

بررسی راهکارهای تقویت توسعه علمی در نهادهای آموزشی  
با تأکید بر نظریه‌های انسانی سازمان  
**Studying Approaches for Reinforcement of Scientific  
Development in Educational Institutions  
(With an Accent on Human Theories of Organization)**

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۰۶/۰۸

تاریخ دریافت مقاله: ۹۱/۰۱/۲۸

**Behjat Yazdekhashti (Ph.D)**  
**Badri Borandegi**

دکتر بهجت یزدخواستی \*  
بدری برندگی \*\*

**Abstract:** The main Purpose in this article is what approaches are effective for reinforcement of scientific development in educational institutions. To answer, we studied organizational theories and management styles. In today's world, it is necessary to appeal to the idea of scientific development and the ways to reinforce it. With regard to our research question, documentary method is the best method to apply. The findings of the research suggest human organizational theories such as Y theory, human munificence and so forth can help educational institutions in scientific development. Moreover, cooperative and democratic styles of management in which staff have a direct role in setting objectives, decision making, problem solving and organizational change seem to be appropriate patterns in educational institutions.

**Key words:** Scientific development, Human organizational theories, Participation management style, Democratic leadership style.

چکیده: هدف اصلی مقاله حاضر این است که برای تقویت توسعه علمی در نهادهای آموزشی چه راهکارهایی می‌توان ارائه داد. این امر با کندوکاو نظریه‌های سازمان و سبک‌های مدیریت و رهبری صورت گرفته است. پرداختن به بحث توسعه علمی و لزوم آن و بررسی راهکارهای تقویت آن ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به ماهیت سؤال تحقیق به نظر می‌رسد که با روش اسنادی بهتر می‌توان جنبه‌های مختلف موضوع را کاوید.

یافته‌های تحقیق حاکی از آن است که به طور کلی نظریه‌های انسانی سازمان از جمله تئوری Y، نظریه مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی می‌توانند نهادهای آموزشی را هر چه بیشتر به سمت توسعه علمی سوق دهند. همچنین سبک‌های مدیریت مشارکتی و الگوهای مردم‌سالارانه که در آنها کارکنان نقش مستقیمی در هدف‌گذاری، تصمیم‌گیری، حل مسائل و ایجاد تغییرات سازمانی ایفا می‌کنند، الگوی مناسبی در سازمان‌های آموزشی به نظر می‌رسد.

**واژگان کلیدی:** توسعه علمی، نظریه‌های انسانی سازمان، الگوی مدیریت مشارکتی، روش دموکراتیک رهبری.

\* دانشیار گروه علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان

\*\* دانشجوی دکتری جامعه‌شناسی دانشگاه اصفهان (مسئول مکاتبات: badriborandegi@yahoo.com)

### مقدمه و ضرورت مسئله

یکی از مباحثی که در سال‌های اخیر به طور جدی وارد عرصه گفتمان علمی کشور شده است، بحث توسعه علمی است. می‌توان گفت که تحول علمی و فکری، یکی از مهم‌ترین تحولاتی است که جامعه ما در آستانه ورود به آن است. بسیاری از نخبگان و اندیشمندان کشور، استمرار حرکت نظام و تداوم جریان توسعه کشور را منوط به تحقق توسعه علمی می‌دانند. به همین جهت، مدتی است که مسئولان کشور به برگزاری نشست‌های متعدد در این زمینه تأکید می‌کنند. اما واقعیت این است که برای تحقق توسعه علمی، ایجاد برخی از زیرساخت‌ها و فراهم آوردن بسترهای لازم جهت رشد علمی کشور، امری اجتناب‌ناپذیر است.

آموزش، مؤثرترین عامل شکل دادن به شخصیت و هویت افراد و جامعه در درازمدت می‌باشد. رویکرد کشورهای پیشرفته نسبت به آموزش با وجود سرمایه‌گذاری‌های زیادی که در دو قرن گذشته داشته‌اند، این است که برای حفظ برتری و پیروزی در رقابت و تداوم حیثیت و اعتبار سیاسی، اقتصادی، فرهنگی و بین‌المللی، توجه ویژه به نظام آموزشی و دستگاه‌های مرتبط با آن ضروری است زیرا آموزش در تمامی بخش‌های کشور در میان مدت و درازمدت تأثیرگذار و شکل‌دهنده است. از این رو، برای ریشه‌یابی هر گونه مشکلی غالباً نظام آموزشی مورد نقد قرار می‌گیرد.

تجارب چهار قرن پس از انقلاب صنعتی، اندیشمندان را به این نتیجه رسانده که توسعه در افزایش سرمایه، تکنولوژی، سطح درآمد و صادرات و نفت خلاصه نمی‌شود، بلکه مهم‌ترین رکن توسعه، مردم با فرهنگ عمومی و فرهنگ علمی شایسته است. توسعه و جهش علمی، نیازمند افرادی مقاوم، سخت‌کوش، پی‌گیر و متفکر می‌باشد. تربیت چنین افرادی نیازمند قوی‌ترین و کارآمدترین نظام آموزشی است. بنابراین نباید انتظار داشت که بدون آموزش و تحمل مدت زمانی نسبتاً طولانی - شاید به عمر یک نسل - جامعه‌ای متحول و در جهت بهبود و تکامل شکل گیرد.

هر فردی که وظیفه‌ی آموزش نسل‌های آینده را بر عهده دارد، سرنوشت آینده‌ی ملت‌ها را نیز در دست دارد زیرا تجربه نشان داده است که جوامعی که به مقام مدرس و کار تدریس اهمیت داده‌اند، در آینده و در عرصه‌ی زندگی بشری در جامعه‌ی جهانی، جایگاهی برتر یافته‌اند. با نگاهی به جوامع توسعه یافته و پیشرفته‌ی امروز می‌توان به این نکته رسید که اینها، همان جوامعی هستند که در گذشته به مقام

منزلت مدرس اهمیت فراوان می‌دادند و اکنون دولت‌های مترقی چشم امید به کسانی دارند که اندیشمندان فردا در دستان آنها آموزش می‌بینند و علم می‌آموزند. در ابعاد معرفتی، علمی، اقتصادی و به عبارت دیگر، در یک علم بین رشته‌ای و چند عاملی هنوز مدرسان و اساتید حوزه و دانشگاه جایگاه رفیع خود را به دست نیاورده‌اند. به واقع، تا زمانی که بهای شایسته و حقیقی مدرسان و اساتید داده نشود و تا عنصر اصلی آموزش مورد توجه ویژه در کشور قرار نگیرد، اهداف کلان ملی غیرقابل دسترس می‌شود و توسعه علمی کشور به آرمانی دست نیافتنی تبدیل می‌گردد. در مقاله حاضر، محققان درصددند تا ضمن تأکید بر نظریه‌های انسانی سازمان، راهکارهایی را جهت پیشبرد توسعه علمی در نهادهای آموزشی از جمله آموزش عالی ارائه دهند.

### مفهوم‌شناسی توسعه علمی

در سال‌های اخیر، توسعه علمی در کشور با عنوان جنبش نرم‌افزاری رواج یافته است. برخی از کارشناسان فناوری اطلاعات بر این باورند که از اواخر دهه ۱۹۹۰ میلادی، جهان شاهد یک انقلاب بزرگ و جهانی اطلاعات بوده است. اگر جنبش نرم‌افزاری را از زاویه لغت‌شناسی بررسی کنیم، از دو مفهوم "جنبش" و "نرم‌افزار" تشکیل شده است. با نگرشی جامعه‌شناسانه به این موضوع می‌توانیم نهضت نرم‌افزاری را همانند فرهنگ جامعه بدانیم (شاملی، ۱۳۸۳: ۲۳). اسماعیلی (۱۳۸۴: ۲۴)، جنبش نرم‌افزاری را ایجاد پویایی و تکامل در ساختار علم، دانش و نظریه‌پردازی و تلاش در ایجاد نظام علمی مستقل اسلامی می‌داند و مصباح (۱۳۸۳: ۱۰) تعبیر "جنبش نرم‌افزاری" را این گونه تعریف کرده است: یک حرکت اجتماعی برای ایجاد تحول مثبت در روند تولید فکر، علم و نظریه‌پردازی به منظور برپا ساختن تمدنی بر اساس مبانی حقیقت محور و در جهت اهداف و آرمان‌های اصیل انسانی. نقطه کانونی جنبش نرم‌افزاری، پژوهش و تحقیق است. ما اگر علم نداشته باشیم، اقتصاد، سیاست مستقل و مدیریت صحیح نخواهیم داشت و کلیه امور اجتماعی ما رو به فقهرا خواهد رفت. از مشخصه‌های گفتمان جنبش نرم‌افزاری، نواندیشی علمی در همه سطوح جامعه است. این حرکت باید در تمام سطوح و لایه‌ها آغاز و در تمامی سطوح و لایه‌ها نهادینه شود. به دیگر بیان، این جنبش هم باید در سطح فردی و هم در سطح اجتماعی به نهضتی فراگیر تبدیل شود. در بخشی از فرآیند تولید علم، هر علم از منظر درونی به پاسخگویی به مسائل خویش

می‌پردازد و در لایه‌ای بالاتر در ارتباط با سایر علوم و از منظر نظام محوری به مسائل و نیازهای اکنون و فردای جامعه پاسخ می‌دهد (ارزانی، ۱۳۸۴: ۷ و ابوطالبی، ۱۳۸۲: ۲۳). جنبش نرم‌افزاری در حال پیشرفت به دنبال آن است تا ارزش اقتصادی و اجتماعی اطلاعات و شبکه کامپیوتری را بازتعریف نماید. در دنیا همکاری داوطلبانه هزاران برنامه‌ریز شبکه جهانی برای گسترش توسعه جنبش نرم‌افزاری جایگزین مهمی برای بخش ذهنی اطلاعات مؤثر خواهد بود (بست<sup>۱</sup>، ۲۰۰۳: ۴۵۰).

به نظر علم الهدی (۱۳۸۵)، هدف علم، افزایش دانایی نسبت به امور مادی و غیرمادی است و تولید علم یعنی روشن کردن افق‌های جدید برای قواعد نوین نظریه‌پردازی و رعایت معیارهایی از جمله نظریه‌مندی تئوری و روش‌مندی در دستاوردها، دست اول بودن در تولیدات، قابلیت در مورد داوری تخصصی قرار گرفتن، در دسترس بودن و بالاخره ظرفیت مرجع قرار گرفتن و تبدیل شدن به فناوری که هدف آن کاربردی کردن علم جهت تولید کالا یا خدمات جدید است، به عبارتی تولید علم با همه این اوصاف مقدمه تولید فناوری است.

### جدول (۱) مفهوم‌شناسی توسعه علمی و ضرورت مطالعه آن

محقق	مفهوم‌شناسی توسعه علمی	ضرورت مطالعه توسعه علمی
رفیع پور (۱۳۸۱)	علم، شناخت است اما یک نوع شناخت مطمئن است. شناختی که درباره یک مسئله، بر پایه تعقل و تفکر عمیق بر اساس روش‌های قیاسی و یا تجربی صحیح به دست آمده است.	آنچه که رفیع پور مطرح می‌کند، ارائه علم به طور ذهنی است. زمانی که علم در جهت توصیف، تبیین و پیش‌بینی استفاده شود، از حالت ذهنی به عینی می‌رسد. همچنین شناختی که بر پایه تعقل و تفکر عمیق است، جنبه عملی و کاربردی پیدا می‌کند.
معمار (۱۳۸۳)	توسعه علمی به مرحله گذر به پیشرفت کمی و کیفی محتوای علم، سازمان علم، تولید علم و متولیان علم گفته می‌شود.	باید توجه داشت که کاربرد عملی علم و توسعه علمی و به نوعی، مدیریت دانش در گرو رشد و گسترش اختراعات و اکتشافات، تحقیقات و پژوهش، نوآوری و تولید فکر برای رفع نیازهای گوناگون در بخش‌های مختلف جامعه است.

۱. Best, Kirsty

محقق	مفهوم شناسی توسعه علمی	ضرورت مطالعه توسعه علمی
منصوری (۱۳۸۳)	با توسعه و شتاب گرفتن ارتباطات و افزایش مبادلات، طبعاً نقش و قلمرو فرهنگ و ابعاد آن گسترده و تأثیرگذاری آن سریع و عده‌ای می‌خواهند به تدریج پدیده‌ای جهانی شود. وضعیت حال و آینده به گونه‌ای است که در بسیاری از تحولات فرهنگ تعیین کننده و سرنوشت‌ساز شده است. رویکرد امروز توجه ویژه به نقش، اهمیت و قلمرو فرهنگ و قدرت تولید علم و چگونگی تأثیرگذاری و نفوذ در ساختار حکومت‌ها و تأثیرگذاری و نیازهای آن می‌باشد. فرهنگ و قدرت تولید علم به عاملی بین‌المللی تبدیل شد که در تحولات مهم سیاسی، اقتصادی و اجتماعی ایفای نقش می‌کند و در کشورهای صنعتی به عنوان یکی از بزرگترین زمینه‌های رشد و توسعه و عامل تداوم و گسترش توسعه می‌باشد.	مؤلفه‌های یک تمدن را می‌توان به دو دسته مؤلفه‌های نرم‌افزاری و مؤلفه‌های سخت‌افزاری تقسیم کرد. در نگرشی عام، مؤلفه‌های نرم‌افزاری را می‌توان به علم، دین و هنر تقسیم کرد. این سه، عناصر ذهنی و معنوی یک تمدن هستند که در طول تاریخ آن تمدن، تجلیات عینی چندی را محقق ساخته‌اند؛ یعنی همان مؤلفه‌هایی که ما از آنها به عناصر سخت‌افزاری تمدن یاد می‌کنیم. به طور کلی می‌توان گفت که علم و دانش به بعد معنوی و نرم‌افزاری فرهنگ و تمدن مربوط می‌شود و علم مانند فرهنگ در جهان در حال تعامل و تضارب است.
سروش (بی تا)	هر الگویی از توسعه، ناگزیر است توسعه در بستر علم را مفروض بگیرد و به این ترتیب توسعه علمی، مبنای اصناف گوناگون توسعه خواهد شد.	توسعه در جهان جدید، توسعه‌ی علم‌محور است. اگر طالب توسعه و مدرنیته هستیم، یکی از کلیدهای مهم و سرنوشت‌ساز و اجتناب‌ناپذیر و معتبر آن توسعه علمی است.
زندى (۱۳۸۵)	با توجه به سند چشم‌انداز بیست ساله، ایران باید در سال ۱۴۰۴ مقام اول کشورهای منطقه شود که این هدف با ایجاد توسعه‌ی علمی تحقق می‌یابد.	توسعه علمی، تربیت مغزهای نابغه است و باید مد نظر داشت که تربیت مغزهای نابغه ابتدا باید از آموزش و پرورش شروع شود و دانشگاه‌ها نظام تکمیلی محسوب می‌شوند.

منبع: مؤلفان

از دیدگاه نقیب السادات (۱۳۸۵: ۳۹) اهمیت تولید علم و جنبش نرم‌افزاری این است که می‌توان از طریق آن به اصلاح نظام‌های علمی و فرهنگی جامعه پرداخت. جنبش نرم‌افزاری می‌تواند زمینه‌ساز فلسفه‌ی مدیران برای توسعه کشور باشد. تفوق در علم می‌تواند به عنوان یک استراتژی اساسی ابقای نقش رهبری در جهان امروز باشد. به عبارت بهتر، امنیت ملی کشورها و ملل بر پایه برتری اندیشه‌ای و فناوری است که زاینده تولید علم و نوآوری می‌باشد.

## چارچوب نظری

تا ربع دوم قرن بیستم، نظریه‌های کلاسیک و به ویژه اصول عقاید تیلور در مدیریت سازمان‌های دولتی و خصوصی اروپا و امریکا نقشی قاطع داشت. اما طولی نکشید که نهضت رفتارگرایی یا اصول روابط انسانی در امریکا تحت رهبری التون مایو شروع شد. کلاسیک‌ها فرد را انسان اقتصادی فرض می‌کردند که صرفاً تحت تأثیر انگیزه‌های مادی قرار می‌گیرد و بدین ترتیب به نظر آنان فرضیات منطق اقتصادی در مورد انگیزش و توجیه رفتار فرد در سازمان‌ها کافی است، در حالی که پیروان مکتب رفتارگرایی با استفاده از علوم رفتاری در مقیاس وسیع نشان دادند که موضوع انگیزش افراد بشر امر پیچیده‌ای است که تنها با تحقیق از دیدگاه علوم رفتاری قابل درک است. بدین ترتیب، بررسی سازمان در چارچوب علوم رفتاری موجب شد که ابعاد تازه‌ای به تئوری، مفاهیم و متدولوژی تحقیق در بررسی‌های سازمانی افزوده شود (اقتداری، ۱۳۷۲: ۲۴-۲۵).



شکل (۱) نظریه‌های سازمان

طی دو سه دهه‌ی گذشته، چهره‌ی انسانی سازمان به مهم‌ترین دغدغه‌ی ذهنی مدیریت مبدل شده است. شماری بسیار از خط‌مشی‌ها، برنامه‌ها و روش‌هایی که سی سال پیش به واقع ناشناخته بود، اکنون جا افتاده‌اند. مدیریت به گونه‌ی کلی، ارزش‌های بسیار انسانی‌تری را پذیرفته و در برخورد دادگراانه و مهرآمیز با کارکنان، کوششی موفقیت‌آمیز داشته است. از دشواری‌های اقتصادی به گونه‌ای چشمگیر کاسته، شیوه‌های گزاف‌گرایانه در جنگ صنعتی را از میان برداشته، محیطی دلپذیر و ایمن برای کار فراهم کرده و این همه را بدون کوچکترین دگرگونی در نظریه‌ی بنیادی مدیریت خود انجام داده است.



شکل (۲) ارتباط نظریه روابط انسانی با کارایی بیشتر سازمان

منبع: مؤلفان

## یافته‌های تحقیق

در میان نظریه‌های انسانی سازمان، می‌توان اهمیت نقش افراد را به عنوان کارکنان سازمان پررنگ دید. در ادامه‌ی مقاله به بررسی تعدادی از نظریه‌های سازمان که با موضوع تحقیق مرتبط هستند، پرداخته خواهد شد. در هر مورد، اصول نظریه را به همراه کاربرد آن در نهادهای آموزشی و انطباق با موضوع تحقیق در جداول ۲ تا ۶ می‌توان مشاهده کرد.

## جدول (۲) اصول نظریه پویایی گروهی کورت لوین و کاربرد آن در نهادهای آموزشی

نظریه	اصول نظریه	تجزیه و تحلیل و کاربرد نظریه در نهادهای آموزشی
توجه به اصول نظریه پویایی‌های گروهی	در نتیجه‌ی استمرار روابط و تعامل در طول زمان، بین افراد گروه یک نوع همبستگی و پیوندهای مشترک ایجاد می‌شود. همین همبستگی و پیوندهای جمعی موجب می‌شود که گروه نیز برای خود هدفی داشته یکدیگر، به همبستگی و پیوند بیشتر آنها باشد که مورد تأیید و توافق افراد گروه قرار گرفته است و برای تحقق هدف گروهی معمولاً افراد نقش‌ها و وظایف متفاوتی را ایفا می‌کنند. به علاوه، گروه تا حدی از استقلال و خودکفایی مورد نیاز برای انطباق با شرایط متغیر محیط برخوردار است.	در نهادهای آموزشی، ارتباط هر چه بیشتر اعضا و کارکنان با هم و مشارکت آنها با پیوند بیشتر آنها منجر می‌شود. این امر، آنها را در جهت رسیدن به هدف مشترک نهادهای آموزشی که همانا نیل به توسعه‌ی علمی است، هدایت می‌کند.
منبع: مؤلفان	توجه به اصول نظریه پویایی‌های گروهی ← زمینه‌ساز توسعه علمی در نهادهای آموزشی	

## جدول (۳) اصول نظریه Y مک گرگور و کاربرد آن در نهادهای آموزشی

نظریه	اصول نظریه	تجزیه و تحلیل و کاربرد نظریه در نهادهای آموزشی
توجه به اصول نظریه Y به عنوان یکی از نظریه‌های انسانی سازمان	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ کار برای انسان چون بازی طبیعی است و آن را دوست دارد.</li> <li>✓ انسان قابل اعتماد است.</li> <li>✓ انسان توان تصمیم‌گیری دارد و می‌تواند مسائل را حل کند.</li> <li>✓ انسان قدرت خلاقیت دارد و می‌تواند مسائل جدید را حل کند.</li> <li>✓ انسان جاه‌طلب است و مسئولیت می‌پذیرد.</li> <li>✓ انسان بیشتر از نیازهای مادی، از نیازهای اجتماعی و روانی برانگیخته می‌شود.</li> </ul>	<p>در نهادهای آموزشی، دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان امر آموزش باید سعی کنند که کار دلخواه کارکنان (اعم از مدرسان و اساتید حوزه و دانشگاه) را به آنها بدهند و آنها را آزاد گذارند که کار را به شکل مورد نظر خود انجام دهند. این امر موجب می‌شود که آنها نسبت به کار خود دل‌بستگی پیدا کرده و آن را با رضایت خاطر بیشتری انجام دهند. لذا همکاری‌ها بیشتر و کارایی سازمان افزایش می‌یابد.</p> <p>در نهادهای آموزشی، باید نظارت به صورت غیرمستقیم و ملایم اعمال شود. ابزار و امکانات در اختیار افراد قرار بگیرد و مسائل و رازهای نهادها با آنها در میان گذاشته می‌شود. دست‌اندرکاران امر آموزش باید همکاران خود را در تصمیم‌گیری‌ها شرکت دهند. مدیران نهادهای آموزشی باید مشکلات را با کارمندان در میان گذارند و اجازه دهند که برای مسائل و برنامه‌ها تصمیم بگیرند. آنها باید به نظریات، طرح‌ها و پیشنهادهای که از طرف همکارانشان ارائه می‌شود و به آینده برمی‌گردد توجه کنند. آنها باید سعی کنند که مشکلات جدید توسط خود افراد حل شود.</p> <p>دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان امر آموزش در نهادهای آموزشی باید به همکارانشان مسئولیت دهند، تقویض اختیار کنند و اجازه دهند که افراد در اداره قسمت و کار مربوط به خود و سازمان به آنها کمک کنند. همچنین مدیران نهادهای آموزشی باید ضمن آن که به پاداش‌های مادی توجه می‌کنند، بیشتر از طریق تشویق‌های اجتماعی و روانی افراد را بر انگیزانند.</p>
منبع: مؤلفان	توجه به اصول نظریه Y ← زمینه‌ساز توسعه علمی در نهادهای آموزشی	



جدول (۴) اصول نظریه‌ی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی و کاربرد آن در نهادهای آموزشی

نظریه	اصول نظریه	تجزیه و تحلیل و کاربرد نظریه در نهادهای آموزشی
۱- احترام به انسان ۲- داشتن دیدگاه مثبت‌گرا به انسان ۳- برقراری روابط انسانی قوی ۴- مشارکت عملی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها ۵- آموزش جامع و بالا بردن آگاهی کل کارکنان ۶- بکارگیری سازوکارهای خودانگیزی ۷- ارزیابی عملکرد به منظور پرورش منابع	۱- احترام به انسان ۲- داشتن دیدگاه مثبت‌گرا به انسان ۳- برقراری روابط انسانی قوی ۴- مشارکت عملی کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها ۵- آموزش جامع و بالا بردن آگاهی کل کارکنان ۶- بکارگیری سازوکارهای خودانگیزی ۷- ارزیابی عملکرد به منظور پرورش منابع	برای پیاده‌سازی مدیریت بر مبنای کرامت انسانی، باید نگرش مثبتی نسبت به انسان‌های سازمانی (در اینجا همه‌ی دست‌اندرکاران امر آموزش اعم از برنامه‌ریزان و مدیران و مدرسان و اساتید) ایجاد شود. این امر زمینه‌ی خوش‌بینی در محیط سازمان را تقویت می‌کند. در نهادهای آموزشی باید روابط انسانی قوی برقرار باشد یعنی مدیران از مهارت‌های انسانی خوبی برخوردار باشند. مدیریت بر مبنای کرامت انسانی مبتنی بر این باور است که از طریق روابط انسانی و پذیرش افراد می‌توان در آنان انگیزه ایجاد کرد و بسیاری از سوء تفاهمات را رفع نمود. کارکنان نهادهای آموزشی باید در تصمیم‌گیری‌ها و حل مسائل مشارکت داشته باشند. این مشارکت می‌تواند به این صورت باشد: ایفای نقش از طریق اظهارنظر، ارائه‌ی پیشنهاد، تصمیم‌گیری و قبول مسئولیت در زمینه‌ی فعالیت‌های سازمان، انتخاب نوع کار، بهبود در توسعه‌ی کار و توزیع دستاوردهای حاصله. مشارکت یک درگیری ذهنی و عاطفی اشخاص در موقعیت‌های گروهی است که آنان را بر می‌انگیزد تا برای دستیابی به هدف‌های گروهی تلاش نمایند و در مسئولیت کار شریک شوند. در این اصل، سه عنصر درگیر شدن، یاری رساندن و مسئولیت مشاهده می‌شود. روش‌های آموزشی برای پرورش استعدادها و خودشکوفایی انسان‌های سازمانی استفاده می‌شود. در این سبک مدیریت، پرورش منابع انسانی، هدفدار و جامع است. سازوکارهایی که برای برانگیختن کارکنان به کار می‌رود، شامل نظام‌های انگیزشی معنوی و مادی است. نظام انگیزشی معنوی، یک نظام فراگیر و کلی است. افرادی که در این سبک مدیریت کار می‌کنند، احساس می‌کنند به طور همه‌جانبه مورد احترام هستند و عواطف و احساسات و تلاش‌های آنان درک می‌شود. نظام انگیزشی مادی، شامل پاداش و تسهیلات مادی و رفاهی است. نظام پاداش در مدیریت بر مبنای کرامت انسانی شامل دو مقوله است: پاداش دستیابی به اهداف و پاداش کارایی (این نوع پاداش برای ایجاد انگیزه به افرادی تعلق می‌گیرد که کارهای برجسته و فوق‌العاده‌ای را انجام دهند و مشکلی را به طور جدی حل نمایند. هدف این پاداش عمدتاً ایجاد انگیزه‌ی فردی و به وجود آوردن جو رقابت سالم توأم با همکاری در بین افراد سازمان است که وابسته به عملکرد فردی است و ابزاری است برای توجه به تفاوت‌های فردی در سازمان). در نهادهای آموزشی، ارزیابی عملکرد کارکنان لازم و ضروری است اما هدف از ارزیابی، مع‌گیری و تنبیه و حسابرسی نیست بلکه هدف، توسعه‌ی منابع انسانی در راستای حفظ کرامت انسانی، تعیین نیازهای آموزشی، ایجاد انگیزش بیشتر در منابع انسانی، ایجاد و تقویت کار گروهی و ایجاد ذهنیت فلسفی در کل کارکنان سازمان است.
توجه به اصول نظریه‌ی مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی ← زمینه‌ساز توسعه علمی در نهادهای آموزشی		

## جدول (۵) اصول الگوی مدیریت مشارکتی و کاربرد آن در نهادهای آموزشی

نظریه	اصول نظریه	تجزیه و تحلیل و کاربرد نظریه در نهادهای آموزشی
الگوی مدیریت مشارکتی	مدیریت مشارکتی فرایندی است که به موجب آن کارکنان نقش مسقیم را در هدف گذاری، تصمیم گیری، حل مسائل و مشکلات و ایجاد تغییرات سازمانی ایفا می کنند. بدون شک در مدیریت مشارکتی بیشتر از کارکنان خواسته می شود که نظرات و عقاید خود را در زمینه های مورد نیاز ارائه کنند. طرفداران این نوع مدیریت ادعا می کنند که مشارکت کارکنان باعث افزایش رضایت، تعهد و عملکرد بهتر آنان می گردد.	الگوی مدیریت مشارکتی در نهادهای آموزشی به کارکنان (اعم از برنامه ریزان، مدیران، مدرسان و اساتید) کمک می کند تا سه دسته از نیازهای اساسی شان یعنی خودمختاری، مقصود و هدف از کار و ارتباط میان فردی را برطرف نمایند. ارضای این نیازها احساس پذیرش و تعهد، امنیت، رقابت و رضایت را در افراد افزایش می دهد. به این ترتیب، این احساسات مثبت به طور فرضی منجر به افزایش نوآوری و عملکرد در افراد خواهد شد و این امر، نهادهای آموزشی را در جهت نیل به توسعه علمی رهنمون می سازد.

توجه به اصول الگوی مدیریت مشارکتی ← زمینه ساز توسعه علمی در نهادهای آموزشی  
منبع: مؤلفان

## جدول (۶) اصول نظریه ی سلسله مراتب نیازهای مزلو و کاربرد آن در نهادهای آموزشی

نظریه	اصول نظریه	تجزیه و تحلیل و کاربرد نظریه در نهادهای آموزشی
سلسله مراتب نیازهای مزلو	به نظر مزلو، نیازهای فیزیولوژیکی (مانند غذا، هوا، مسکن و...) نخستین و ابتدایی ترین نیازهای بشر را تشکیل می دهند ولی به مجرد این که نیازهای اولیه مذکور ارضا شد، دیگر محرک رفتار فرد به شمار نمی رود و انسان درصدد ارضای نیازهای بعدی به ترتیب زیر بر می آید: ۱- نیازهای ایمنی مانند رهایی از ترس، مصونیت از تجاوزهای تبهکارانه و حفاظت در مقابل تغییرات جوی. ۲- عشق و محبت مانند نیاز به داشتن روابط عاطفی در خانواده و بین دوستان و معاشرت و دوستی با مردم. ۳- قدر و منزلت به معنی این که شخص از یک سو نزد خویشان احساس قدر و منزلت کند و از سوی دیگر مورد ستایش و احترام دیگران قرار بگیرد. برای ارضای این نیاز لازم است که انسان به توانایی ها و مهارت های خود اعتقاد داشته باشد و دیگران نیز استعدادها و مهارت های او را بشناسند و ارج نهند. ۴- نیاز به خودیابی یا نیازهای خودگرایانه: این نیاز عبارت است از تحقق بخشیدن به ظرفیت و استعداد های ذاتی شخص یا به عبارت دیگر از قوه به فعل در آمدن توانایی های ذاتی. ارضای نیازهای پیشین موجب اقتناع انسان نمی شود بلکه شخص زمانی آسوده می شود که احساس کند به عالی ترین مرتبه کمال در انجام آنچه درصدد توانایی اوست، نائل آمده و بدین ترتیب شخصیت درخور تحسینی را احراز نموده است.	یکی از مسائلی که در نهادهای آموزشی باید مورد توجه قرار گیرد، توجه ویژه به مسئله فقر و نیاز است که مناعت طبع و عزت نفس انسان ها را لگدمال کرده و از بین برده باشد. فرمایش حضرت علی (ع)، با صراحت بر این نکته دلالت دارد که فقر و تنگدستی، آبروی انسان را از بین می برد و باعث و حرمت او ضایع شود. انسان فقیر مجبور است گوهر عزت و مناعت خود را زیر پا نهد و بندگان خدا چشم امید بدوزد و از آنها لطف و مرحمت انتظار داشته باشد و در اینجاست که زمینه های ستایش و تملق افراد فراهم می شود و با ستایش و تملق انسانی دیگر به دلیل برخورداری از بهره ی ناچیز مادی، عزت نفس انسانی به پایین ترین حد سقوط می کند. بنابراین، مدیران و دست اندرکاران در نهادهای آموزشی باید هم به انگیزه های مادی و هم معنوی توجه کنند. طبق سلسله مراتب نیازهای مزلو تا زمانی که نیازهای اولیه و ابتدایی افراد از جمله نیازهای ایمنی و عشق و محبت، برآورده نشود، توجه به نیاز به خودیابی و خودگرایانه و پرورش استعدادها در جهت رسیدن به کمال، معنا ندارد. لذا برنامه ریزان امر آموزش باید توجه داشته باشند که در صورتی که بخواهیم در جهت توسعه علمی کشور گام برداریم باید به برآوردن نیازهای مادی و معنوی کارکنان امر آموزش در نهادهای آموزشی توجه کنیم.

توجه به اصول نظریه ی سلسله مراتب نیازهای مزلو ← زمینه ساز توسعه علمی در نهادهای آموزشی  
منبع: مؤلفان

### نتیجه گیری

به نظر می‌رسد که برای رسیدن به توسعه‌ی علمی مطلوب در جامعه نیازمند اعمال اصلاحات در اوضاع سازمانی نهادهای آموزشی و تغییر در نوع مدیریت هستیم. با توجه به آنچه تاکنون گفته شد، نظریه‌های انسانی سازمان، ما را در جهت هر چه بهتر جامعه به سمت جهش علمی رهنمون می‌شوند.

جدول (۷) توسعه علمی در نهادهای آموزشی در ارتباط با نظریه‌های سازمان

توسعه علمی در نهادهای آموزشی در ارتباط با نظریه‌های سازمان		میزان انطباق	مفهوم‌شناسی توسعه‌ی علمی
تیلور، براندیس، گانت، فرانک، لیلیان، گیلبرت، امرسون، بارث، کوک	نهضت مدیریت علمی	بسیار زیاد و معنادار	رفیع پور شناخت مطمئن درباره‌ی یک مسئله بر پایه‌ی تعقل و تفکر عمیق بر اساس روش‌های قیاسی و یا تجربی صحیح در یک مجموعه از روابط علی و معلولی به طور نظام یافته و به هم پیوسته و مستقن بر اساس ضوابط (اثباتی یا استدلالی) قابل قبول، برای دانشمندان ارائه به طور ذهنی تبیین و پیشگویی
فایول، گیولیک، ارویک، مونی، رایلی، دیویس	مکتب فرایندی مدیریت یا اصول‌گرایی بوروکراسی		منصوری توجه ویژه به نقش، اهمیت و قلمرو فرهنگ و قدرت تولید علم و چگونگی تأثیرگذاری و نفوذ در ساختار حکومت‌ها و تأثیرگذاری و نیازهای آن
مایو، روتلیسبرگر، دیکسون، رایت، وارنر، وایتهد، هندرسون	رفتار سازمانی، تحول سازمانی، مدیریت منابع انسانی		معمار توسعه‌ی علمی مرحله گذر به پیشرفت کمی و کیفی محتوای علم، سازمان علم، تولید علم و متولیان علم ***** فرآیند رشد و گسترش اختراعات و اکتشافات، تحقیقات و پژوهش، نوآوری و تولید فکر برای رفع نیازها در بخش‌های مختلف جامعه
پویایی‌های گروهی			سروش توسعه علمی انواع گوناگون توسعه توسعه علمی معه و مدرنیته
بارنارد	سیستم همکاری		زندگی‌پور توسعه‌ی علمی، تربیت مغزهای نابغه است باید از آموزش و پرورش شروع شود
مازلو	سلسله مراتب نیازها		
مک گرگور	تئوری Y		
هرزبرگ	انگیزاننده‌ها		
کیفیت زندگی کاری، رهبری دموکراتیک و مشارکتی، کار تیمی، تصمیم‌گیری گروهی،			

روش دموکراتیک و خالی از راهبری در سازمان، روش مناسبی برای نهادهای آموزشی به نظر می‌رسد. در این روش مدیران می‌توانند مسئولیت‌های رهبری خود را از راه دخالت دادن پیروان در طرح و اجرای کار تقسیم کنند. این روش همانند مراحل آخر زنجیره‌ی رفتار رهبری تنن بام و اشمیت است. همچنین تئوری Y و مدیریت مبتنی بر کرامت انسانی نیز بر همین نکته تأکید دارد. تصور روش دموکراتیک بر این است که قدرت رهبر را مردمی که باید رهبری شوند، به او داده‌اند، مردم در اصل خود هدایت شونده‌اند و در صورتی که درست برانگیخته شوند، در کار خلاقیت نشان می‌دهند (بوریل و مورگان، ۱۳۸۶: ۲۴۵). به عبارت دیگر، از هوش، قوه‌ی تصور و مهارت جهت ایجاد و یا توسعه‌ی یک محصول، هدف، فرآیند یا ایده‌ی جدید استفاده می‌کنند. در روش دموکراتیک، افراد می‌توانند برخی ایده‌های جدید بیافرینند (آفرینش و تولید)، همچنین ایده‌های موجود را با یکدیگر آمیخته و ترکیب کنند (تلفیق) و نیز ایده‌ها را توسعه یا تغییر دهند (اصلاح).

علاوه بر این در روش دموکراتیک رهبری که همه‌ی افراد در تصمیم‌گیری‌ها دخیل هستند، فعالیت گروه نسبت به فعالیت یک فرد به تنهایی می‌تواند اطلاعات و تجربه‌ی بیشتری را جهت تأثیرگذاری بر یک تصمیم یا مسئله فراهم کند. افراد با تجربه و دارای سلیق گوناگون می‌توانند به گروه کمک کنند که موقعیت‌ها و شرایط تصمیم‌گیری و همچنین مشکلات را از زوایای متعدد بررسی کرده و در نظر بگیرد. افرادی که در خصوص موارد پیشنهادی در حیطه‌ی فعالیت، گفت و شنودها و بحث‌های گروهی را تجربه می‌کنند، به درک و شناخت دلایل منطقی و نهفته در پشت هر تصمیم‌نهایی تمایل دارند. افرادی که در تصمیم‌گیری گروهی و حل مسائل، نقش فعالی را ایفا می‌کنند، تمایل دارند نتایج را به عنوان نتایج "ما" در نظر بگیرند تا نتایج خودشان. همچنین افراد کم‌تجربه که در فعالیت گروهی شرکت می‌کنند یاد می‌گیرند که چگونه از عهده‌ی فعالیت‌های گروهی به واسطه‌ی درگیر شدن در گروه برآیند.

در صورتی که در نهادهای آموزشی، الگوی مدیریت مشارکتی اجرا شود، روند توسعه علمی تسریع می‌یابد، چرا که مدیریت مشارکتی به کارکنان در امر هدفگذاری، تصمیم‌گیری، حل مسائل و مشکلات و ایجاد تغییرات سازمانی، نقش مستقیمی می‌دهد. در این نوع مشارکت، بیشتر از کارکنان خواسته می‌شود که نظرات و عقاید خود را در زمینه‌های مورد نیاز ارائه دهند. طرفداران این نوع مدیریت ادعا می‌کنند که مشارکت کارکنان باعث افزایش رضایت، تعهد و عملکرد بهتر آنان می‌گردد. لذا

اجرای الگوی مدیریت مشارکتی در نهادهای آموزشی موجب می‌شود که اساتید و مدرسان، رضایت شغلی بیشتری داشته باشند و به موجب آن تعهد و عملکرد آنها افزوده و بهبود یابد. همین امر، زمینه‌ساز تربیت افرادی خواهد شد که در جهت توسعه علمی کشور نقش مؤثری دارند.

مدیریت مشارکتی مطابق تئوری نیازهای مازلو و مدل ویژگی‌های شغلی جهت افزایش انگیزه‌ی کارکنان طراحی شده است، زیرا به کارکنان کمک می‌کند تا سه نیاز خودمختاری، مقصود و هدف از کار و ارتباط میان فردی را برطرف نمایند. ارضای این نیازها، احساس پذیرش و تعهد، امنیت، رقابت و رضایت را در افراد افزایش می‌دهد. به این ترتیب، این احساسات مثبت به طور فرضی منجر به افزایش نوآوری و عملکرد در افراد خواهد شد. لذا به کارگیری الگوی مدیریت مشارکتی در نهادهای آموزشی، نه تنها به رضایت و تعهد و عملکرد بیشتر اساتید و مدرسان منجر می‌گردد، بلکه زمینه‌ساز پرورش افرادی خلاق و نوآور و به دنبال آن، تسریع روند توسعه‌ی علمی کشور خواهد شد.

به طور کلی می‌توان گفت، در نظریه‌های سازمان که به انسان اجتماعی توجه می‌کنند، عناصری یافت می‌شود که در جهت پیشبرد نهادهای آموزشی به سمت توسعه‌ی علمی مؤثر است. در این میان می‌توان به روش دموکراتیک و خالی از راهبری و یا الگوی مدیریت مشارکتی توجه کرد. در این روش‌ها و الگوها به برطرف کردن نیازهای کارکنان توجه می‌شود. این ارضای نیازها و نگرش مثبت مدیر به کارکنان باعث افزایش تعهد، عملکرد و رضایت آنها می‌گردد و در نتیجه می‌توان برآیند بهتری را انتظار داشت. اگر در نهادهای آموزشی - اعم از مدرسه، حوزه و دانشگاه - نوعی الگوی مدیریت مشارکتی حاکم باشد و مدیران، سبکی مردم سالارانه و دموکراتیک را در پیش بگیرند، به نحوی که در تصمیم‌گیری‌ها و هدف‌گذاری‌ها از دست‌اندرکاران حوزه‌ی آموزش، مشورت و راهنمایی بخواهند، آن‌گاه آنها باور پیدا می‌کنند که نقش مؤثری در این عرصه دارند. لذا توجه بیشتری به وظیفه‌ی خود دارند و احساس می‌کنند که به آنها بها داده شده و در امور مربوط به خودشان سهیم‌اند. به همین جهت با تعهد بیشتر در جهت تربیت و آموزش فرزندان این مرز و بوم می‌پردازند. این مسئله به پرورش افرادی خلاق و نوآور و به لحاظ تربیتی سالم منجر می‌شود و روند توسعه‌ی علمی را تسریع می‌بخشد. به طور خلاصه می‌توان نتیجه‌ی تحقیق را در جدول (۷) دید.

## منابع

- آشفته تهرانی، امیر (۱۳۵۶). *روابط انسانی در مدیریت*، انتشارات دانشگاه اصفهان.
- ابوطالبی، محمد مسعود (۱۳۸۲). جنبش نرم‌افزاری، نیاز امروز جامعه‌ی ما. *بازتاب اندیشه*، شماره ۴۴، صص ۲۲-۲۵.
- ارزانی، حبیب‌الله (۱۳۸۴). جنبش نرم‌افزاری و نهضت تولید علم. انتشارات محبان، معاونت پژوهشی دفتر تبلیغات اسلامی اصفهان.
- اسماعیلی، علی (۱۳۸۴). کارکرد استراتژی جنبش نرم‌افزاری در توسعه‌ی کشور و تداوم انقلاب اسلامی. *مجله‌ی دانشکده‌ی علوم انسانی*، سال چهاردهم، شماره‌ی ۵۶، صص ۵-۴۲.
- اقتداری، علی‌محمد (۱۳۷۲). *سازمان و مدیریت: سیستم و رفتار سازمانی*. انتشارات مولوی، چاپ بیست و ششم.
- بوریل، گیسون و گارت مورگان (۱۳۸۶). *نظریه‌های کلان جامعه‌شناختی و تجزیه و تحلیل سازمان*. ترجمه محمد تقی نوروزی، انتشارات سمت، تهران.
- رفیع پور، فرامرز (۱۳۸۱). *موانع رشد علمی ایران و راه‌حل‌های آن*. شرکت سهامی انتشار.
- زندى، مجید (۱۳۸۵). انگیزه‌ی مدرسان در لابه‌لای مشکلات معیشتی، روزنامه‌ی جمهوری اسلامی، ۸۵/۲/۱۲.
- سروش، عبدالکریم (بی تا). توسعه علمی، توسعه سیاسی. *بازتاب اندیشه*، شماره ۹، صص ۴۱-۴۶.
- شاملی، عباسعلی (۱۳۸۳). شکل‌گیری و گسترش جنبش نرم‌افزاری. *مجله‌ی معرفت*، شماره ۷۶، صص ۲۱-۳۶.
- صانعی پور، محمود (۱۳۷۶). سنجش کرامت انسان (قسمت آخر). *ماهنامه تدبیر*، شماره ۷۶، مهر ۱۳۷۶، صص ۶۲-۶۷.
- صبوری، منوچهر (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها*. نشر شب تاب، چاپ ششم، تهران.
- علم‌الهدی، منصور (۱۳۸۵). جنبش نرم‌افزاری، تولید علم و احیای تمدن جهانی اسلام، روزنامه کیهان، ۸۵/۳/۶.
- علیخانی، علی‌اکبر (۱۳۷۷). کرامت انسانی در سیره‌ی سیاسی امام علی (ع). *فرهنگ*، شماره ۲۷ و ۲۸، صص ۲۱۵-۲۲۸.
- قلی پور، آرین (۱۳۸۴). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*. انتشارات سمت، چاپ سوم.

کینیک، آنجلو و رابرت کریتنر (۱۳۸۴). مدیریت رفتار سازمانی (مفاهیم، نظریه‌ها و کاربردها). ترجمه علی‌اکبر فرهنگی و حسین صفرزاده، مؤسسه انتشارات و پخش کتاب پویش، چاپ اول.

مصباح، علی (۱۳۸۳). زیرساخت‌ها، پیش فرض‌های نظری و موانع تحقق و آسیب‌شناسی جنبش نرم‌افزاری. *مجله‌ی معرفت*، شماره ۷۶، صص ۹-۲۰.

معمار، ثریا (۱۳۸۳). بررسی جامعه‌شناختی موانع توسعه‌ی علمی در ایران. پایان‌نامه‌ی دکتری گروه علوم اجتماعی دانشگاه اصفهان.

مک گرگور، دوگلاس (۱۳۸۱). *چهره‌ی انسانی سازمان*. ترجمه‌ی حسین وزیری سابقی، دفتر پژوهش‌های فرهنگی، چاپ اول، تهران.

منصوری، جواد (۱۳۸۳). فرهنگ، سیاست و تولید علم. *فصلنامه‌ی پژوهشی اندیشه‌ی انقلاب اسلامی*، شماره ۹، صص ۵-۲۸.

میرکمالی، محمد (۱۳۸۶). *رفتار و روابط در سازمان و مدیریت*. انتشارات یسپرون، تهران.

نقیب‌السادات، سید (۱۳۸۵). دیدگاه‌های اساتید در باب جنبش نرم‌افزاری و نهضت تولید علم و راهکارهای تحقق آن. *مجله‌ی دانشگاه اسلامی*، سال دهم، شماره‌ی ۳۱ و ۳۲، صص ۳۷-۵۶.

هرسی، پاول و کنت ایچ بلانچارد (۱۳۷۱). *مدیریت رفتار سازمانی: استفاده از منابع انسانی*. ترجمه‌ی قاسم کبیری، مؤسسه انتشارات جهاد دانشگاهی (ماجد)، چاپ سوم. هیئت مؤلفان (۱۳۷۹). *مدیریت واحدهای بزرگ تولیدی (با تکیه بر مبنای کرامت انسانی)*، مؤسسه‌ی کتاب همراه (با همکاری روابط عمومی مجتمع فولاد مبارکه)، چاپ اول.

Best, Kirsty (2003). Beating them at their own game, the cultural politics of the open software movement and the gift economy. *International journal of cultural studies*, London, Volume 6 (4): 449- 470.