

**بخش اول**

**مفهوم مدیریت،**

**وظایف و خصوصیات مدیر**



## فصل

# ماهیت مدیریتی سازمان‌های فرهنگی



### ❖ اهداف آموزشی

- ❖ شناخت سازمان و انواع آن
- ❖ آشنایی با سازمان‌های فرهنگی
- ❖ آشنایی با انواع مدیریت در سازمان‌های فرهنگی
- ❖ شناخت سازمان آموزشی

## □ مدیریت<sup>۱</sup>

در سیر تحول دانش مدیریت طی قرون و سال‌های اخیر، کوششی مداوم در جهت یافتن عناصر مشترک در تصمیم‌گیری و اداره سازمان‌ها مشاهده می‌گردد که اساس علم مدیریت را تشکیل داده است. پیشرفت علم و تمدن در زمینه‌های گوناگون زندگی جوامع بشری، همواره پیچیدگی‌های روزافزونی را از نظر تشکیلات و اداره در سازمان‌ها به وجود آورده است که باعث تجدید نظر پژوهشگران علوم مدیریت در اصالت تئوری مدیریت شده است (اصغریور، ۱۳۸۸، ص ۱) درباره تعریف مدیریت اتفاق نظر خاصی در دست نیست و صاحب‌نظران و نظریه‌پردازان علم مدیریت با اهداف و سوگیری‌های گوناگون، تعاریف متفاوتی ارائه کرده‌اند. پارکینسون<sup>۲</sup> مدیریت را فرآیندی می‌داند که طی آن تصمیم‌گیری در سازمان‌ها صورت می‌پذیرد یا در تعریف دیگر مدیریت را انجام وظایف برنامه‌ریزی<sup>۳</sup>، سازماندهی<sup>۴</sup>، رهبری<sup>۵</sup>، هماهنگی<sup>۶</sup> و کنترل<sup>۷</sup> می‌داند (پارکینسون، ۱۳۸۹). هم‌چنین تیلور<sup>۸</sup> مدیریت را به صورت فرآیندی می‌دید که از طریق آن کارها به وسیله افراد به صورت انفرادی و یا گروهی انجام می‌گیرد (سلطانی و کشاورز، ۱۳۹۱، ص ۱۰).

## □ سازمان<sup>۹</sup>

سازمان در معنای وسیع کلمه، رکن اصلی اجتماع کنونی می‌باشد و مدیریت، مهمترین عامل در حیات، رشد و بالندگی یا مرگ سازمان تلقی می‌شود. مدیران، روند حرکت از وضعیت موجود به سوی وضعیت مطلوب مطلوب را هدایت، کنترل و رهبری می‌کنند. امروزه، انواع خدمات و تولیدات

1. Management
2. Parkinson
3. Planning
4. Organizing
5. Leadering
6. Co-ordination
7. Controlling
8. Tylore
9. Organization



مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون فراهم می‌کنند. هر سازمانی با انجام دادن وظایف چندگانه یا تخصصی، هدف‌های عام یا خاصی را برای جامعه و مردم آن محقق می‌سازد. مفهوم سازمان مانند بسیاری از مفاهیم علوم اجتماعی و انسانی، تعاریف گوناگونی دارد. سازمان گروهی از افراد است که به صورت عمدی سازمان داده شده‌اند تا به یک یا مجموعه‌ای از اهداف کلی و مشترک دست یابند. واژه «سازمان» در دو جنبه فیزیکی و مفهومی به کار می‌رود. از جنبه فیزیکی به معنای بنگاه یا مؤسسه است بدین معنی که محل و ساختمانی همراه با افرادی در جهت اهدافی مشغول به کار هستند. از جنبه مفهومی و در شکل رسمی، سازمان ساختاری ارادی و عمدی از نقش‌هایی است که در یک بنگاه به شکل رسمی سازماندهی شده‌اند (وایریچ و کوونتز<sup>۱</sup>، ۱۹۹۳). از دیدگاه ماکس وبر<sup>۲</sup> «سازمان پدیده‌ای اجتماعی به شمار می‌آید که به طور آگاهانه هماهنگ شده و دارای حدود نسبتاً مشخص بوده و برای تحقق هدف یا اهدافی بر اساس یک سلسله مبانی دائمی فعالیت می‌کند (رابینز<sup>۳</sup>، ۱۳۸۳، ص ۵).

## □ انواع سازمان

سازمان‌ها را بر اساس کارکرد و اهداف به دو دسته عمده سازمان رسمی و غیر رسمی دسته‌بندی می‌کنند:

### ■ سازمان رسمی<sup>۴</sup>

سازمان رسمی، ساختاری برنامه‌ریزی شده از نقش‌ها است؛ که به صورت رسمی سامان یافته است (کوونتز و همکاران، ۱۳۷۴، ص ۳۵۸) به عبارت دیگر، سازمان رسمی، عبارت است از سیستم یا شبکه‌ای از ارتباطات و اختیار، که افراد و گروه‌هایی که وظایف مهمی انجام می‌دهند، را به هم مرتبط می‌سازد. در ورای هر سازمان رسمی، معمولاً یک سازمان غیر رسمی (مجموعه‌ای از روابط کاری غیر رسمی در میان اعضای سازمان) وجود دارد؛ در حالی که سازمان رسمی تعیین می‌کند، چه فردی به چه کسی، گزارش می‌دهد؛ سازمان غیر رسمی بر این مبنا استوار است، که چه کسی، عملاً با چه کسی، به تعامل می‌پردازد (ایران‌نژاد پاریزی، ۱۳۸۴، ص ۲۰۰ - ۱۹۹). در نمودارهای سازمانی، می‌توان ساختار رسمی سازمان و اینکه چه کسانی مسئول چه نوع کارها و یا فعالیت‌هایی هستند، را نشان داد (کندی<sup>۵</sup>، ۱۳۸۴، ص ۷۹ - ۷۵).

1. Wehrich and Coontz
2. Weber
3. Rabinz
4. Formal Organization
5. Kennedy



### ■ سازمان غیر رسمی<sup>۱</sup>

هربرت سایمون<sup>۲</sup> درباره سازمان غیر رسمی، عقیده دارد که سازمان غیر رسمی روابط شخصی‌ای است، که در سازمان وجود دارد و بر تصمیمات اثر می‌گذارد؛ ولی در طرح رسمی، پدیدار نمی‌گردد؛ یا با آن سر سازگاری ندارد (استونر، جیمز و فریمن<sup>۳</sup>، ۱۳۷۵، ص ۶۷۰-۶۶۹). در همین زمینه کیت دیویس<sup>۴</sup>، معتقد است که سازمان‌های غیر رسمی، شبکه‌ای از روابط شخصی و اجتماعی هستند که لزوماً توسط سازمان شکل نگرفته‌اند؛ بلکه به گونه‌ای خودجوش با همکاری و معاشرت و تعامل افراد پدید می‌آیند. سازمان‌های غیر رسمی ممکن است در برگیرنده افرادی از یک سازمان باشند، که مثلاً در تعطیلات، با هم به تفریح و ورزش می‌پردازند؛ یا افرادی که در ساعات‌های فراغت، با هم به صرف چای می‌پردازند. این پیوندهای بین فردی، در مدیریت بسیار مهم هستند؛ زیرا مدیران باید نسبت به سازمان غیر رسمی آگاه بوده و از دشمنی با آن پرهیز کرده و از فواید آن در اداره سازمان بهره‌جویند (کونتز، ۱۳۷۴، ص ۳۵۸).

### □ سازمان‌های فرهنگی<sup>۵</sup>

سازمان‌های فرهنگی، سازمان‌هایی هستند که مهمترین مأموریت و رسالت آنها، انجام فعالیت‌های فرهنگی است (ابراهیم‌پور، ۱۳۹۳). بنابراین می‌توان گفت که مراکز یا سازمان‌های فرهنگی عبارتند از سازمان‌های رسمی و عمدتاً دولتی یا وابسته به دولت است که در زمینه سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی، هدایت و نظارت بر آفرینش و ارائه محصولات فرهنگی و یا انجام مطالعات فرهنگی فعالیت می‌کنند و با عملکردهای خود، فرهنگ عمومی جامعه را اصلاح، هدایت و متأثر می‌سازند (حبیبی، ۱۳۷۹، ص ۳۷). بر اساس تعاریف موجود، چنین برداشت می‌شود که سازمان فرهنگی سازمانی است که مأموریت و یا وظایف اصلی خود را از میان فعالیت‌های فرهنگی انتخاب نموده است. هنری مینتزبرگ<sup>۶</sup> (۱۳۷۷)، در یک دسته‌بندی از ساختارهای سازمانی، به ساختارهای ایدئولوژیک (رسالتی) اشاره نموده است که انطباق بیشتری با مفهوم سازمان‌های فرهنگی دارد. طبق نظر مینتزبرگ در سازمان‌های ایدئولوژیک از

1. Informal Organization
2. Simon
3. Stoner, Gomez and Firman
4. Davis
5. Cultural Organization
6. Henry Mintzberg



سیستم کنترل و برنامه‌ریزی کمتری استفاده می‌شود و بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که سازمان‌های ایدئولوژیک از یک ساختار فنی اندکی برخوردار هستند. سازمان‌های ایدئولوژیک به عواملی چون تخصص‌گرایی در مشاغل، تفکیک بخش‌ها و تقسیم موقعیت‌ها خاتمه می‌دهند و هماهنگی از طریق استانداردهای ساختاری هنجارها صورت می‌گیرد. با توجه به این که سازمان‌های ایدئولوژیک بر آداب و رسوم و ارزش‌ها استوار هستند، به سازمان‌های خیلی جوان توجه ندارند و از طرفی دیگر سازمان‌های ایدئولوژیک قادر به رشد خیلی بزرگ نیستند. البته توصیف مذکور نمی‌تواند کلیه سازمان‌های فرهنگی را تحت پوشش قرار دهد و شاید بیشتر سازمان‌های با رویکرد مذهبی و یا جنبش‌های انقلابی را شامل شود. به عنوان نمونه، دانشگاهها و یا مجامع هنری با سازماندهی کارشناسی‌شده به چشم می‌خورند، که با تعریف مینتزربرگ همخوانی ندارند. در مجموع می‌توان سازمان فرهنگی را سازمانی دانست که در یکی دو دسته ذیل قرار می‌گیرند:

الف) سازمان‌هایی که به فعالیت‌های طبقه‌بندی شده فرهنگی (مثلاً مطابق دسته‌بندی یونسکو از فعالیت‌های فرهنگی) اشتغال دارند.

ب) سازمان‌هایی که به نوعی به امور فراغت مردم می‌پردازند.

سازمان‌های فرهنگی، در سطوح مدیریت متفاوتی فعالیت می‌نمایند. با وجود گستره وسیع فعالیت‌های فرهنگی و طبقه‌بندی‌های گوناگونی که از این موضوع به عمل آمده است، سازمان‌های فرهنگی در ایران را - به علت تعدد و تشابه رسالت‌ها - نمی‌توان در انطباق با این طبقه‌بندی‌ها، دسته‌بندی و ارزیابی نمود. سازمان‌های فرهنگی، لزوماً دولتی نمی‌باشند. در واقع، با توجه به جایگاه فرهنگ، انقلاب و ارزش‌ها در جامعه ما، سازمان‌های متنوع نیمه‌دولتی و غیر دولتی فرهنگی شکل گرفته‌اند.

### □ ماهیت مدیریتی سازمان‌های فرهنگی

مدیریت و اداره سازمان‌های فرهنگی نیاز به آشنایی با اصول مدیریت فرهنگی دارد. مدیریت فرهنگی به معنای سازماندهی و اداره فعالیت‌های فرهنگی در سازمان‌های فرهنگی است. در این نوع مدیریت، تمامی وظایف سازمانی مدیریت، شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، تصمیم‌گیری، هدایت، هماهنگی، نظارت و کنترل در قلمرو فعالیت‌های فرهنگی صورت می‌گیرد. از آنجا که سازمان‌های فرهنگی در ارکان مختلف جامعه و نهادهای اجتماعی بیشترین تأثیر را بر جای می‌گذارند و در ایجاد و تداوم معیارهای اجتماعی و توسعه فرهنگی نقش ارزنده‌ای دارند، ماهیت مدیریتی آنها از اهمیت خاصی برخوردار خواهد بود.



## □ انواع مدیریت در سازمان‌های فرهنگی

### ■ مدیریت در سازمان‌های فرهنگی دولتی

سازمان‌های فرهنگی دولتی، آن دسته از سازمان‌های هستند که دولت کلیه فعالیت‌ها و مدیریت آنها را از نظر تعیین سیاست‌ها و برنامه‌ها و نظام مالی و اداری در کنترل شدید خود دارد، تا آنجا که سازمان، ابزاری می‌شود برای حفظ منافع دولت و گروه حاکم و نیز مشروع جلوه دادن وضعیت موجود فرهنگی، با توجیه حفظ منافع ملی، اما هر چه سازمان‌های فرهنگی در چارچوب حکومتی، دولتی یا ملی قرار گیرند، پرورش و تربیت فرهنگی و تقویت و حفظ انسجام ملی از طریق ابزار فرهنگی و ارتباطی که در اختیار دولت است با ظرافت و دقتی بیشتر تعقیب می‌شود. از جمله هدف‌های سازمان‌های فرهنگی دولتی، شکل دادن به عقاید و ارزش‌های مردم و حفظ میراث فرهنگی است.

سازمان‌های فرهنگی دولتی از زاویه سطوح مدیریتی در عرصه اثر گذار به شرح زیر از هم باز شناخته می‌شوند:

۱. **بخش سیاست‌گذار و راهبردی:** سازمان‌هایی که امر سیاست‌گذاری‌های کلان را انجام می‌دهند. نظیر: مجلس شورای اسلامی (در حوزه تصویب قوانین مربوط به بخش فرهنگ)، شورای عالی انقلاب فرهنگی (در حوزه سیاست‌گذاری عام در بخش فرهنگ).
۲. **بخش میانی یا پشتیبانی:** شامل وزارتخانه‌ها و سازمان‌های ذی‌ربط می‌شود، در این حوزه سیاست‌های کلان بخش اول به روش تبدیل می‌شود. نظیر: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی، سازمان صدا و سیما، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، وزارت آموزش و پرورش، سازمان ملی جوانان.
۳. **بخش اجرایی یا مجری:** کار این بخش عملیاتی کردن و پیاده‌سازی سیاست‌های بخش راهبردی بر مبنای قوانین و آیین‌نامه‌های است که بخش میانی طراحی می‌کند.
۴. **بخش نظارتی:** این بخش مراقبت می‌نماید تا امور فرهنگی توسط سازمان‌های ذی‌ربط منطبق با سیاست‌های فرهنگی به مورد اجرا گذاشته شوند. نظیر: مجلس شورای اسلامی (نظارت بر کلیه امور کشور بر اساس قانون اساسی، ذاتی و جزء لاینفک وظایف مجلس است)، شورای عالی انقلاب فرهنگی (به عنوان مهمترین دستگاه سیاست‌گذار که اصول، خط مشی‌ها و برنامه‌های فرهنگی را تبیین و تصویب می‌کند و لازم می‌آید تا بر حسن اجرای آنها نظارت داشته باشد)، سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی (این سازمان بر اساس قانون جنبه ملی داشته و از نظر مدیریتی تابع





رهبری بوده و هیچ یک از قوای سه‌گانه به صورت مستقل اعمال نفوذی در آن ندارند، به همین منظور شورایی متشکل از نمایندگان قوای سه‌گانه کشور سیاست‌گذاری و نظارت بر آن را اعمال می‌کنند) (اسدی کرد، ۱۳۹۱).

### ■ مدیریت در سازمان‌های فرهنگی عمومی و مورد حمایت دولت

این سازمان‌ها که به نوعی تحت حمایت دولت‌اند می‌کوشند با ایجاد تعادل میان مردم و گروه‌های فرهنگی مردمی با دولت گام بردارند. برنامه‌های آنها در برگیرنده همه بخش‌های جامعه است. سیاست‌ها و برنامه‌های حکومتی را در جهت تقویت وحدت ملی در جامعه انتشار می‌دهند و به تربیت و آموزش مردم برای توسعه اجتماعی و فرهنگ کمک می‌کنند.

چنین مدیریتی مستلزم دارا بودن سطح بالایی از آگاهی نسبت به فرهنگ ملی و پاره فرهنگ‌های مختلف در جامعه می‌باشند. همچنین می‌بایست از امکاناتی فنی و مالی و اداری لازم و نیز حمایت‌های ویژه دولت برخوردار باشد. دولت معمولاً با حفظ نظارت کلی و در جهت مصالح ملی چنین کمک‌هایی را انجام می‌دهد. اما خطری که چنین سازمان‌هایی را تهدید می‌کند، خطر نخبه‌گرایی است. از آنجا که در این نوع از مدیریت، جریان سیاست‌ها و برنامه‌ها از بالا به پایین است و بیشتر شکل عمودی دارد، چنین جریانی می‌تواند مخاطبینی را که هویت گروهی و سیاسی ندارند به عنوان شهروندانی منفعل که پیوسته مصرف‌کننده تولیدات فرهنگی آن هستند تبدیل کند در حالی که در یک جامعه پویا میان مدیران و تصمیم‌گیرندگان این سازمان‌ها با مخاطبین رابطه‌ای متقابل وجود دارد و از یکدیگر تأثیر می‌پذیرند.

### ■ مدیریت در سازمان‌های فرهنگی غیر دولتی و خصوصی

سازمان‌های غیر دولتی، یکی از مصادیق جامعه مدنی در ارتباط با حاکمیت ارزش‌های مردمی هستند که زمینه مشارکت بیشتر مردم را در اداره امور مختلف اجتماعی فراهم می‌کنند و می‌توانند با کمک در اموری چون سیاست‌گذاری، اجرا و پیگیری‌ها در فعالیت اداره امور عمومی نقش داشته باشند. این سازمان‌ها زمینه مشارکت سازمان‌یافته نخبگان را در مدیریت جامعه تسهیل می‌کنند و با نقش‌های مختلفی مانند منتقد، همکار، بازوی اجرایی، شریک و بازرس می‌توانند به اجرای مؤثر برنامه توسعه کشورها خدمت کنند به علاوه با جلب اعتماد و کمک‌های مردمی در سطح ملی و بین‌المللی به گشودن گره‌های اجتماعی می‌پردازند و بار سنگینی را از دوش دولت‌ها برمی‌دارند. سازمان‌های غیر دولتی موجب بالا بردن سطح توانمندی‌ها در ارتباط با شناخت مسائل و مشکلات



و ارائه راهکارهای منطقی و ایجاد اشتغال تمام‌وقت و نیمه‌وقت در جامعه می‌شوند. افراد در سازمان‌های غیر دولتی خودجوش، کارگروهی و مدیریت مشارکتی را تجربه می‌کنند و این مسأله زمینه‌ساز تقویت فرهنگ خوداشتغالی و خودباوری، برای ایجاد و اداره مشاغل کوچک در کشور می‌باشد. تلاش‌های مثبت این سازمان‌ها در سطح جهان موجب شده است که میزان موفقیت کنفرانس‌های بین‌المللی را هم با میزان جلب توجه سازمان‌های غیر دولتی به موضوعات دستور کار آن محک بزنند (صفایی، ۱۳۷۹، ص ۳۲۲) بر این اساس سازمان‌های بین‌المللی مانند: سازمان ملل متحد، بانک جهانی، سازمان کشورهای مشترک‌المنافع و همچنین سازمان‌های منطقه‌ای مانند اتحادیه اروپا و اتحادیه آفریقا، بودجه برنامه‌ها و فعالیت‌های سازمان‌های غیر دولتی را تأمین می‌کنند این وجوه از طریق نهادهای جامعه مدنی با هدف ترویج، توسعه و بهبود ارائه خدمات در سطح توده مردم هدایت می‌شود (لیکورو و مپانگا<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷، ص ۱۲). نقش بخش خصوصی یا غیر دولتی در حوزه فرهنگ که در نوک پیکان و خط مقدم تولید فرهنگی حضور دارد از آنجا حائز اهمیت است که برخی نیازها و دغدغه‌های درونی و فردی را انسجام می‌بخشد و به عنوان نیاز جامعه عرضه می‌کند و این زمانی است که دولت‌ها توانایی یا انگیزه پرداختن به آنها را ندارند و علاوه بر این می‌توانند در عرصه‌های مختلف بویژه امور فرهنگی واسطه میان جامعه و دولت باشند.

## □ حوزه‌های فرهنگ<sup>۲</sup>

- ۱- حوزه فرآیندی مدیریت پشتیبانی نیروهای فرهنگی: هدف از این حوزه فرآیندی، سازماندهی و مدیریت اداری، مالی، رفاهی و پشتیبانی نیروهای فرهنگی است.
- ۲- حوزه فرآیندی مدیریت آموزش نیروهای فرهنگی: مقصود از این حوزه فرآیندی، آموزش دانش‌ها و مهارت‌های لازم به نیروهای فرهنگی در راستای ارتقای علمی و مهارتی و توانمندسازی و آماده‌سازی آنها برای انجام فعالیت‌های فرهنگی است.
- ۳- حوزه فرآیندی مدیریت فعالیت‌های نیروهای فرهنگی: هدف این حوزه فرآیندی، مدیریت فعالیت‌ها، طرح‌ها و پروژه‌های نیروهای انسانی در راستای فعال‌سازی آنهاست.
- ۴- عرصه تصمیم‌گیری‌های کلان کشور: فرهنگ به عنوان جهت‌دهنده به تصمیم‌های کلان کشور حتی تصمیم‌های اقتصادی، سیاسی، مدیریتی و یا در تولید نقش دارد.

1. Lektorwe & Mpabanga  
2. Culture of Space



۵- عرصه شکل‌دهی به ذهن و رفتار عمومی جامعه: این عرصه بسیار گسترده است و همه پندارها و گفتارها و رفتارهای افراد جامعه و همه آن چیزی را در برمی‌گیرد که در اصطلاح به آن فرهنگ عمومی گفته می‌شود.

۶- عرصه سیاست‌های کلان آموزشی و علمی (شفیعی سروستانی و خبازی، ۱۳۹۳، ص ۲۲-۲۳).

## □ آموزش<sup>۱</sup>

آموزش در گذشته‌های دور نقش اساسی در تداوم و بقای جوامع بشری ایفا کرده است آداب و رسوم، نگرش‌ها و رفتارها، دانش‌ها و مهارت‌ها، اعتقادات و ارزش‌های جامعه از طریق آموزش قابل انتقال و دوام خواهد بود. در جوامع ابتدایی عواملی که بر آموزش مؤثر بود عبارت بود از: زندگی خانوادگی، کارگروهی و مراسمات دینی. اما در جوامع امروزی، جریان آموزش افراد از خانواده شروع می‌شود، ولی بعد از چند سال این آموزش سازمان یافته‌تر شده و مسئولیت این آموزش را دولت بر عهده می‌گیرد و در نهایت یادگیری عمدتاً در شرایط و وضعیت‌های سازمان یافته و مطابق برنامه‌های مشخص و به منظور تحقق اهداف صورت می‌پذیرد. نظام آموزشی هر کشور یکی از عوامل مؤثر در تحقق توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی به شمار می‌رود. آموزش و پرورش تعاریف گوناگونی دارد که ناشی از پیچیدگی امر آموزش و پرورش دارد. گاهی نتیجه فراگرد کسب علم و معرفت آموزش و پرورش نامیده می‌شود. آموزش و پرورش در معنای وسیع‌تر، ساخت و کار رسمی جامعه برای حفظ و انتقال فرهنگ و مترادف با مفهوم جامعه‌پذیری یا اجتماعی کردن است (علاقه‌بند، ۱۳۸۹، ص ۳۱). آموزش فرآیندی است که در آن به طور نظام‌مند<sup>۲</sup> به سؤالات<sup>۳</sup> پاسخ داده می‌شود. در این مقوله هدف کاهش نادانسته‌های فراگیر است. به دیگر سخن، محور آموزش رفع جهل و ایجاد ذهنیت<sup>۴</sup> علمی است. یکی از تعاریف مقبول آموزش آن است که آموزش برای برطرف کردن نیازهای مختلف انسان در طول زندگی‌اش به کار می‌رود. این نیازها وجوه گوناگون دارند که یکی از نیازهای اساسی انسان، تفکر است. در یک نظام آموزشی، انسان می‌آموزد که چگونه انسانیت خود را کامل کند، وظیفه و تکلیف خود را در زندگی بیابد و در یک نظامی دیگر می‌آموزد تا برای رفاه و پیشرفت هر چه بیشتر خود، به کنترل طبیعت و هستی پردازد و از آن بهره‌مند شود (اسدی کرد، ۱۳۹۱).

1. Education
2. Systematic
3. Questions
4. Subject



## □ سازمان آموزشی<sup>۱</sup>

سازمان‌های آموزشی، سازمان‌های خاص آموزش و یادگیری هستند که هدف نهایی آنها تحقق یادگیری و پرورش انسان‌ها و ایجاد رفتارهای نسبتاً پایدار در فراگیران است. اگر در سازمان‌های دیگر، آموزش و یادگیری وسیله‌ای برای تحقق سایر هدف‌های سازمانی مثل تولید مصنوعات و کالاها و ارائه خدمات می‌باشد، سازمان‌های آموزشی خاص انسان‌سازی و تغییر رفتار هستند. بر این اساس کاربرد اصطلاحات سازمان یادگیرنده، سازمان دانش‌آفرین و سازمان تحقق‌دهنده یادگیری سازمانی برای سازمان‌های آموزشی از اصالت و درستی بیشتری نسبت به سازمان‌های دیگر برخوردار است (میرکمالی، ۱۳۸۰).

## □ اهداف سازمان‌های آموزشی

اهداف هر سازمان با سازمان دیگر تفاوت دارد و بستگی به ارتباط مستقیم با نظر و خواسته‌های بنیانگذاران و نوع خدمتی که می‌خواهند به ارباب رجوع بدهند، دارد. به همین دلیل اهداف سازمان‌های آموزشی، تابع شرایط سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و مذهبی خاص جامعه‌ای است که آن سازمان‌ها برای خدمت به افراد جامعه تأسیس شده‌اند. دانستن و شناختن اهداف یک سازمان آموزشی، از مسائل بسیار مهم در مدیریت سازمان‌های آموزشی است.

۱- اولین هدف هر سازمان آموزشی، رشد خود رهبری فراگیران است که بدون آن، تعلیم و تربیت بی‌محتوا خواهد بود. منظور از رشد خود رهبری فراگیران، آماده کردن آنان برای کسب توانایی‌های لازم به منظور هدایت و اداره زندگی فردی خود در مسیر حیات اجتماعی است. فراگیران باید بتوانند به کمک آگاهی‌هایی که به آنان داده می‌شود، به تجزیه و تحلیل مناسب محیط زندگی خود پردازند. در یک محیط آموزشی مناسب و مساعد، افراد قدرت ارائه راه‌حل‌های مناسب برای حل مسائل را کسب می‌کنند.

۲- دومین هدف تعلیم و تربیت، رشد شناختی فراگیران است. برای رشد شناختی فراگیران در زمینه‌های مختلف، باید آنها را در حد سن و توانایی‌هایشان با علوم متفاوت آشنا ساخت. آشنایی با علوم مختلف، آنها را با پدیده‌ها، مسائل و ابعاد گوناگون جهان هستی و عظمت و دامنه آن آشنا می‌سازد، رشد شناختی فراگیران موجب تأمین پایه‌های ادراک عمیق و تفاهم عمومی بیشتر در



جامعه تحصیل کرده می‌شود و می‌تواند مبنای ورود به رشته‌های مختلف آموزشی، تخصصی و حرفه‌ای گردد.

۳- سومین هدف تعلیم و تربیت، رشد شخصیت فراگیران است. مدرسه باید بتواند افراد تحصیل کرده و آگاه به توانایی‌ها و استعدادهای خود را پرورش دهد.

۴- چهارمین هدف آموزش و پرورش، ایجاد زمینه‌های یادگیری مداوم در فراگیران است. منظور از یادگیری مداوم، خودتکالی، یادگیری و خودآموزی در طول زندگی فرد است.

۵- پنجمین هدف تعلیم و تربیت، کسب دانش برای خدمت و اصلاح جامعه است. فراگیر باید طوری تربیت شود که احساس عضویت در جامعه‌ای که در آن زندگی می‌کند، داشته باشد. او باید خود را یکی از آحاد مسئول جامعه بداند و دردهای جامعه و منابع و تنگناهای آن را درک کند.

۶- ششمین هدف تعلیم و تربیت، رشد ارزش‌ها در فراگیران است. محیط آموزشی باید چنان رفتار کند که ارزش‌های مورد احترام جامعه را به فراگیران بشناساند. به طوری که آنان با این ارزش‌ها، با احترام خاصی برخورد کنند و برای آنها قداست قایل شوند.

۷- هفتمین هدف تعلیم و تربیت، آماده‌سازی فراگیران نسبت به مسأله تغییرات است. جامعه ما در حال تغییر و تحول است. زندگی انسان‌ها و جامعه، همیشه با یک رویه و به یک منوال صورت نمی‌گیرد. نظام‌های اجتماعی، نیاز انسان‌ها، مسائل علوم و فناوری همواره در یک حالت باقی نمی‌مانند. علوم و فناوری جدید، سبب تغییرات زیادی می‌شوند که این تغییرات، تغییر در رفتار را می‌طلبد. تنها کسانی قادر به ادامه حیات هستند که توانایی تطبیق و برخورد با این تغییرات را داشته باشند.

۸- هشتمین هدف آموزش و پرورش، آشنا ساختن فراگیران با فرهنگ‌های مختلف است. محیط آموزشی نه تنها باید فراگیران را با فرهنگ جامعه خود آشنا سازد، بلکه باید آنان را از فرهنگ‌های دیگری که در سایر قسمت‌های جهان وجود دارد، آگاه کند (نائلی، ۱۳۸۰).

## 🕒 خود آزمایی

- ۱- انواع سازمان‌ها (رسمی و غیر رسمی) را تعریف کنید.
- ۲- برای هر کدام از سازمان‌های رسمی و غیر رسمی مثال آورید.
- ۳- سازمان فرهنگی چگونه سازمانی است؟
- ۴- مدیریت فرهنگی را توضیح دهید.
- ۵- انواع سازمان فرهنگی را توضیح دهید.
- ۶- سازمان فرهنگی دولتی را تعریف کنید و یک نمونه سازمان فرهنگی دولتی مثال بزنید.
- ۷- سازمان فرهنگی عمومی را تعریف کنید و یک نمونه سازمان فرهنگی عمومی مثال بزنید.
- ۸- سازمان فرهنگی غیر دولتی را تعریف کنید و یک نمونه سازمان فرهنگی غیر دولتی مثال بزنید.
- ۹- انواع حوزه‌های فرهنگ را نام ببرید و در مورد هر کدام توضیح دهید.
- ۱۰- سازمان آموزشی را تعریف کنید.

## فصل

# نهادهای اجتماعی و سیر تکامل آن در ایران



### ❖ اهداف آموزشی

- ❖ آشنایی با تاریخچه نهادهای اجتماعی در ادوار مختلف تاریخی در ایران
- ❖ شناخت نهاد، نهاد اجتماعی و انواع آن