

فصل اول

تعریف سازمان

سازمان یک نهاد اجتماعی است که دارای هدف می باشد و سیستمی است که به سبب داشتن یک ساختار آگاهانه ، فعالیت های خاصی را انجام می دهد و دارای مرزهای شناخته شده ای است . (دفت ، ص ۱۶)

این تعریف چهار رکن اساسی دارد.

- ۱- نهاد اجتماعی : سازمان از مردم و گروه های انسانی تشکیل می شود. افراد و نقش هایی که آنها ایفا می کنند از اجزای اصلی تشکیل دهنده سازمان هستند. افراد برای انجام دادن وظایف اصلی در سازمان با یکدیگر روابط متقابل (تعامل) دارند . (همان ، ص ۱۶) .
- ۲- دارای هدف بودن : موجودیت هر سازمانی برای تامین هدف خاصی است. هر سازمان و اعضایش همواره در پی تامین یک هدف، مقصود یا انجام ماموریت خاصی هستند. امکان دارد که هدف های اعضای سازمان با هدف سازمان متفاوت باشد و نیز امکان دارد که یک سازمان چندین هدف داشته باشد، ولی با وجود این ، موجودیت هر سازمان به سبب وجود یک یا چند هدف است که بود و نبود آنها به معنی نیستی سازمان است .
- ۳- سیستم یا ساختار آگاهانه : معنی یک سیستم فعال این است که سازمان مزبور کارها و فعالیت های خاصی را انجام می دهد. سازمان های تخصصی ، به صورتی آگاهانه به چندین بخش و دایره (برای انجام دادن یک مجموعه از فعالیت های خاص) تقسیم می شوند. این بخش های فرعی در فرآیند انجام کارها کارایی زیادی خواهند داشت. مقصود از کاربرد ساختار آگاهانه این است : دوایر ، بخش ها و گروه های جدا ازهم هم آهنگ و در جهت خاصی هدایت می شوند.
- ۴- مرزهای مشخص : مرزهای سازمان تعیین کننده عوامل و ارکان درونی و برونی آن هستند. در سازمان ، عضویت نقش تعیین کننده دارد و مرز سازمان به وسیله عضو یا اعضا مشخص می شود. اعضای سازمان معمولا نوعی تعهد دارند که در ازای دریافت مبلغی ، کسب حیثیت یا مزایای دیگری نقشی یا نقشهایی را در سازمان ایفا نمایند. یک سازمان می تواند با ارکان و عوامل خارج از محیط خود رابطه متقابل داشته باشد، ولی همواره به عنوان یک نهاد منفک از

محیط خارج حفظ گردد و باقی بماند. ضرورت های اصلی و عمده سازماندهی تعیین مرزهای مشخص است. آنگاه که برای تامین یک هدف افرادی در یک شرکت سازماندهی می شوند، یک نهاد اجتماعی به وجود می آورند که با سایر نهادها متفاوت است. (همان، ص ۱۷)

اهمیت

سازمان ها بر علوم سیاسی ، طبقات اجتماعی ، علوم اقتصادی ، مذهب و حتی خانواده اثرات مستقیم و علی دارند . سازمان های بزرگ موجب تغییر در سیاست ها شده اند، زیرا سیاستگذاران به سازمان ها تعلق دارند و به آن ها وابسته اند. طبقات اجتماعی به وسیله رتبه ها و مقام های درون سازمان ها به وجود می آیند ف نه برعکس . فن آوری بسیار پیشرفته کنونی که در خدمت تولید کالاها و خدمات است نمی تواند بدون سازمان های بزرگ وجود داشته باشد . خانواده ها به گونه ای تشکیل می شوند که با پدیده سازمان سازگار باشند، و بیشتر خانواده ها (از نظر دستمزد، حقوق و ارتزاق) به سازمان ها وابسته اند. حتی مذهب هم به صورت یک پدیده بزرگ سازمان یافته در آمده است.

سازمان به عنوان یک سیستم

یک سیستم مجموعه ای از عناصر یا عواملی است که با هم رابطه متقابل (تعامل) دارند، درون دادهای خود را از محیط می گیرد، و آنها را به محصول ، نتایج و برون داد تبدیل می کند و به محیط خارج تحویل می دهد. سیستم وابسته به محیط است . وابستگی افراد و دوایر سازمانی و با هم کار کردن آنها نشانه رابطه متقابل(تعامل) است .

سیستم باز و بسته

یک سیستم بسته ، به محیط وابسته نیست، خود مختار است، مسدود است و به اصطلاح مهر و موم شده و با دنیای خارج هیچ رابطه ای ندارد. همه انرژی مورد نیاز را در خود دارد و بدون استفاده از منابع خارجی می تواند به حیات خود ادامه دهد و کار کند . اگر چه یک سیستم بسته حقیقی نمی تواند وجود داشته باشد ولی کارهایی که در درون یک سازمان صورت می گیرد می تواند نمودی از آن باشد. (همان، ص ۲۰) . در سیستم های بسته مدیریت کار مشکلی نیست. محیط پایدار و قابل پیشبینی است و تاثیر گذاری آن موجب اختلال یا مشکلاتی نمی شود . مساله اصلی مدیریت ، اداره سیستم با راندمان بالا است.

سیستم های فرعی

هر سیستم از تعدادی سیستم فرعی تشکیل می شود. فعالیت های ویژه ای که بقا و ادامه حیات سیستم را تضمین می کند به وسیله دوایری انجام می شود که به عنوان سیستم فرعی عمل می کنند. سیستم های فرعی در سازمان ، پنج وظیفه اصلی دارند ، مرزبانی ، تولید، نگهداری، سازش با محیط و مدیریت . (همان، ص ۲۱)

سیستم های مرزبانی وظیفه داد و ستد با محیط را دارند . سیستم فرعی تولید ، کارهای داخل را بر عهده دارن مانند معلم و کلاس در ، وظیفه سرپا نگاه داشتن سازمان بر عهده سیستم فرعی نگهداری است که شامل نظافت ، فضا سازس ، راه اندازی ، تامین نیاز نیروهای انسانی ، پاداش ها و امکانات رفاهی و ... است. هر سازمانی نیازمند آن است که از فن آوری بهره گیرد و خود را با تغییرات منطبق کند . این امر وظیفه سیستم فرعی سازش است . رهبری و هماهنگی سیستم های فرعی ، تعیین استراتژی ، هدف ها ، سیاست ها و اداره کل سازمان بر عهده سیستم فرعی مدیریت است .

مدیریت سیستم های پیچیده اجتماعی

سازمان های انسانی _ مانند آموزش و پرورش _ که نوعی سیستم اجتماعی هستند، با سیستم هایی چون انواع دستگاه های مکانیکی ، و یا انسان از دو جهت متفاوت هستند . نخست آن که انسان ها

اجزای تشکیل دهنده سیستم هستند . دوم پیچیدگی سازمان های انسانی است . منشاء این پیچیدگیها ، ویژگی هایی است که در گروه های انسانی وجود دارد . هنجارها و ارزش ها نامسوس اند . این سیستم ابعاد فرهنگی دارد . ارکان اصلی آن(انسان ها) خود آگاهی دارند. ساختار اجزای تشکیل دهنده سیستم و نقش هایی که ایفا می کنند پیوسته تغییر می کند . و اطلاعات از مجاری گوناگون تجربیدی و انتزاعی، زبان و علائم ، سیستم های معانی و مفاهیم و معانی واژگان ، می گذرند. هر معلولی نمی تواند علت منحصر به فردی داشته باشد . مدیریت این سازمان ها کار چندان ساده ای نیست. (همان، ص ۲۵)

ابعاد سازمان

ابعاد ساختاری بیانگر ویژگی های درونی یک سازمان هستند . آن ها مبنایی به دست می دهند که می توان توسط آن ها سازمان ها را با هم مقایسه کرد . **ابعاد محتوایی** معرف کل سازمان هستند ؛ مثل اندازه یا بزرگی سازمان ، نوع فن آوری ، محیط و هدفهای آن . که معرف جایگاه سازمان هستند که بر ابعاد ساختاری اثر می گذارد . زیرا نشان دهنده سازمان و محیطی هستند که ابعاد ساختاری در درون آن قرار می گیرد .

محتوایی	ساختاری
۱- اندازه	۱- رسمی بودن
۲- فن آوری سازمانی	۲- تخصصی بودن
۳- محیط	۳- داشتن استاندارد
۴- هدف ها و استراتژی ها	۴- سلسله مراتب اختیارات
۵- فرهنگ	۵- پیچیدگی
	۶- متمرکز بودن
	۷- حرفه ای بودن
	۸- نسبت پرسنلی (کارکنان)

(دفت . ص ۲۷)

- ۱- رسمی بودن : به اسناد و مدارکی گفته می شود که در سازمان وجود دارد . در این اسناد؛ روش ها، شرح وظایف، مقررات و سیاست هایی را که سازمان باید رعایت و اجرا نماید؛ نوشته شده است . این اسناد نشان دهنده نوع رفتار و فعالیتهاست . غالباً میزان رسمی بودن یک سازمان را از طریق شمارش تعداد صفحات اسناد موجود تعیین می نمایند. (دفت . ص ۲۷) . برای مثال : وزارت آموزش و پرورش بسیار رسمی است . اما در سازمان شرکت های خصوصی تقریباً قوانین و مقررات شفاهی و توافقی است .
- ۲- داشتن استاندارد: داشتن استاندارد به موردی اطلاق می شود که بسیاری از کارهای مشابه به روشی یکسان و همانند انجام شوند.
- ۳- تخصصی بودن : تخصصی بودن یک سازمان یعنی این که سازمان مذکور تا چه اندازه یا تا چه درجه ای کارها و فعالیت های خود را به وظایف جداگانه و تخصصی تقسیم کرده باشد . اگر سازمان در حد بسیار بالایی تخصصی شده باشد، هر کارگر یا کارمند تنها دامنه محدودی از کاره را انجام می دهد. اگر سازمان در حد پایینی تخصصی شده باشد، کارکنان کارهای متعددی را انجام می دهند و هر یک از آن ها چندین وظیفه عهده دار می شوند. گاهی تخصصی بودن را **تقسیم کار** می گویند .
- ۴- سلسله مراتب اختیارات : مقصود از سلسله مراتب اختیارات، مشخص کردن این موضوع است که هر یک از افراد باید گزارش کار خود را به چه کسی بدهد، و نیز حیطة کنترل (نظارت) هر یک از مدیران مشخص می شود. این سلسله مراتب از طریق نمودارهای سازمانی مشخص می شود .

- ۵- پیچیدگی : مقصود از پیچیدگی تعداد کارها یا سیستم های فرعی است که در درون یک سازمان انجام می شود یا وجود دارد. پیچیدگی را می توان در سه بعد سنجید : عمودی ، افقی و فضایی . مقصود از عمودی تعداد سطحی است که در سلسله مراتب اختیارات وجود دارد. پیچیدگی سازمان از نظر افقی ، مربوط به تعداد عنوان شغلی یا دوایری است که به صورت افقی در سراسر سازمان وجود دارند . پیچیدگی سازمان از نظر فضایی به محل ها و مناطق جغرافیایی اطلاق می شود.
- ۶- متمرکز بودن : در سلسله مراتب اختیارات ، متمرکز بودن به آن سطح از اختیارات گفته می شود که قدرت تصمیم گیری دارد. هنگامی که تصمیم در سطح بالای سازمانی گرفته می شود، آن سازمان را متمرکز می نامند. هنگامی که تصمیم گیری ها به سطوح پایین سازمان تفویض گردد، می گویند سازمان غیر متمرکز است .
- ۷- حرفه ای بودن : به سطح تحصیلات رسمی و آموزشی کارکنان اطلاق می شود. اگر در یک سازمان، کارکنان برای گرفتن شغل باید دوره های آموزشی بلند مدت ببینند، می گویند که سازمان بسیار حرفه ای است. برای تعیین میزان حرفه ای بودن سازمان میانگین سال های آموزش و تحصیلات کارکنان را تعیین می کنند.
- ۸- نسبت پرسنلی(کارکنان) : این نسبت بیانگر به کار گیری افرادی است که برای وظایف مختلف و دوایر گوناگون به استخدام سازمان در می آیند . نمونه هایی از نسبت پرسنلی عبارت است از : نسبت مدیریت ، نسبت اداری، نسبت ستادی یا نسبت کارکنانی که دستمزد مستقیم می گیرند.

ابعاد محتوایی سازمان

- ۱- اندازه : اندازه سازمان عبارت است از بزرگی آن که به صورت تعداد افراد یا کار کنان مشخص می گردد.
- ۲- تکنولوژی سازمان : تکنولوژی سازمان عبارت است از ماهیت سیستم (فرعی) تولید، و آن شامل عملیات و روش های فرایند تولید می شود . نمونه هایی از تکنولوژی سازمانی عبارت اند از یک کلاس درس در دانشکده یا یک پالایشگاه نفت .
- ۳- محیط : محیط شامل عواملی می شود که در خارج از مرزهای سازمان وجود دارند. برخی از این عوامل عبارتند از صنعت ، دولت ، مشتری ، عرضه کنندگان ، موسسات مالی و سازمان های دیگر
- ۴- استراتژی و هدف های سازمان : در این مقوله هدف و شیوه هایی که آن را از سایر سازمان ها متمایز می کند، مشخص می شود. معمولا هدف ها به صورت اسناد نوشته هستند، که بیانگر و نشان دهنده مقصود غایی و همیشگی شرکت می باشند. **استراتژی** عبارت است از یک برنامه عملی که به موجب آن شیوه تخصیص منابع و فعالیت های شرکت در رابطه با محیط و در راه نیل به هدفهای تعیین می گردد . هدف ها و استراتژی های سازمان مشخص کننده دامنه فعالیت ها و رابطه ای است که سازمان با کارکنان، مشتریان و رقبای خود دارد.
- ۵- فرهنگ : فرهنگ سازمان نشان دهنده مجموعه ای از ارزش ها، باورها، هنجارها و تفاهم هایی است که سازمان در آن ها با کارکنان وجوه مشترک دارد. امکان دارد که این ارزش ها مربوط به نوعی رفتار و رعایت برخی اصول اخلاقی، تعهد در برابر کارکنان ، کارایی یا ارائه خدمت به مشتری باشند، که همه آن ها به عنوان ابزار و وسایل مورد استفاده قرار می گیرند و اعضای سازمان بدان طریق به یکدیگر مرتبط می شوند. فرهنگ سازمان چیز نا نوشته ای است ولی با توجه به شعارها ، جشن ها ، نوع لباس و نماز سازمان قابل مشاهده است . (دفت . ص ۲۶-۳۱)

تفاوت سازمان های خدماتی و سازمان های تولیدی

سازمان های تولیدی ۱- کالاهای ساخته شده به منظور مصرف آینده انبار می شود. ۲- تولیدات استاندارد هستند. ۳- هسته فنی دور از دسترس مشتریان است. ۴- محصولات قابل لمس هستند. ۵- هسته مرکزی سرمایه است .		سازمان های خدماتی ۱- تولید و مصرف همزمان ۲- محصولات متداول و مرسوم ۳- مشارکت مشتری در فرایند تولید ۴- محصولات نامشهود ۵- هسته مرکزی انسان است
شرکت های ذوب آهن شرکت های اتومبیل سازس کارخانه های تولیدی مواد غذایی	بانک ها بنگاه های معاملاتی کارگزاران بورس خرده فروشی ها	سازمان های آموزشی سازمان های مشاوره ای درمانگاه ها و بیمارستان ها سازمان های حقوقی هتل ها و میهمانخانه ها

(دفت . ص ۲۳۶)

ویژگی های سازمان های بزرگ

- ۱- تعداد سطوح مدیریت افزایش می یابند (یعنی سازمان از نظر عمودی داری پیچیدگی هایی می شود).
- ۲- تعداد مشاغل و دوایر افزایش می یابند (یعنی سازمان از نظر افقی پیچیده تر می شود).
- ۳- کارها تخصصی تر می شوند و مهارت ها افزایش می یابند.
- ۴- سازمان رسمی تر می شود.
- ۵- عدم تمرکز بیشتر می شود.
- ۶- درصد کمتری از افراد در راس هرم سازمان قرار می گیرند.
- ۷- درصد بیشتری از افراد به کارهای فنی و ستادی می پردازند.
- ۸- درصد بیشتری از افراد به کارهای اداری، دفتری و بایگانی می پردازند.
- ۹- بخشنامه های بیشتری منتشر می شود و اسناد و مدارک بیشتری به جریان می افتد. (دفت . ص ۳۱۱).

نشانه های ضعف ساختاری

ساختار سازمان به هر صورتی که طراحی و پایه ریزی شده باشد، هر چند مدت باید مورد ارزیابی قرار گیرد . زیرا اگر سازمانی نتواند جواب گوی نیازهای محیط خود باشد یکی از نشانه های ضعف ساختاری زیر را در خود مشاهده خواهد کرد .

- **تصمیم گیری با تاخیر انجام می شود .** مقامات ارشد سازمان و آن هایی که باید تصمیم گیری کنند با انبوهی از بار اضافی و مساذلی روبرو می شوند که از عهده آن ها بر نمی آیند . تفویض اختیار و واگذار کردن مسؤولیت ها به مدیران رده پایین تر [نیز] تکافو نمی کند . علت دیگری که باعث پایین آمدن کیفیت تصمیمات می گردد ، این است که اطلاعات لازم به افراد ذیربط داده نمی شود. اطلاعاتی که در سلسله مراتب اداری (در سطوح افقی و عمودی سازمان) رد و بدل می شود به گونه ای نیست که تصمیمات مناسب و معقول در پی داشته باشد .
- **سازمان نمی تواند در برابر تغییرات محیط واکنشی مناسب نشان دهد .** یکی از دلایلی که باعث می شود سازمان نتواند ابتکار عمل به خرج دهد این است که دوایر سازمان(از نظر افقی) هماهنگ نیستند . ساختار سازمانی باید به گونه ای باشد که مسؤولیت های دوایر

مختلف به صورتی دقیق مشخص شود، که از آن جمله است شناسایی تغییرات محیط و داشتن ابتکار عمل.

- **وجود تعارض به میزان زیاد.** ساختار سازمانی باید بگونه ای باشد که هدف های ضد و نقیض دوایر بتوانند به صورت مجموعه ای واحد از هدف ها در آیند و سازمان بتواند آن ها را تامین کند. اگر دوایر تنها در جهت تامین هدف های خود کوشش نمایند یا به گونه ای عمل کنند که تامین هدف های آن ها به قیمت از دست دادن کل هدف های سازمان تمام شود ، ساختار مزبور معیوب خواهد بود. در چنین صورتی باید به هر طریق ممکن بین دوایر سازمانی (از نظرافقی) هماهنگی ایجاد شود. (دفت، صص ۴۰۳-۴۰۴)

نظریه های مدیریتی و سازمانی

از بدو تشکیل اولین نهادهای اجتماعی هدفمند، با ساختار آگاهانه و دارای مرزهای شناخته شده ، شکل گیری سازمانها تابعی از گرایش های ارزشی نسبت به انسان بوده است. دیدگاه ارزشی نسبت به انسان از بسیار منفی تا بی طرف و بسیار مثبت تغییر کرده است . آنانی که دیدی منفی دارند ، براین نظرند که مردم باید مهارشوند، زیرا که آنان اساسا کاهل ، تنبل، و غیر قابل اعتمادند ، بخش اعظم نظریه کلاسیک سازمانی به این دیدگاه اختصاص دارد . یک موضع بی طرفانه تر ناظر بر نفوذ محیط است. اکثر رفتار ما به یادگیری منسوب می شود . با تغییر محیط می توان به تغییر فرد پرداخت . این موضع ، شالوده دیدگاه رفتارگرایان است و سرانجام، دیدگاه مثبت مبین این است که ما در حالت طبیعی خود، برای کمال تلاش و تگاپو می کنیم. مردم مهربان، بخشنده، دلسوز و سزاوار اعتماد و تکاملند. امروزه جنبش های منابع انسانی و انسان گرایی صنعتی منعکس کننده این ارزش ها هستند. تا زمان حاضر نیز این سه گرایش ارزشی وجود دارند. (میچل ، صص ۴۲-۴۶)

نظریه مدیریت علمی

نام این نظریه با نام **فردریک تیلور** عجین شده است . او در سال ۱۹۰۳ مدیریت سازمانی را مورد توجه قرار داد . اگرچه توصیه های او درباره مدیریت سازمانی است اما باعث تحول در سازمان ها به عنوان نهاد اجتماعی شد . اصول چهارگانه تیلور به شرح زیر است .

۱- گسترش علم آگاهی از کار

۲- انتخاب کارکنان بر مبنای علمی

۳- هماهنگ کردن علم کار با کارکنان

۴- تقسیم منطقی کار بین کارکنان

این نظریه که اجرای آن مستلزم انضباط کارکنان بود ، به تدریج اعتصابات کارگری را در پی داشت .

نظریه کلاسیک

در اوایل قرن بیستم **ماکس وبر** تصویری از سازمان ارائه کرد که ما امروز آن را با **دیوان سالاری** (بوروکراسی) می شناسیم . اصول زیر بنایی او مبتنی بر خردمندی برای رسیدن به دف است و دیوان سالاری آن طور که وبر تعریف کرده است به کاغذ بازی یا به جنبه های ناکارآمد سازمان ها اطلاق نمی شود. اصول وبر به شرح زیر است .

- ۱- **قواعد و مقررات** باید صریح و روشن باشند . این قواعد و مقررات برای نظم و تداوم مورد نیازند. با قواعد و مقررات می توان نحوه انجام امور را به صورت معیاری در آورد و با همه به گونه ای برابر رفتار کرد.

- ۲- باید جنبه های ویژه ای از کفایت و صلاحیت موجود باشد . مردم باید مشاغل کاملا مشخصی داشته و اختیار انجام آن را نیز داشته باشند . بدین سان ، اصل **تقسیم کار** جنبه ای تفکیک نا پذیر از طرح او بود .
- ۳- منشا اختیار و اقتدار ؛ آموزش فنی، **صلاحیت**، و تخصص است . باید معیارهایی عینی برای افراد واجد شرایط یا کسانی که به مشاغل خاص ارتقا می یابند وجود داشته باشد.
- ۴- مدیریت باید از مالکیت وسایل تولید کاملا جدا شود. در تلاش برای خردمندان ساختن و عینی کردن تصمیم گیری ، **مالکیت و رهبری از هم تفکیک** گردند.
- ۵- اصل **سلسله مراتب** پیشنهاد می کند که هر اداره پایین تر تحت سرپرستی مستقیم یک اداره بالاتر باشد. مجاری ارتباطی عمودی هستند نه افقی .
- ۶- اقدامات ، تصمیمات ، و قواعد باید به **صورت مکتوب** ثبت و ضبط شوند. کنش جاری سازمان بخشی از اسناد عمومی است .

از دیدگاه های مشهور این نظریه ، نظران **هنری فایول** است . چهارده اصل مدیریتی او با اصول وبر مشابه بودند .

۱. تقسیم کار ، ۲. اختیار و مسؤولیت ، ۳. انضباط ، ۴. وحدت فرماندهی ، ۵. وحدت جهت ، ۶. تسلیم منافع فردی به جمعی ، ۷. حقوق و مزایای کارکنان ، ۸. تمرکز ، ۹ . سلسله مراتب ، ۱۰. ترتیب ، ۱۱. برابری ، ۱۲. ثبات شغلی کارکنان ، ۱۳. ابتکار ، ۱۴ . روحیه گروهی

نظریه روابط انسانی

با پژوهش های **التون مایو** در کارخانه هاثورن که از ۱۹۲۷ تا ۱۹۳۲ انجام شد ، چشم انداز دیگری به وجود آمد . که نظریه کلاسیک را به مبارزه طلبید . علاوه بر ساختار رسمی یک ساختار غیر رسمی نیز وجود دارد . مردم به طریقی با هم ارتباط بر قرار می سازند که رسماً تجویز نشده است . اگر افراد استقلال نداشته باشند، دیگر تقسیم کار چندان معنایی ندارد . روابط افقی ممکن است به به اندازه روابط عمودی حائز اهمیت باشند . مدیران باید آگاه باشند که هنجارهای گروهی وجود دارد . بازده صرفاً کنشی از کار فرد تا سرحد توانایی نیست. در واقع مردم ممکن است به علت فشار گروهی در سطوحی کمتر از ظرفیت کامل کار کنند ، حتی اگر این فشار مغایر با سود شخصی افراد از لحاظ اقتصادی باشد. آدمیان با وجوه دیگر شغل به غیر پول نیز برانگیخته می شوند .

نویسندگان جدیدتر بر این باورند که تحت شرایط مناسب ، کارکنان می توانند بدون سرپرستی دقیق یا بدون پاداش های بدیهی اقتصادی ، با سخت کوشی بسیار به کار بپردازند .

- یک سازمان صرفاً بیش از مجموعه ای از نظامهای انسان - ماشین است ، بلکه سازمانی اجتماعی است که در آن مردم دوستان، دشمنان، بیمهها، امیدها، و آرزوهایی دارند که در آن نظام به حساب نمی آیند.
- سطح باروری با هنجار اعلام شده از سوی مدیریت تعیین نمی شود، بلکه با مجموعه ای از هنجارها و ضوابط گروهی تعیین می شود.
- کارگران همواره به عنوان افرادی که به تنهایی عمل می کنند ، پاسخ نمی دهند. در واقع ، گروه ها به تصمیم گیری می پردازند ، و این گروه ها و خرده گروه ها ممکن است به عنوان جزیی از سازمان رسمی محسوب نشوند .

نظریه سیستم ها

نظریه سیستم ها را از نظر توجه به عنصر انسان ، می توان نظریه ای بی طرف تلقی کرد . این نظریه از اندیشه های مرتبط با زیست شناختی است . یک سیستم بنا به تعریف، متشکل از بخش ها و عناصر به

هم وابسته است . این امر در خصوص همه سیستم های مکانیکی ، زیستی ، و اجتماعی صحت دارد . هر سیستم دارای الگوی درون داد ، تبدیل ، و برون داد است . یک سازمان به منظور کارایی باید قادر به سازگاری با محیط خویش باشد . طرح ریزی کارآمد یک سازمان بسته به انطباق میان ساختار درونی آن و محیط ، و نیز روابط میان آن دو است . بنابراین یک بهترین ساختار وجود ندارد . بلکه به محیط و خصوصیات ذاتی خود سازمان بستگی دارد .

شیوه های اقتضایی

نظریه های اقتضایی ، بر فلسفه سیستم ها بنا شدند . آنها تعامل پیچیده میان محیط ، تکنولوژی ، ساختار سازمانی و انگیزش آدمی را مورد توجه قرار دادند و استدلال آنان این است که بهترین روش برای طرح ریزی یک سازمان وجود ندارد . اثر بخشی منوط به تعامل ساختار ویژه سازمانی با تکلیف و محیط آن است.

پژوهشگران این حوزه به مواردی چون ، ساختار سازمانی ، تکالیف سازمان ، تکنولوژی ، میزان پیش بینی پذیری محیط پرداخته اند . تا ه سخن ، نظام های شیوه اقتضایی سعی در تحلیل کارایی سازمانی بر حسب تناسب روابط میان سازمان و محیط آن دارند . پیشنهاد این است که بهترین سبک منوط به اقتضای موقعیت است . این شیوه مستلزم فهم و درکی پیچیده تر از روابط میان ساختار سازمان ، بخشهای به هم پیوسته آن ، و محیط بیرونی است . (میچل ، صص ۲۷-۷۴)

اهداف سازمانی

در هر سازمان چندین نوع هدف وجود دارد و برای تامین هر یک باید کار خاصی انجام شود .

اهداف رسمی

معمولا هدف های کلی سازمان را ماموریت می نامند (یعنی دلیل وجودی سازمان). ماموریت بیانگر ارزش ها ، ارزش ها و دلیل بر هستی سازمان است. که عبارتند از گستره سازمان که به صورت رسمی مشخص شده است و نتایجی که سازمان در پی دستیابی به آن هاست . (دفت . ص ۷۷)

هدفهای عملیاتی، استراتژی ها

هدف های عملیاتی آنچه را که سازمان باید از طریق اقدامات و عملیات واقعی به آن ها دست می یابد تعیین می کنند . معمولا هدفهای عملیاتی در قالب دستاوردهای قابل سنجش و اندازه گیری ، بیات و در کوتاه مدت تعیین می شوند . هدف های عملیاتی با هدفهای سازمانی تفاوت دارند (دفت . ص ۷۹)

برای مثال در وزارت آموزش و پرورش ، بهبود نرخ ثبت نام ، بهبود نرخ ارتقا ، ارتقا دانش کارکنان از نوع هدف های عملیاتی هستند .

انتظارات امروز از تعلیم و تربیت

منبع و منشأ اصلی اهداف وزارت آموزش و پرورش ، متاثر از قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران (ق.ج.ا.ا. ق. ۱۰۱)

مروری بر قانون اساسی ج.ا.ا. ، بیانیه حقوق بشر ، نظریه های آموزشی و یادگیری و . . . به خوبی نشان می دهند که انتقال دانش یکی از کارکردهای جزئی تعریف شده برای آموزش و پرورش و مدرسه است .

ماده ۲۶ اعلامیه جهانی حقوق بشر چنین اعلام می دارد :

۱. هرکس حق دارد از تربیت بهره مند گردد . تربیت باید لاقفل در زمینه آموزش عمومی و اساسی رایگان باشد . آموزش عمومی اجباری است . آموزش فنی و حرفه ای باید تعمیم یابد . ورود به آموزش عالی باید برای همه در حد تساوی کامل و براساس شایستگی افراد باشد .
 ۲. هدف تربیت باید شکفته ساختن کامل شخصیت انسانی و تحکیم و تقویت احترام حقوق بشر و آزادی های اساسی باشد . تربیت باید زمینه تفاهم و اغماض و دوستی را میان کلیه ملت ها و گروه های نژادی و مذهبی مساعد سازد و نیز گسترش فعالیت های " ملل متحد " را در راه حفظ صلح هموار نماید .
 ۳. پدران و مادران در گزینش نوع تربیت برای فرزندان خود حق تقدم دارند .
- قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران با توجه به دیدگاه های ارزشی خود هدف های والای بیشتری بر بیانیه حقوق بشر در این زمینه نیز افزوده است .

گزیده ای از قانون اساسی جمهوری اسلامی

قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران هدف ها و آرمان هایی را برای نظام ، جامعه ، مردم و آینده تصویر کرده است . این آرمان ها الزاما باید توسط نظام آموزش و پرورش پیگیری و پوشش داده شود .

اصل دوم

۶-ب - استفاده از علوم و فنون و تجارب پیشرفته بشری و تلاش در پیشبرد آن ها

۶-ج- نفي هرگونه ستم گري و ستم کشي و سلطه گري و سلطه پذيري

اصل سوم

دولت جمهوری اسلامی ایران موظف است برای نیل به اهداف مذکور در اصل دوم ، همه امکانات خود را برای امور زیر به کار برد :

- ۱- ایجاد محیط مساعد برای رشد فضائل اخلاقی بر اساس ایمان و تقوی و مبارزه با کلیه مظاهر فساد
- ۲- بالابردن سطح آگاهی های عمومی در همه زمینه ها با استفاده صحیح از مطبوعات و رسانه های گروهی و وسائل دیگر
- ۳- آموزش و پرورش و تربیت بدنی رایگان برای همه در تمام سطوح ، و تسهیل و تعمیم آموزش عالی.
- ۴- تقویت روح بررسی و تتبع و ابتکار در تمام زمینه های علمی ، فنی ، فرهنگی و اسلامی از طریق مراکز تحقیق و تشویق محققان .
- ۵- طرد کامل استعمار و جلوگیری از نفوذ اجانب .
- ۶- محو هرگونه استبداد و خودکامگی و انحصارطلبی
- ۷- تامین آزادی های سیاسی و اجتماعی در حدود قانون .
- ۸- مشارکت عامه مردم در تعیین سرنوشت سیاسی ، اقتصادی ، اجتماعی و فرهنگی خویش .
- ۹- رفع تبعیضات ناروا و ایجاد امکانات عادلانه برای همه ، در تمام زمینه های مادی و معنوی .

۱۰- ایجاد نظام اداری صحیح و حذف تشکیلات غیر ضرور .

اصل دهم

از آن جا که خانواده واحد بنیادی جامعه اسلامی است ، همه قوانین ، مقررات ، برنامه ریزی ها ی مربوط باید در جهت آسان کردن تشکیل خانواده ، پاسداری از قداست آن و استواری روابط خانوادگی بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی باشد .

اصل پانزدهم

زبان و خط رسمی و مشترک مردم ایران فارسی است . اسناد و مکاتبات و متون رسمی و کتب درسی باید با این زبان و خط باشد . . .

اصل شانزدهم

از آن جا که زبان قران و علوم و معارف اسلامی عربی است و ادبیات فارسی کاملاً با آن آمیخته است این زبان باید پس از دوره ابتدایی تا پایان دوره متوسطه در همه کلاسها و رشته ها تدریس گردد .

اصل نوزدهم

مردم ایران از هر قوم و قبیله ای که باشند از حقوق مساوی برخوردارند و رنگ ، نژاد و زبان و مانند این ها سبب امتیاز نخواهد بود .

اصل بیست و یکم

دولت موظف است حقوق زن را در تمام جهات با رعایت موازین اسلامی تضمین نماید و امور زیر را انجام دهد:

ایجاد زمینه های مساعد برای رشد شخصیت زن و احیای حقوق مادی و معنوی او . . .

اصل سی ام

دولت موظف است وسائل آموزش و پرورش رایگان را برای همه ملت تا پایان دوره متوسطه فراهم سازد و وسایل تحصیلات عالی را تا سرحد خود کفایی کشور به صورت رایگان گسترش دهد .

اصل پنجاهم

در جمهوری اسلامی ، حفاظت محیط زیست که نسل امروز و نسل های بعد باید در آن حیات اجتماعی رو به رشدی داشته باشند ، وظیفه عمومی تلقی می گردد . . .

اهداف کلی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران

(۱۳۷۷/۷/۲۰) مصوب ششصد و بیست و ششمین جلسه شورای عالی

کمال انسان در نظام تعلیم و تربیت اسلامی رسیدن به قرب الهی است . این هدف غایی به اهداف زیر تقسیم می شود:

اهداف اعتقادی :

۱. ایجاد زمینه لازم برای خودشناسی و خداشناسی و تقویت روحیه حقیقت جویی .
۲. تقویت ایمان و اعتقاد به مبانی اسلام و بسط بینش الهی براساس قرآن کریم و سنت پیامبر(ص) و ائمه معصومین (ع) بامراعات اصول ۱۲ و ۱۳ قانون اساسی در مورد پیروان مذاهب اسلامی و اقلیت های دینی .
۲. پرورش روحیه پذیرش حاکمیت مطلق خداوند بر جهان و انسان و اعمال این حاکمیت در جامعه براساس اصل ولایت فقیه .

اهداف اخلاقی :

۱. تزکیه و تهذیب نفس و رشد فضایل و مکارم اخلاقی براساس ایمان به خدا و تقوای اسلامی .
۲. پرورش روحیه تعبد الهی و التزام عملی به احکام و آداب اسلامی .
۳. پرورش روحیه اعتماد به نفس و استقلال شخصیت .
۴. تقویت احساس کرامت اخلاقی و برانگیختن عزت نفس .
۵. پرورش متعادل عواطف انسانی و همزیستی مسالمت آمیز .
۶. پرورش روحیه نظم و انضباط .
۷. پرورش روحیه مبارزه بایکارگی ، بطالت و مشاغل کاذب .

اهداف علمی آموزشی :

۱. تقویت روحیه تحقیق ، تعقل و تفکر، بررسی و تعمق، نقد و ابتکار .
۲. پرورش روحیه تعلیم و تعلم و تربیت مستمر .
۳. شناخت ، پرورش و هدایت استعداد های افراد در جهت اعتلای فرد و جامعه .
۴. شناخت اسرار جهان آفرینش و قوانین طبیعت به عنوان آیات الهی به منظور پیشبرد دانش و معرفت و تجارب بشری .
۵. ترویج زبان و خط فارسی به عنوان زبان و خط رسمی مشترک مردم ایران و آموزش زبان عربی به منظور آشنایی با قرآن و معارف اسلامی .
۶. توسعه علوم و فنون و مهارت های مورد نیاز فرد و جامعه .
۷. پرورش روحیه کتابخوانی و مطالعه .
۸. پرورش روحیه مشارکت و همکاری در فعالیت های گروهی .

اهداف فرهنگی هنری :

۱. شناخت ، پرورش و هدایت ذوق و استعداد های مختلف هنری و زیبایی شناسی .
۲. شناخت زیبایی های جهان آفرینش به عنوان مظاهر جمال الهی .
۳. شناخت هنر اسلامی و هنر های ملی و جهانی مناسب .
۴. پرورش روحیه حفظ میراث فرهنگی هنری و تاریخی .
۵. شناخت ادب فارسی به عنوان جلوه گاه ذوق هنر و مظهر وحدت ملی و اجتماعی کشور .

۶. شناخت فرهنگ و آداب و سنن مطلوب جامعه اسلامی ایران .
۷. تقویت روحیهی احترام از رسوم منحن و خرافی .
۸. شناخت تاریخ و فرهنگ و تمدن اسلام ، ایران و جهان با تأکید بر فرهنگ معاصر .

● اهداف اجتماعی :

۱. پرورش روحیهی پاسداری از قداس و روابط خانواده بر پایه حقوق و اخلاق اسلامی .
۲. پرورش روحیهی تحقق بخشیدن به قسط اسلامی و پاسداری از آن .
۳. پرورش روحیهی برادری و تعاون اسلامی و همبستگی ملی و فرهنگی و تقویت آن .
۴. پرورش روحیهی امر به معروف و نهی از منکر به عنوان وظیفه‌ای همگانی .
۵. پرورش روحیهی احترام به قانون و التزام به رعایت آن .
۶. پرورش روحیهی نظم در روابط فردی و اجتماعی .
۷. پرورش روحیهی مسئولیت پذیری و مشارکت در فعالیت‌های دینی ، فرهنگی و اجتماعی .
۸. تقویت روحیهی تولی و تبری .
۹. تقویت روحیهی گذشت ، فداکاری و ایثار در روابط اجتماعی .
۱۰. پرورش سعهی صدر و تحمل آرای دیگران در برخورد اندیشه‌ها .
۱۱. پرورش روحیهی احترام به شخصیت افراد و مراعات حقوق مادی و معنوی آنان .
۱۲. پرورش روحیهی مقاومت در برابر تبلیغات سوء .

● اهداف زیستی :

۱. تأمین سلامت جسمی و بهداشت روانی با فراهم ساختن شرایط مناسب .
۲. تقویت روحیهی رعایت بهداشت عمومی و حفظ محیط زیست .
۳. پرورش روحیهی توجه به تربیت بدنی به عنوان زمینه‌ای برای رشد معنوی انسان .

● اهداف سیاسی :

۱. ارتقای بینش سیاسی بر اساس اصل ولایت فقیه در زمینه‌های مختلف جهت مشارکت آگاهانه در سرنوشت سیاسی کشور .
۲. پرورش روحیهی اتحاد اسلامی بین مسلمانان و حمایت از حق طلبان، عدالتخواهان، مظلومان و مستضعفان جهان و تقویت روحیهی مبارزه با مستکبران، استثمارگران و ستمکاران بر اساس ارزشهای اسلامی .
۳. پرورش روحیهی پاسداری از استقلال همه جانبه کشور و نفی هرگونه ستمگری و ستم کشی و سلطه‌گری و سلطه‌پذیری .
۴. پرورش روحیهی سلحشوری به منظور حفظ کیان اسلام و تقویت بنیه دفاعی کشور .
۵. تقویت بینش سیاسی نسبت به مسائل ایران و جهان ، بخصوص ممالک اسلامی و ملل محروم .
۶. شناخت ترفندهای استعمار و استکبار جهانی و ضرورت مبارزه با آن .

● اهداف اقتصادی :

۱. توجه به اهمیت رشد اقتصادی به عنوان وسیله‌ای برای رسیدن به رشد توسعه اجتماعی .
۲. شناخت ارزش و قداس کار و معاش حلال .

۲. مهارت بخشی و ایجاد آمادگی و علاقه جهت اشتغال مولد در بخشهای کشاورزی ، صنعت و خدمات .
۴. ایجاد روحیه‌ی ساده زیستی ، قناعت و پرهیز از هرگونه اسراف و مصرف زدگی و تجمل گرایی .
۵. پرورش روحیه‌ی انفاق و دستگیری از محرومان .
۶. تقویت روحیه‌ی عمل به احکام اقتصادی اسلام .
۷. شناخت حرف و مشاغل مولد جهت افزایش درآمد ملی ، رفع بیکاری و وابستگی اقتصادی .
۸. تقویت روحیه‌ی مبارزه با بهره‌کشی اقتصادی و مشاغل خلاف مصالح جامعه اسلامی .
۹. شناخت منابع اقتصادی کشور و شیوه‌های صحیح استفاده از آنها و پرورش روحیه‌ی حراست از اموال عمومی و ثروت ملی .

موضوع: اهداف کلی آموزش و پرورش جمهوری اسلامی ایران در ششصد و بیست و ششمین جلسه شورای عالی آموزش و پرورش

مورخ ۷۷/۷/۳۰ به تصویب رسید. صحیح است .

۱۳۷۷/۸/۲۴ - ۱۳۰/۳۵۰۱/۸

حسین مظفر

رئیس شورای عالی و وزیر آموزش و پرورش

انتظارات متقاضیان آموزش و پرورش

در هر نظام آموزشی می توان متقاضیان آموزش و پرورش را مشاهده کرد .

۱- متولیان نظام سیاسی - اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی

۲- افراد

۳- سازمان ها

۴- جامعه

به سادگی نمی توان اولویتی برای هر یک از چهار طبقه یاد شده تعیین کرد .

متولیان نظام سیاسی - اقتصادی - اجتماعی - فرهنگی از مدرسه و نظام آموزشی انتظار دارند تا گرایش ها و ارزشهای حکومت را در مدرسه درونی سازی کند ، افرادی معتقد به میانی و اصول مورد قبول حکومت برای تداوم و بقای خود و آینده اجتماع داشته باشند . نیروی کار مناسب فراهم کند . لذا این بخش از مدرسه و نظام آموزشی انتظاراتی آینده نگر دارد .

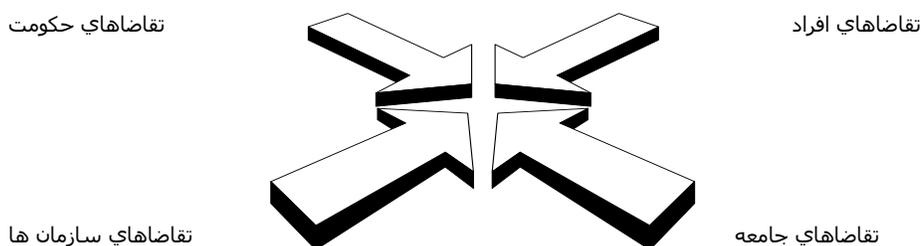
افراد در سن مدرسه (هر سطحی) متقاضی خدماتی هستند که زمینه پرورش و شکوفایی استعدادهای آن هارا فراهم نماید ، مهارت های زندگی را به آنان بیاموزد و آنان را برای مشارکت در اجتماع و کار آماده سازد . اگرچه انتظارات این گروه نیز به آینده توجه دارد اما نتایج عینی و کوتاه مدت را می طلبند . انتقال دانش ، مهارت های کلامی ، عددی و فنی ، برقراری ارتباطات درون فردی و برون فردی ، نظم و انضباط فردی و اجتماعی ، موفقیت در آزمون ها و طی مدارج تحصیلی ، رعایت حرمت انسانی از انتظارات این گروه است . این انتظارات با دیدگاهی متفاوت مورد توجه خانواده نیز هست .

سازمان های گوناگون انتظارات متفاوتی بر اساس اهداف خود دارند . بخش غیر دولتی مهارت های شغلی ، اخلاق کار و احترام به کار را مطالبه می کنند و بخش های دولتی به فراخور شرح وظیفه ، از نظام آموزش و پرورش درونی کردن انتظارات را مطالبه می کنند . حتی برخی از سازمان ها چاره جویی

برخی از آسیب های سازمانی و یا اجتماعی خود را از نظام آموزش و پرورش نیز انتظار دارند . این دسته از انتظارات بسیار مقطعی و در جای خود بسیار پر اهمیت هستند . فصل مشترک تقاضای سازمان های دولتی مهارتهای ارتباطی است .

جامعه اگرچه مجموعه ای از گروه های پیشین است اما خود به تنهایی هویت و انتظاراتی دارد . به نظر می رسد برآورده شدن انتظارات جامعه ، به برآورده شدن انتظارات سایر گروه ها می انجامد . اگر نظام سیاسی - اجتماعی - فرهنگی - اقتصادی حکومت منبعث از جامعه باشد ، تقاضاهای جامعه و حکومت به یکدیگر نزدیک خواهد بود و بدیهی است اگر حکومت منبعث از جامعه نباشد ، تعارض های زیر بنایی در انتظارات از آموزش و پرورش بروز خواهد کرد .

انتظارات جامعه هم به زمان حال و هم به آینده توجه دارد . این که اکنون چه دارد و با شرایط مطلوب چه فاصله ای دارد و این که آینده باید چگونه باشد و روند فعلی چگونه است ، از توقعات جامعه از نظام آموزشی است .



شکل ۲- متقاضیان آموزش

در هر شرایط انتظارات نشأت گرفته از چهار گروه ذکر شده ، در برنامه های نظام آموزشی نمود و ظهور پیدا می کند . در نظام هایی که مبتنی بر برنامه ریزی و ارزشیابی هستند ، حسب یک برنامه به تقاضاها پاسخ داده می شود . در نظام هایی که از پراکندگی منابع تصمیم گیری و مدیریتی برخوردارند ، پاسخگویی به انتظارات به بحران ها ، قدرت و سلاقت مدیران ارشد بستگی پیدا می کند .

این امور ، بحث مهم برنامه ریزی نظام آموزش و پرورش را در پی دارد که در حوصله این مجموعه نیست . در مقابل شواهد امیدوارکننده ، مواردی از قبیل بروز و حذف طرح کاد ، حذف و اضافه مربیان بهداشت ، مشاوره و راهنمایی ، برقراری و حذف نظام واحدی ، حذف و اضافه و تغییرات کتاب های درسی ، اضافه و حذف امور تربیتی ، برقراری و حذف مدارس نمونه مردمی ، ایجاد و حذف معاونت فنی و حرفه ای ، برقراری و حذف امتحانات هماهنگ و . . . آن هم طی بیست سال چندان خرسند کننده نیست .

پرسش

- ۱- با توجه به محتوای فوق و منابع دیگر ، مقاله ای حد اقل در دو صفحه تهیه کنید . که در آن وزارت آموزش و پرورش ، یا سازمان ، یا مدیریت های مناطق و یا سازمان یک مدرسه تحلیل شده باشد.
- ۲- از نشانی زیر "فلسفه تربیت رسمی و عمومی در جمهوری اسلامی ایران" را دریافت کرده و خود را برای بحث درباره آن آماده کنید . محور بحث پیرامون "چیستی" و "چرایی" خواهد بود . گزارش تلفیق نتایج مطالعات نظری سند ملی آموزش و پرورش (غیر قابل استناد) / سند ملی آموزش و پرورش / در نشانی arani.org