود و هم جلوه‌ای از امانت‌داری مؤلف را به نمایش می‌گذارد. فهرست منابع مورد استناد، راهکار مناسبی برای هدایت مخاطبان به سرچشمه اصلی اندیشه‌ها، یافته‌ها و داده‌های ارائه شده در متن است. ضروری است که استنادها به شیوه منظم و استاندارد که شیوه استناد (Bibliographic Styles) نامیده می‌شوند مرتب گردند. شیوه‌های استناد رویکردهای استاندارد برای استناد به منابعی هستند که مؤلف در تدوین اثر خود از آن‌ها بهره گرفته است. این شیوه‌ها راهکارهایی را برای استناد به منابع در داخل متن و همین‌طور فهرست منابع و مآخذ ارائه می‌دهند. شیوه‌های استناد قوانینی برای حروف‌چینی، املا، استفاده از حروف درشت و کوچک، نقطه‌گذاری و مواردی از این دست هستند. برای ارجاع دهی و مستندسازی، روش‌های متعددی وجود دارد که رایج‌ترین آن‌ها، دو روش دورن‌متنی (APA) و روش پامتنی (FOOTNOTE) می‌باشند.

درون‌متن

شیوه‌نامه «ای. پی. ای» یکی از مهم‌ترین شیوه‌نامه‌ها در نظام‌های استنادی است در حوزه‌های علوم انسانی استفاده می‌شود. آنچه در اینجا به صورت مختصر، ارائه می‌شود شیوه استناد به منابع مختلف به روش «ای. پی. ای» است.

مقاله و کتاب

- نام خانوادگی نویسنده، ویرگول، سال انتشار، ویرگول، حرف ص، نقطه و شماره

صفحه در داخل قوس ذکر می‌شود. مانند: (مرادی، ۱۳۸۹، ص. ۷۸)

منابع اینترنتی

- در مورد منابعی که از اینترنت بازیابی می‌شوند نیازی به ذکر شماره صفحه نیست. ذکر نام پدیدآورنده و تاریخ انتشار اثر کفایت می‌کند؛ مانند: (وزارت تحصیلات عالی، ۱۳۹۱)
- در صورتی که تاریخ انتشار اثر در اینترنت وجود نداشت از کلمه بی‌تا استفاده می‌شود؛ مانند: (وزارت تحصیلات عالی، بی‌تا).

مقالات با چند نویسنده

- اگر تعداد مؤلفان بیش از سه نفر باشند، تنها نام خانوادگی نویسنده اول ذکر شده و از عبارت «و دیگران» استفاده می‌شود؛ مانند: (مرادی و دیگران، ۱۳۸۹: ۷۵). (فرشادی، ۱۳۶۴، ص ۳۳-۴۰)

ارجاع به بیش از یک متن برای یک مطلب

- اگر به بیش از یک منبع در متن ارجاع داده شود اسامی و سال انتشار با نقطه‌ویرگول از هم جدا می‌شوند. مانند: (مرادی، ۱۳۸۹، ص ۳۹؛ عابدی و دیگران، ۱۳۶۵، ص ۴۹)

ارجاع به چند اثر از یک نویسنده

- اگر به چند اثر یک نویسنده ارجاع داده می‌شود، بعد از ذکر نویسنده و سال انتشار، دیگر سال‌ها با نقطه‌ویرگول از هم متمایز می‌شوند، مانند: (باکلند، ۱۹۶۷؛ ۱۹۷۸: ۸)

آیا ذکر مترجم در ارجاع درون‌متنی ضروری است؟

- برای کتاب‌هایی که به فارسی ترجمه شده‌اند، نام مترجم به‌عنوان استناد درون‌متنی ذکر نمی‌شود و فقط نام خانوادگی نویسنده اصلی همراه با تاریخ انتشار اثر در داخل کشور خواهد آمد. مانند: (ویکری، ۱۳۷۹، ص ۷۹)

استناد به یک منبع بیش از یک بار

- اگر به یک منبع چند بار استناد داده می‌شود، لازم است هر بار نام نویسنده و سال انتشار ذکر گردد و از عبارت «همان» استفاده نشود. لازم به ذکر است که



مشخصات کامل هر منبعی که در داخل متن بدان ارجاع داده شده است، باید در فهرست منابع، آورده شود.

مکالمات تلفنی و پست الکترونیکی

- مطالبی که از طریق مکالمات تلفنی و پست الکترونیکی مبادله می‌شود، در فهرست منابع درج نخواهد شد؛ زیرا این منابع غیرقابل بازیابی توسط سایر افراد هستند. برای این منظور تنها از ارجاع درون‌متنی استفاده می‌شود. مانند: رحمت‌الله فتحی (ارتباط شخصی، آبان ۲، ۱۳۹۰)

M. Burton (personal communication, August 1, 2009)

تنظیم منابع و مآخذ به روش ABA:

- کتاب انگلیسی (یک نویسنده):
Gorman, J. M. (1996). The new psychiatry: The essential guide to state-of-the-art therapy, medication and emotional health. New York: St. Martin's Press.
- کتاب فارسی: کامکاری، کامبیز (۱۳۸۸). توصیف آماری. تهران: انتشارات بال، چاپ دوم.
- کتاب انگلیسی (بیش از دو نویسنده):
Murphy, M. A., Lai, D., & Sookraj, D. (1997). Evaluation of the neighborhood (congregate) meal program: Final report. Kelowna, BC: Kelowna Home Support Society.
- کتاب فارسی (بیش از دو نویسنده): کوکبی، احمد، رضایی، سعید و محمدی، مهدی (۱۳۹۰). درآمدی بر مفاهیم اساسی مطالعه. تهران: چاپار.
- کتاب ویرایش شده: اگر کتابی نسخه اصلاح شده با ویراست دوم و بعدی داشته باشد به شکل زیر نوشته می‌شود: مرادی، نورالله. (۱۳۸۳). مرجع شناسی عمومی. ویراست دوم. تهران: سمت.



- کتاب مجموعه مقالات (مثال انگلیسی):

Lindgren, H. C. (2001). Stereotyping. In The Corsini encyclopedia of psychology and behavioral science (Vol. 4, pp. 1617-1618). New York, NY: Wiley.

- مثال فارسی: نوروزی چاکلی، عبدالرضا (۱۳۸۴). جامعه اطلاعاتی و جهانی شدن. در محسن حاجی‌زین‌العابدینی (ویراستار)، مجموعه مقالات همایش‌های انجمن کتابداری و اطلاع‌رسانی ایران (ص ۱۲۱-۱۵۳). تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران
- کتاب بدون نویسنده:

Merriam-Webster's collegiate dictionary (1993). Springfield, MA: Merriam-Webster.

- پایان‌نامه: مقدم، رضا. (۱۳۸۱). نقش‌نماهای گفتمان و کارکرد آن‌ها در زبان فارسی معاصر. پایان‌نامه دکترا. گروه ادبیات فارسی. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه اصفهان.
- طرح پژوهشی: عموزاده، محمد. (۱۳۸۷). مبانی نظری میان رشته‌ای‌ها در حوزه علوم انسانی و موقعیت کنونی آن‌ها در بعضی از دانشگاه‌های معتبر جهان. طرح پژوهشی درون دانشگاهی. دانشکده ادبیات و علوم انسانی. دانشگاه اصفهان.

مقالات در قسمت منابع و مآخذ

- مقاله با یک نویسنده (مثال انگلیسی):
- Rutherford, B. J. (2006). Reading disability and hemispheric interaction on a lexical decision task. *Brain and Cognition*, 60, 55-63
- مثال فارسی: سامانیان، مصیب (۱۳۷۸). تحلیل رفتار اطلاع‌یابی پزشکان مسجد سلیمان. فصلنامه کتاب، ۲ (۳۸)، ۹۹-۱۰۰
 - مقاله با دو نویسنده: حری، عباس، و شاه‌بداغی، اعظم (۱۳۸۳). استاد در آثار علمی: چاله‌ها و چالش‌ها. مجله روان‌شناسی و علوم تربیتی، ۳۴ (۲)، ۶۵-۹۶.
 - مقاله بیش از دو نویسنده:



Rush, K. L., Waldrop, S., Mitchell, C., & Dyches, C. (2005). The RN-BSN distance education experience: From educational limbo to more than an elusive degree. *Journal of Professional Nursing*, 21, 283-292

- مقاله برگرفته از مجله الکترونیکی آنلاین (پیوسته) مثال انگلیسی:

Wells, P. (2009, July 28). Our universities can be smarter. *Maclean's*. Retrieved from www.macleans.ca

- مثال فارسی: گزنی، علی (۱۳۷۹، ۳ مهر). طراحی سیستم‌های بازیابی اطلاعات بهینه در نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای و اطلاع‌رسانی. *علوم اطلاع‌رسانی*، ۱۶ (۱-۲). بازیابی شده در ۱۳۸۵/۷/۳، از www.irandoc.ac.ir/ETELA-ART/16/16127ab

استناد به منابع اینترنتی

- گزارش‌های آنلاین:

Shields, M., & Wilkins, K. (2006). Findings from the 2005 National Survey of the Work and Health of Nurses (Report No. 83-003-XPE). Retrieved from Canadian Institute for Health Information website: http://secure.cihi.ca/cihiweb/products/NHSRep06_ENG.pdf

- فیلم‌های آنلاین:

Norton, R. (2006, November 4). How to train a cat to operate a light switch [Video file]. Retrieved from <http://www.youtube.com/watch?v=Vja83KLQXZs>

- یادداشت وبلاگ: شکراللهی، سید رضا (۱۳۸۹، آذر ۵). چند و چون تأثیرپذیری حافظ از مولانا [یادداشت وبلاگ]. بازیابی شده از

<http://www.khabgard.com/?id=1192234207>

Kiume, S. (2007, August 17). Loneliness isn't good [Web log

message]. Retrieved from <http://psychcentral.com/blog/archives/2007/08/17/loneliness-isnt-good/>

آیا از اصطلاح «به نقل از» استفاده کنیم؟

در مقاله‌های پژوهشی حتی المقدور از واژه «به نقل از» استفاده نمی‌شود، در صورت اجبار به شکل زیر اقدام گردد.

• (عموزاده، ۱۳۸۳ به نقل از چامسکی ۱۹۹۶)

استناد به آثار یک نویسنده که در یک سال مشابه تولید شده‌اند

استفاده از نام خانوادگی نویسنده به صورت (حق شناس، ۱۳۷۷a) و یا (حق شناس، ۱۳۷۷b) مواقعی انجام می‌گیرد که چند اثر یک نویسنده در یک سال انتشار یافته باشد.

۲. پامتنی

در این روش، ارجاع دهی در پایین صفحه صورت می‌گیرد و اگر برای اولین بار به یک کتاب ارجاع داده می‌شود، باید نام و نام خانوادگی مؤلف، نام کتاب، نام و نام خانوادگی مترجم (در صورتی که مترجم داشته باشد)، جلد و صفحه کتاب درج گردد. مانند: (عبدالاحی حبیبی، تاریخ افغانستان بعد از اسلام، ص ۲۰۰). اگر بار دیگر بدون فاصله منبع دیگر، به آن ارجاع داده شود، در صورت عدم تغییر صفحه باید در پاورقی، (همان.) نوشته شود و در صورت تغییر صفحه، (همان، ص ۲۱۰) نوشته شود؛ اگر پس از کتاب عبدالاحی حبیبی به منبع دیگر ارجاع صورت گرفته باشد و بخواهیم باری دیگر به کتاب حبیبی ارجاع دهیم، باید در پاورقی بنویسیم: (عبدالاحی حبیبی، پیشین.) و در صورت تغییر صفحه، باید بنویسیم: (عبدالاحی حبیبی، پیشین، ص ۲۲۰)؛ اگر به مقاله ارجاع دهیم، باید به این شکل باشد: نام و نام خانوادگی مؤلف، نام مقاله، نام مجله/نشریه، شماره صفحه؛ مانند: (محمد آصف حکمت، «بررسی و نقد رویکرد پست مدرنیسم به مدیریت آموزشی»، مجله یافته‌های مدیریت آموزشی، ۱۴۰۱، شماره ۴ ص ۲۰). قابل یادآوری اینکه: در روش پانوش و پی‌نوشت، از درج پرانتز خودداری شود و پرانتز مربوط به روش داخل متن است.



۱. در روش پامنتی ارجاع به کتاب، به این صورت تنظیم می‌شود: نام و نام خانوادگی نویسنده، نام کتاب، نام مترجم (اگر مترجم داشته باشد)، شماره جلد (اگر کتاب چند جلدی باشد)، شماره صفحه.

۲. استناد به مقاله‌ای از یک مجله، به این صورت تنظیم گردد: نام و نام خانوادگی نویسنده، نام مقاله (که در میان گیومه قرار گیرد)، نام مجله، شماره مجله، سال انتشار، شماره صفحه.

۳. اصطلاحات انگلیسی باید زیرنویس لاتین داشته باشند.

۴. استناد به مقاله‌ای که در مجموعه مقالات قرار دارد، به این شکل تنظیم گردد: نام و نام خانوادگی نویسنده، نام مقاله (که در میان گیومه قرار گیرد)، نام مجموعه، نام انتشارات، محل و سال انتشار، شماره صفحه.

۵. استناد به دایرةالمعارف‌ها و دانشنامه‌ها به دو صورت قابل تنظیم است؛ اگر نام نویسنده مقاله یا مدخل مورد نظر موجود نباشد، به این روش تنظیم می‌گردد: نام دانشنامه یا دایرةالمعارف، شماره جلد، ذیل کلمه و مدخل مورد نظر؛ اما اگر نویسنده مقاله معلوم و نام وی ذکر شده باشد، به این صورت آورده می‌شود: نام و نام خانوادگی نویسنده مقاله، نام مقاله (که در میان گیومه قرار می‌گیرد)، نام دایرةالمعارف، شماره جلد.

۶. منابع باید به صورت کتاب‌نامه و بر اساس حروف الفبا، درون رفتگی خط دوم هر منبع و ایتالیک عنوان کتاب یا مجله و... تنظیم و نگارش شود.

۷. آیات قرآن کریم و احادیث اگر طولانی نباشند، در متن آورده می‌شوند. در صورت طولانی بودن یا تعدد استدلال به آیات و احادیث در یک صفحه یا پاراگراف، باید به پانویشت انتقال یابند.

۸. مطالب کتاب باید مستند و دارای مرجع باشد.

ی. تنظیم کتاب‌نامه

کتاب‌نامه باید به ترتیب حروف الفبایی نام خانوادگی مؤلف یا پدیدآورنده تنظیم گردد که در آن، چهار رکن کتابشناسی بیان شده و هر رکن با نقطه ویرگول از همدیگر تفکیک گردد: مشخصات پدیدآورنده؛ مشخصات عنوان اثر؛ مشخصات مترجم، مصحح و



...؛ مشخصات انتشاراتی اثر (نام خانوادگی مؤلف و نویسنده، نام مؤلف و نویسنده، سال نشر، نام و عنوان کتاب، نام مترجم، مصحح و...؛ مکان نشر: نام انتشارات، نوبت چاپ)؛ مانند: ابن خلدون، عبدالرحمن؛ (۱۳۷۰) مقدمه ابن خلدون؛ ترجمه محمد پروین گنابادی؛ تهران: انتشارات علمی و فرهنگی، چاپ چهارم.

نام و عنوان کتاب با حروف سیاه نوشته شود و اگر عنوان کتاب، قید توضیحی دارد، باید بین پرانتز قرار گرفته، همانند عنوان اصلی، بولد گردد؛ مانند: مطهری، مرتضی، (۱۳۷۱) آشنایی با علوم اسلامی (فلسفه و منطق)؛ تهران: انتشارات صدرا، چاپ سوم. در صورتی که بولد شدن نام کتاب، موجب بزرگ‌نمایی زیاد فونت گردد، لازم است برای نام کتاب، فونت کوچک‌تر انتخاب شود.

ترتیب مشخصات پایگاه‌های اینترنتی

در نوشتن آدرس سایت‌ها در منابع، باید حتماً به تاریخ دریافت مطلب اشاره شود؛ با توجه به روزآمدی اطلاعات سایت‌ها، ممکن است مطلبی که در گذشته با جستجو در سایت به دست آمده است، در حال حاضر وجود نداشته باشد. آدرس‌دهی سایت باید به شیوه ذیل باشد: نام پایگاه، آدرس پایگاه، کلمه و عبارت مورد جستجو، تاریخ دستیابی؛ مانند:

Bioinformatics Unit and Genome Center.

[http://Bioinformatics.Weizmann.ac.il/udb\(for mapping data; ac-](http://Bioinformatics.Weizmann.ac.il/udb(for mapping data; ac-)

cessed July 29, 2017)

روش ارجاع‌دهی و تنظیم منابع و مآخذ در کتاب:

در کتاب، باید از روش ارجاع‌دهی پامنتی پیروی گردد و در تنظیم کتاب‌نامه یا منابع و مآخذ نیز از همین روش، تبعیت شود.