



فصلنامه علمی تاریخ مدیریت

سال اول. شماره اول. آذر ۱۴۰۱

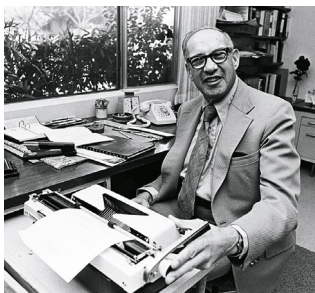
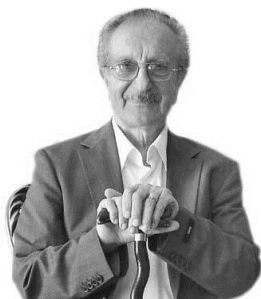
تاریخ مدیریت



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



فصلنامه علمی تاریخ مدیریت



فصلنامه علمی تاریخ مدیریت



عنوان:	فصلنامه علمی تاریخ مدیریت
دوره:	سال اول، شماره اول، آذر ۱۴۰۱
مدیر مسئول و صاحب امتیاز:	زهرا باقری
سردبیران:	نرگس نادى و عاطفه شفیعی
اعضای هیئت تحریریه:	<p>علی حسین نورافروز دانش آموخته ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه علامه طباطبائی</p> <p>نرگس اشتری ماهینی دانشجوی دکتری تاریخ اسلام، دانشگاه مذاهب اسلامی</p> <p>مرضیه باقری دانشجوی مهندسی تکنولوژی نقشه‌برداری، دانشگاه سازمان جغرافیایی</p> <p>پروین امیری دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان استان تهران</p> <p>زهرا باقری دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشگاه علامه طباطبائی</p>
طراح جلد و صفحه‌آرا:	فاطمه پیری
نوبت چاپ:	اول، ۱۴۰۱
تیراژ:	۱۰۰ جلد
بها:	۲۰۰,۰۰۰ ریال

آنچه در این شماره خواهید خواند

- سخن آغازین: آشنایی با فصلنامه ۹
- اندیشمند مدیریت؛ درباره پیتر دراگر (پدر علم مدیریت) ۱۲
- اندیشمند مدیریت؛ درباره آلبرت بندورا (پدر نظریه یادگیری اجتماعی) ۱۶
- مقاله؛ چگونه می‌توان رابطه‌ی تعداد دانش آموزان فراگیر در کلاس را با میزان یادگیری به دست آورد؟ ۲۰
پروین امیری (دانش آموخته دانشگاه فرهنگیان استان تهران)
- اندیشمند مدیریت؛ درباره پروفسور علی یخکشی، دکترای سیاست و مدیریت منابع طبیعی ۲۸
- مقاله؛ استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی مکانی (GIS) در مدیریت منابع طبیعی ۳۲
مرضیه باقری (دانشجوی مهندسی تکنولوژی نقشه‌برداری، دانشگاه سازمان جغرافیایی)
- اندیشمند مدیریت؛ درباره بلانچارد نویسنده و نظریه‌پرداز رهبری موقعیتی ۳۶
- مقاله؛ مقایسه ابعاد و متغیرهای سبک رهبری کوانتومی با رهبری نیوتونی ۴۰
زهرا باقری (دانشجوی مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی)

سخن آغازین: آشنایی با فصلنامه

ایده توجه به مبحث تاریخ و تاریخ‌شناسی در علم مدیریت زمانی به ذهنم خطور کرد که در کتابخانه محله‌مان، هرروز به امید قبولی در آزمون دکتری مطالعه می‌کردم. روزها و شبها می‌گذشت و من تمامی اعضای کتابخانه را می‌شناختم. یکی از آنان مثل من مشتاق قبولی در آزمون دکتری بود. رشته آن دختر تاریخ بود و من گاهی درباره اصطلاحات و مباحثی که به تاریخ مرتبط می‌شد، از او سؤال می‌پرسیدم. طی صحبت‌های که باهم داشتیم؛ به اهمیت آشنایی با تاریخ و ارتباط آن با علم مدیریت پی بردم. آنجا بود که فهمیدم دانستن تاریخ و آشنایی با بزرگان مدیریت، می‌تواند برای علاقه‌مندان این رشته راهگشا باشد. دانشجویان و مدیران می‌توانند با الگوبرداری از تجربیات پیشینیان، مجهز به دو عینک گذشته‌نگر و آینده‌نگر شوند. بنابراین درصدد آن برآمدم نشریه‌ای بانام «تاریخ مدیریت» راه‌اندازی کنم و این فرصت را در اختیار دانشجویان و مشتاقان این دو رشته قرار دهم تا در این زمینه به تبادل اطلاعات بپردازند.

در ابتدای این نشریه، توضیحی درباره پیتر دراگر پدر علم مدیریت آمده است. سپس مقالاتی را در زمینه مدیریت و علوم اجتماعی خواهید خواند که قبل از آن مقدمه‌ای بر زندگی‌نامه مشهورترین نظریه‌پرداز آن زمینه علمی آمده است. خوانندگان این نشریه، علاوه بر مطالعه مقالات، می‌توانند درباره زندگی‌نامه نظریه‌پردازان، اطلاعات جالبی را به دست آورند. رویکردی که هیچ نشریه‌ای تاکنون به آن نپرداخته است.

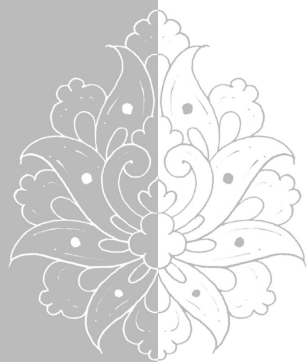
امید است که خوانندگان این نشریه از مطالب ارائه‌شده نهایت استفاده را ببرند و تیم ما را از هرگونه اظهارنظر و انتقاد بی‌بهره نگذارند.

در پایان از جناب آقای نورافروز بابت راهنمایی‌های ارزشمندشان نهایت تشکر را دارم.

زهرا باقری

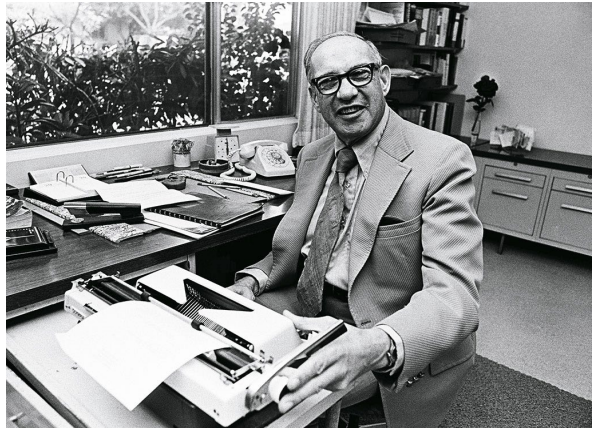
صاحب‌امتیاز و مدیرمسئول

نشریه تاریخ مدیریت



اندیشمند مدیریت

درباره پیت دراکر
پدر علم مدیریت



اندیشمند مدیریت
دو باره پیتر دراگر
پیتر عالم مدیریت

پیتر دراگر (۱۹۰۹-۲۰۰۵) یکی از شناخته شده ترین و تأثیر گذارترین متفکران مدیریت بود که کارهای او همچنان توسط مدیران در سراسر جهان مورد استقبال قرار می گیرد. او نویسنده ای پرکار و از اولین کسانی بود که مدیریت را به عنوان یک کارکرد متمایز و مدیر بودن را به عنوان یک مسئولیت متمایز به تصویر کشید (پس از تیلور و فایول). نوشته های او نشان دهنده درک واقعی و همدردی با مشکلات و خواسته های مدیران بود.

او در طول زندگی طولانی خود علایق مختلفی مانند روزنامه نگاری، قدردانی از هنر، کوهنوردی، مطالعه - الهام گرفتن از آثار جین آستن - و البته تدریس مدیریت، نویسندگی و مشاوره داشته است. دراگر با ۳۹ کتاب منتشر شده در طی هفت دهه (و حداقل به ۳۰ زبان ترجمه شده) و کتاب های بسیاری که از زمان مرگش در مورد او نوشته شده است، بنا به توافق عمومی، بنیان گذار مطالعات مدیریت مدرن بود.

پیتر گئورگ فردیناند دراگر در سال ۱۹۰۹ در وین در

خانواده‌ای روشنفکر به دنیا آمد و در سال‌های اولیه زندگی‌اش توسط نخبگان فرهنگی که مشخصه وین قبل از جنگ بودند، احاطه شد. او تحصیلات خود را در دانشگاه هامبورگ آغاز کرد اما به دانشگاه فرانکفورت منتقل شد و در آنجا دکترای حقوق عمومی و بین‌الملل را در سال ۱۹۳۱ دریافت کرد.

درحالی‌که هنوز در فرانکفورت دانشجو بود در روزنامه جنرال آنزیگر شهر کار می‌کرد و به سمت سردبیری خارجی و مالی رسید. او که به‌عنوان یک نویسنده بااستعداد شناخته شد، به او پیشنهاد کار در وزارت اطلاعات داده شد. او با مشاهده به قدرت رسیدن نازی‌ها با نفرت، مقاله‌ای فلسفی در محکومیت نازیسم نوشت. این احتمالاً در تسریع عزیمت او به انگلستان در سال ۱۹۳۳ مؤثر بود. در سال ۱۹۳۷ بود که او به ایالات متحده رفت تا مشاور سرمایه‌گذاری صنعت بریتانیا و خبرنگار چندین روزنامه بریتانیایی، از جمله فایننشال تایمز، که در آن زمان فایننشال نیوز نامیده می‌شد، شود.

اولین کتاب او، پایان انسان اقتصادی، در سال ۱۹۳۹ منتشر شد. از سال ۱۹۴۰ تا ۱۹۴۲ معلم کالج سارا لارنس بود و به دنبال آن استاد فلسفه، سیاست، تاریخ و دین در کالج بنینگتون، ورمونت شد. در مراحل اولیه این انتصاب بود که از سوی معاون رئیس جنرال موتورز (GM) دعوت شد تا بررسی کند که سازمان مدرن چه چیزی را تشکیل می‌دهد و بررسی کند که مدیران آن را واقعاً چه کاری انجام می‌دهند. اگرچه دراگر در آن زمان نسبتاً بی‌تجربه بود، تحلیل او منجر به انتشار کتاب مفهوم شرکت در سال ۱۹۴۶ شد. تجارت بزرگ در بریتانیا این استقبال متفاوتی داشت، اما با این وجود آینده دراگر را به‌عنوان یک نویسنده مدیریت تأیید کرد. دوره ۱۹۵۰-۱۹۷۲ زمانی که او استاد مدیریت در دانشکده بازرگانی دانشگاه نیویورک بود، دوران پر بار نویسنده‌گی، تدریس و فعالیت مشاوره‌اش بود. از سال ۱۹۷۱ تا ۲۰۰۲ استاد علوم اجتماعی و مدیریت ماری رانکین کلارک در مدرسه تحصیلات تکمیلی در کلمونت بود. در سال ۱۹۹۴ او به‌عنوان استاد گودکین در دانشگاه هاروارد انتخاب شد. دراگر دارای جوایزی از دولت‌های اتریش و ژاپن و همچنین ۲۲ دکترای افتخاری از دانشگاه‌های بلژیک، ژاپن، اسپانیا، سوئیس، بریتانیا و ایالات متحده آمریکا بود. او همچنین عضو انجمن‌های ذیل بود:

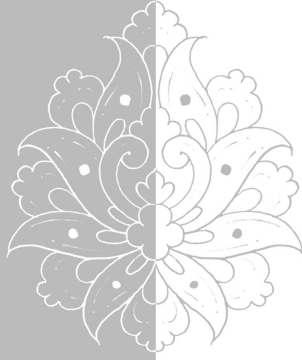
- ۱) عضو انجمن علم آمریکا
- ۲) عضو افتخاری آکادمی ملی مدیریت دولتی
- ۳) عضو آکادمی علوم و هنر آمریکا
- ۴) عضو آکادمی‌های مدیریت آمریکا، بریتانیا، ایرلند و بین‌المللی. (مصاحبه با پیتر دراگر، فایننشال

تایمز)

دراکر در کلرمونت در ۴۰ مایلی شرق لس آنجلس زندگی می‌کرد و دارای چهار فرزند و شش نوه بود که در ۱۱ نوامبر ۲۰۰۵ درگذشت.

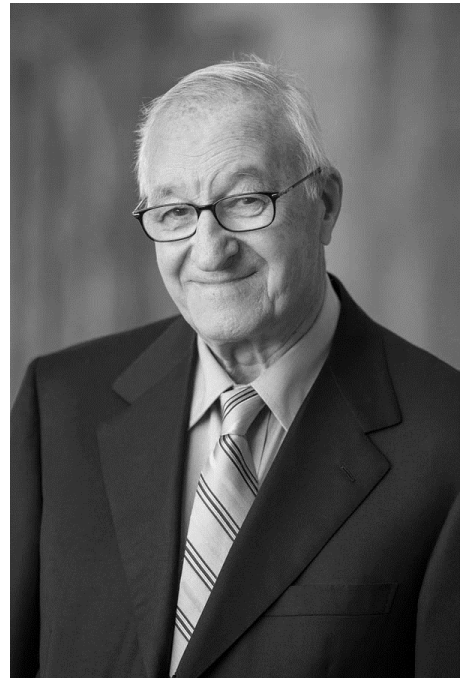
از برترین محققان رشته مدیریت بنا به نقل از پایگاه وب آو ساینس می‌توان به این نویسندگان اشاره کرد. اعداد رو به روی اسمی، شامل تعداد مقالات آن نویسنده می‌باشد.

✓ Warner, M.	240
✓ Warner, M	205
✓ Miller, Darwin W.	195
✓ Antony, Jiju	186
✓ Cooper, CL	181
✓ Wright, Mike	163
✓ Hitt, Michael A.	153
✓ Ferris, Gerald R.	151
✓ Brewster, Chris	147
✓ Cheng, T. C. E.	142
✓ Kraus, Sascha	142
✓ Daim, Tugrul	138



انڈیشمنڈمدیریت

دربارہ کبیرت بندورا
پدرنظر بہ یلاگیری اجتماعے



اندیشمند مدیریت
درباره آلبرت بندورا
پدر نظریه یادگیری اجتماعی

آلبرت بندورا، (به انگلیسی: Bandura Albert) یک روان‌شناس، پژوهشگر و استاد بازنشسته دانشگاه استنفورد اهل کانادا و ایالات متحده آمریکا بود که نظریه یادگیری مشاهده‌ای یا مدلینگ را مطرح کرده است. او تأثیر بسزایی در زمینه علوم «آموزش و پرورش» و چندین شاخه از روان‌شناسی از جمله روان‌شناسی شخصیت، روان‌شناسی درمانی و روان‌شناسی شناختی اجتماعی و همچنین گذار از رفتارگرایی به روان‌شناسی شناختی داشت. او را آغازگر «نظریه یادگیری اجتماعی» می‌دانند که بعدها به «نظریه شناختی اجتماعی» تغییر نام داد.

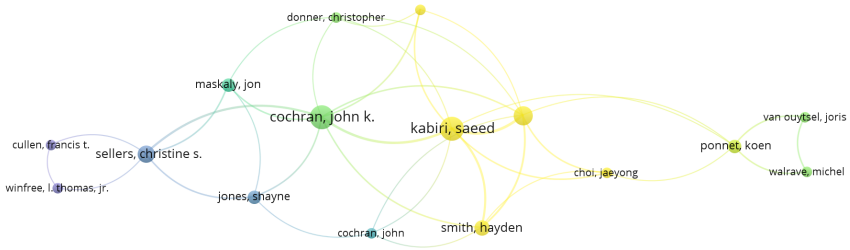
بر پایه گزارش مجله روان‌شناسی عمومی، او پس از بی‌اف اسکینر، زیگموند فروید و ژان پیاژه، چهارمین روان‌شناس قرن بیستم از لحاظ بیشترین استناد در مقالات روان‌شناسی است و از آنجایی که ۳ روان‌شناس نامبرده در قید حیات نیستند، آلبرت بندورا نخستین روان‌شناس زنده و در قید حیاتِ فعلی از لحاظ بیشترین استناد در مقالات روان‌شناسی است. او را بزرگ‌ترین روان‌شناس حال حاضر در جهان و یکی از تأثیرگذارترین روان‌شناسان تمامی اعصار می‌دانند.

بعد از دیپلم، بندورا به دانشگاه بریتیش کلمبیا رفت. علاوه بر روان‌شناسی بالینی، بندورا به نظریه‌های یادگیری نیز بسیار علاقه‌مند شد. در ۱۹۴۹، بعد از فقط سه سال کالج، لیسانس روان‌شناسی گرفت. به هنگام انتخاب دانشگاه برای فوق‌لیسانس، بندورا از علاقه خود به روان‌شناسی بالینی پیروی کرد و به دانشگاه آیووا رفت که در آن زمان یکی از مراکز اصلی برای مطالعه درباره نظریه‌های یادگیری بود و لیدرشیپ آن دست نظریه‌پرداز معروف یادگیری، کیت دلبلیو. اسپنس بود. با اینکه بندورا به روان‌شناسی بالینی علاقه داشت، تحت تأثیر اسپنس، شاهد دقت و صرامت تحقیقات تجربی شد و از نزدیک شاهد مفهوم‌پردازی نظری اسپنس درباره یادگیری شد. در آن زمان، مفاهیم اسپنس، نیرویی غالب در روان‌شناسی بود. بندورا در ۱۹۵۱ فوق‌لیسانس و در ۱۹۵۲ دکترای روان‌شناسی بالینی را از دانشگاه آیووا دریافت کرد. علاوه بر شاگردی نزد استاد بزرگی مثل اسپنس، درس خواندن در دانشگاه آیووا یک تأثیر مهم دیگر در زندگی بندورا داشت. او در آنجا با همسر آینده خود، ویرجینیا وارنز، آشنا شد.

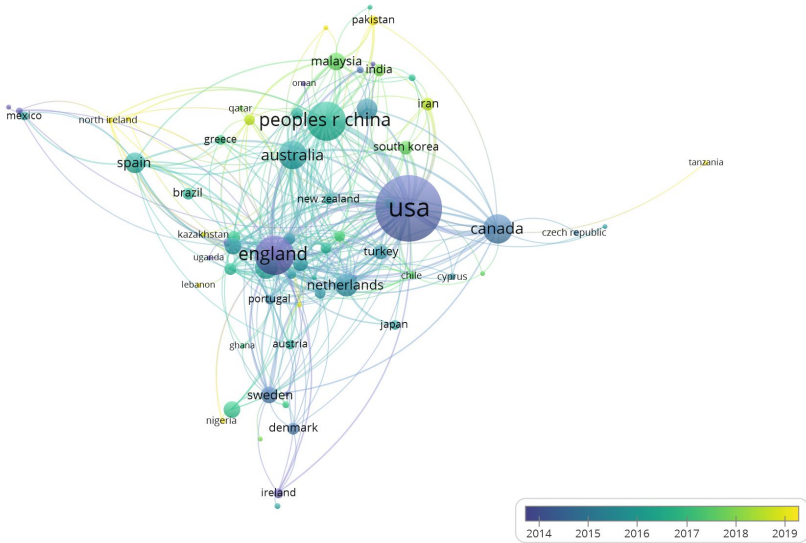
بندورا بعد از دانشگاه آیووا یک دوره کارآموزی یک‌ساله را در WGC پذیرفت. در ۱۹۵۳، در پایان کارآموزی در ویچیتا، به دانشگاه استنفورد در پالو آلتو رفت و به‌عنوان استاد در آنجا مشغول به کار شد. او در تمام طول کاربری دانشگاهی خود، به‌جز فقط یک سال، در همان‌جا ماند.

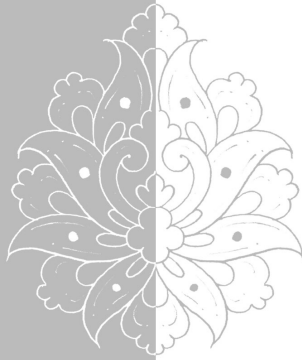
آلبرت بندورا در ۴ دسامبر ۱۹۲۵ در منطقه زیبا ولی کوهستانی و سرد شمال آلبرتا، کانادا به دنیا آمد. مثل بسیاری از کودکانی که در روستاهای کوچک به دنیا می‌آیند، بندورا، از ابتدائی تا دبیرستان به یک مدرسه رفت. اما به خاطر کمبود معلم و منابع مختلف، از بندورا و دیگر دانش‌آموزان خواسته می‌شد که «به خودشان درس دهند». بعد از دیپلم و در تابستان، بندورا در عملیات ساخت بزرگ‌راه آلاسکا به‌عنوان کارگر مشغول به کار شد. این بزرگ‌راه، در طول جنگ جهانی، برای وصل کردن آمریکا به ایالت آلاسکا ساخته شد. در این زمان، بندورا با کارگران زیادی دوست شد که انواع و اقسام مشکلات روانی را داشتند و بیوگرافی‌شان بسیار «پرنگ و لعاب» بود. از جمله این افراد کسانی بودند که از زندان آزادی مشروط گرفته بودند اما فرار کرده بودند، بدهکارانی بودند که از طلبکاران فرار کرده بودند، یا مردان مطلقه‌ای بودند که برای فرار از پرداخت نفقه فرار کرده بودند. مشاهدات وی، و تاملاتی که با این افراد داشت، باعث شد به روان‌شناسی بالینی علاقه‌مند شود. بندورا در ۲۶ ژوئیه ۲۰۲۱ در سن ۹۵ سالگی به دلیل نارسائی قلبی در خانه‌اش درگذشت.

در شکل زیر، نویسندگان برتر نظریه یادگیری اجتماعی و میزان همکاری آن‌ها باهم را به استناد از پایگاه وب آو ساینس، مشاهده می‌کنید.



در شکل زیر نیز کشورهای مطرح در این حوزه (با توجه به مقالات منتشر شده) را مشاهده می‌کنید.





مقاله

چگونه می‌توان رابطه‌ی تعداد دانش‌آموزان
فراگیر در کلاس را با میزان یادگیری به
دست آورد؟

پروین امیری

دانش‌آموخته‌ی دانشگاه فرهنگیان استان تهران



بیشتر افراد هنگام برخورد با جوانان و نوجوانان نخستین چیزی که به ذهنشان می‌رسد؛ مدرسه، میز، کلاس، تخته‌سیاه و معلم است و نخستین پرسشی که از آنان دارند، این‌ها هستند: کلاس چندی؟ رشته‌ی درسی‌ات چیست؟ نوبت صبح هستی یا عصر؟ و از این دست پرسش‌ها. اما کمتر کسی یافت می‌شود که بپرسد روی هر نیمکت چند نفر می‌نشینند؟ هفته‌ای چند بار معلم از شما درس می‌پرسد؟ هفته‌ای چند بار پای تخته‌سیاه می‌روی که به پرسش معلم پاسخ بدهی؟ آیا تاکنون در کلاس کنفرانس داده‌ای یا خیر؟ چه اندازه در گفتگوی علمی کلاس مشارکت داری؟ و از همه مهم‌تر اینکه هرگز کسی از دانش‌آموزان نمی‌پرسد: کلاستان چند نفر دانش‌آموز دارد؟

بسیاری از اقتصاددانان یکی از شاخص‌های توسعه‌یافتگی هر کشور را تولید ناخالص ملی، درآمد سرانه، بیمه‌های درمانی، بیمه‌های اجتماعی، توزیع درآمد، درآمد ملی و... می‌دانند. از دید متخصصان پزشکی نشانه‌های توسعه‌یافتگی سلامت جامعه، شمار تخت‌های بیمارستان‌ها، شمار پزشکان به نسبت جمعیت کشور، داشتن پزشک خانوادگی و... است. اما برای متخصصان آموزش و پرورش توسعه‌یافتگی شاخص‌های ویژه‌ی خود را دارد. آموزش و پرورش یک کارخانه‌ی تولیدی بسیار عمیق و گسترده است. با نقشی بسیار مؤثر در پیشرفت یا پسرفت جامعه. یکی از بزرگ‌ترین مشکلات آموزش و پرورش نقش پنهان و درازمدت آن است. دوره‌ی سرمایه‌گذاری و حسابرسی در آموزش و پرورش مانند یک کارخانه‌ی تولید صابون نیست که تولید روزانه، هفتگی، ماهانه و سالانه‌ی آن را بتوان به‌زودی برآورد کرد و به‌محض کاهش تولید عوامل تولید را دگرگون نمود و تولید و بهره‌وری را افزایش داد. بلکه دوره‌ی سرمایه‌گذاری و حسابرسی در آموزش و پرورش به یک نسل بلکه در مواردی به چندین نسل برمی‌گردد. اگر به سال بخواهیم بسنجیم چیزی نزدیک به سیزده تا چهارده سال به طول می‌انجامد که کارآمدی و

مقاله

چگونگی می‌توان رابطه‌ی تعداد دانش‌آموزان فرارگستر در کلاس را با میزان یادگیری به دست آورد؟

پروپوزال آمیزی

دانش‌آموزان در دانشگاه فرهنگیان استان تهران

ناکارآمدی یک سیستم آموزشی روشن شود. وانگهی دریک کارخانه‌ی مثلاً صابون‌سازی اگر عوامل تولید شیوه‌ی درستی را برای تولید بکار نبرند، نهایتاً ضرر مالی دربی خواهد داشت. آن‌هم دریک محدوده‌ی کوچک و زبانی که به افراد اندکی وارد می‌شود. اما اشتباه در سیستم آموزش و پرورش، علاوه بر زبان‌های مالی زبان‌های انسانی جبران‌ناپذیری را در بر خواهد داشت که این زبان از راه انتقال آموخته‌های ناشایست حتی به نسل‌های آینده نیز لطمه خواهد زد. آثار یک رفتار آموزشی نادرست را شاید پس از صدسال در اندیشه انسان‌های آن جامعه نتوان به‌آسانی پاک نمود.

اما از سوی دیگر آموزش و پرورش درست و علمی بسیاری از زبان‌های قضایی، مالی، جانی، فرهنگی و... یک کشور را با کمترین هزینه، پیشگیری خواهد کرد. آتشی که در یک منزل یا یک خرمن برافروخته شده، در آغاز یک جرقه‌ی کوچک بوده است که می‌شد با یک فوت کردن خاموش شود و برعکس یک درخت تنومند که با طوفان‌های سهمناک کنده نمی‌شود. در آغاز یک نهال کوچک بوده است که باغبان آن می‌توانست به‌راحتی هر طور که بخواهد آن را شکل دهد.

این‌که آیا تراکم کلاس در آموزش و پرورش درست دانش‌آموزان مهم است یا خیر؟ پرسشی است که باید دید کارشناسان فن چه پاسخی برای آن دارند. مسئولین چه برنامه‌ای دارند و چشم‌داشت معلمان و دانش‌آموزان و خانواده‌ها چیست؟

پاسخ پرسش بالا بسیار روشن است، زیرا هرچه شمار دانش‌آموزان در کلاس کمتر باشد، معلم آسان‌تر می‌تواند وضعیت تک‌تک آنان را رسیدگی نماید. وظایف معلم در کلاس درس را سنگین و حساس است که انجام این وظایف سنگین در کلاس‌های با تراکم بالا قابل‌اجرا نبوده و فرآیند آموزش ناکارآمد خواهد بود. در اینجا به‌طور کوتاه به برخی از این مشکلات سنگین و حساس معلمان که اهداف آموزش و پرورش نیز می‌باشند، اشاره می‌گردد.

* یکی از موضوعات مهم در یادگیری «درگیر کردن» دانش‌آموز در جریان یادگیری است. درگیر کردن باعث یادگیری عمیق‌تر می‌شود. بنیامین فرانکلین دانشمند و نویسنده‌ی قرن هیجدهم می‌گوید:

– اگر به من بگویی، فراموش می‌کنم. Tell me and I forget.

– اگر یادم بدهی، به خاطر می‌آورم. Teach me and I remember.

– اگر درگیرم کنی، یاد می‌گیرم. Involve me and I learn.

گفتن، یادآوری کردن، شرح دادن و تلاش‌هایی از این دست را نمی‌توان آموزش نامید.

اما آموزش‌هایی که با تفکر و تعمق همراه است و یادگیرنده را با مطلبی که باید بیاموزد درگیر می‌کنند، منجر به یادگیری عمیق می‌شوند، پس:

در کلاس‌های با تراکم بالا معلم نمی‌تواند یادگیری عمیق ایجاد نماید و هرچه تراکم پایین‌تر باشد،

درگیر کردن تک‌تک دانش‌آموزان با موضوع درسی بیشتر و یادگیری عمیق‌تر انجام می‌شود. یکی دیگر از مشکلات کلاس‌های با تراکم بالا دشواری در «شناخت تفاوت‌های فردی» دانش‌آموزان به‌وسیله‌ی معلم است. معلم بایستی شناخت درستی درباره‌ی توانایی تک‌تک دانش‌آموزان داشته و تکالیف و مطالب درخور استعداد آنان را ارائه دهد و این راهی ندارد جز پایین آوردن تراکم کلاس. در کلاس‌های با تراکم پایین است که معلم می‌تواند زوایای پنهان استعداد، هوش و نوآوری دانش‌آموزان را کشف نموده و آن را توان‌تر نماید.

یکی دیگر از وظایف معلم برای یادگیری بهتر و علمی‌تر «بار آوردن دانش‌آموز پژوهنده» است. از دید آقای خلیلی اگر دانش‌آموز بتواند بخش بزرگی از درس خود را به‌صورت پروژه در قالب پژوهش انجام دهد یادگیری سودمندتر انجام خواهد شد. لذا رسیدگی به پژوهش تک‌تک دانش‌آموزان با تراکم بالا در کلاس ممکن نخواهد بود؛ زیرا معلم نه وقتان را خواهد داشت و نه توانایی آن از یک انسان ساخته است. در نتیجه باز فرآیند آموزش ناکارآمد و ناسودمند خواهد بود.

در یادآوری مشکلات کلاس‌های با تراکم بالا می‌توان چنین دریافت که از دیگر وظایف آموزش و پرورش تربیت شهروندانی «سالم، دانا، کامیاب، شاداب و خوشبخت» است. آموزش و پرورش است که باید این وظیفه را با توجه به امکانات و توانایی‌هایش به انجام برساند.

آموزش، یاددادن و یادگرفتن، وسیله و ابزاری است، برای بهتر بودن، بهتر شدن، به‌تر ماندن و به خوشبختی رسیدن که همانا خوب زندگی کردن است و این مقدور نیست مگر با «ایجاد کلاس کارگاهی» و کلاس کارگاهی میسر نیست، جز با تراکم پایین و استاندارد کردن میزان جمعیت کلاس.

از دیگر وظایف آموزش و پرورش، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. امروزه در جهان الگوی تازه‌ای برای ارزشیابی درست دانش‌آموزان پای به میدان نهاده است و آن ارزشیابی توصیفی است. در این ارزشیابی شناخت دانش‌آموزان بسیار سخت‌تر شده است و معلم بایستی به‌همه‌ی توانایی‌های دانش‌آموز نمره بدهد. در این الگوی تازه باید به رشد، عقلانی، عاطفی، جسمانی و... دانش‌آموز توجه شود. این در حالی است که در ارزشیابی پیشرفت تحصیلی که در گذشته کاربرد داشت، تنها به آموخته‌هایی که بیشتر به‌صورت نظری و از برکردن بود توجه می‌شد و بارزترین نمود آن دادن نمره‌ی از یک تا بیست به کارکرد دانش‌آموزان بود.

برای کاربرد درست الگوی ارزشیابی نوین (ارزشیابی توصیفی) معلم به گردآوری اطلاعات به ابزارهای گوناگون و فراوانی درباره‌ی هر دانش‌آموز نیاز دارد. مانند آزمون‌های مواد، امتحانات، پرسش‌های کلاسی، پوشه‌ی کار، روش‌های ثبت مشاهده‌ی رفتار، تکالیف درسی و آزمون عملکردی در مدرسه و خانه و... پس اگر از معلم انتظار داشته باشیم که با تراکم بالا به‌همه‌ی این عوامل برسد کاری نشدنی خواهد بود.

درباره‌ی برنامه‌های آینده‌ی آموزش و پرورش در راستای کاهش تراکم کلاس و راهکارهای ممکن به چند مورد آن اشاره می‌شود.

- ۱- استفاده از آموزش‌های غیرحضورى، در برخى از دروس.
 - ۲- استفاده از ITC و اجتماع دانش‌آموزان در برخى از دروس که نیاز به حضور در کلاس دارند.
 - ۳- برنامه‌ریزی بلندمدت برای ساخت مدارس بیشتر.
 - ۴- کنترل بی‌رویه‌ی جمعیت که در سال‌های اخیر روندی دلخواه دارد.
 - ۵- اجبار (تشویق) شرکت‌های انبوه‌ساز درباره‌ی مصوبه‌ی دولت که بر پایه‌ی آن انبوه‌سازان باید در کنار ۲۰۰ واحد آپارتمانی در مکان‌های شهری، یک مدرسه‌ی ۲۰ کلاسه نیز بسازند.
 - ۶- کاهش حجم برخی کتاب‌ها که محتوای آن‌ها از ضرورت کمتری برخوردار است.
- در پاسخ به این پرسش که کاهش تراکم نویدبخش چه آینده‌ای برای بهبود تعلیم و تربیت کشور خواهد بود، چنین است: پایین آوردن تراکم تنها یکی از عوامل مؤثر در آموزش است، برای تأثیر یادگیری و تربیت شهروند سالم، دانا، کامیاب، شاداب و خوشبخت، عوامل فراوان دخیل هستند. کار بایستی سیستمی انجام شود، همه‌ی عوامل یک سیستم باید دست‌به‌دست هم بدهند، تا عوامل مخل و مزاحم تعلیم و تربیت حذف شود آنگاه می‌توان آینده‌ای دلخواه را امیدوار بود.
- تنها راهی که بزرگ‌سالان می‌توانند؛ به‌طور هشیارانه نوع تعلیم و تربیت را که دانش‌آموزان دریافت می‌کنند، تحت نظارت درآورند، آن است که محیطی را که کودکان در آن تربیت می‌شوند، کنترل کنند. ما هرگز به‌طور مستقیم کودکان را تربیت نمی‌کنیم بلکه به‌طور غیرمستقیم توسط محیط به این مهم دست می‌یازیم.
- بنابراین تراکم کمتر در کلاس درس، سبب افزایش کیفیت آموزش و نظارت بیشتر معلم بر کار شاگردان و رفتار آن‌ها می‌شود. می‌توان گفت تراکم کلاس با کیفیت یادگیری رابطه‌ای معکوس دارد. یعنی هرچه تراکم بالاتر باشد، یادگیری پایین‌تر و هر چه تراکم بیشتر باشد، کیفیت یادگیری کمتر خواهد بود.
- اگر شمار دانش‌آموزان یک کلاس کم باشد، معلم می‌تواند: ۱- کلاس درس را خوب سازمان‌دهی کند. یعنی فضای کلاس را برای فعالیت به‌وسيله‌ی، تجهیزات، مواد آموزشی، وسایل و منابع آموزشی، جذاب نماید. ۲- جای تخته‌سیاه و سایر تابلوها، جای ایستادن معلم، وسایل کمک‌آموزشی و فن‌آوری نوین نیاز به محل مناسبی دارد تا در معرض دید فراگیران باشد. حال اگر تراکم دانش‌آموزان بالا باشد، چگونه می‌توان چنین فضایی را در کلاس تدارک دید؟ آیا با فضای کوچک کلاس‌های امروزی، می‌توان این‌گونه وسایل را که نقش مهمی در یادگیری دارد، فراهم آورد؟
- ۳- تابلوهای اعلانات در کلاس، منابع و مراجع و قفسه‌های کتاب‌ها، مرکز نمایش، آکواریوم‌ها و گیاهان، اشیاء و مواد تخصصی همه و همه وسایل یادگیری بوده و در فضای آموزنده‌ی کلاس مؤثر و سودمند هستند. آیا با تراکم بالای کلاس‌هایی برای چنین لوازمی خواهد ماند؟

برای اینکه تراکم پایین باشد و به کیفیت توجه کنیم، باید بودجه‌ی آموزش و پرورش چندین برابر بودجه‌ی امروزی باشد. به فرهنگ خانواده‌ها و کنترل جمعیت توجه بیشتر بشود که این نیازمند سرمایه‌گذاری دولت در بخش‌های آموزش و پرورش، بهداشت و درمان و آموزش و به‌ویژه در بخش‌های فرهنگی است. از طرف دیگر تجهیز مدارس به ابزارهای نوین آموزشی و افزایش بودجه و واگذاری بخش‌هایی از هزینه‌های مدارس به اولیاء دانش‌آموزان و مشارکت آگاهانه‌ی همه مردم در امر آموزش و پرورش الزامی به نظر می‌رسد. از طرف دیگر پرورش نیروی انسانی ماهر و مجرب نیز از ابزار موردنیاز است.

زمانی که شمار دانش‌آموزان در یک کلاس زیاد است، معلم، دیگر معلم نیست. بلکه نقش یک مبصر را در کلاس دارد که باید تنها به ساکت کردن دانش‌آموزان بپردازد. در کلاس پرجمعیت معلم نمی‌تواند، هیچ کمکی به دانش‌آموز نکند.

زمانی که ما می‌بینیم، توانایی فراوانی داریم و دانش‌آموزان تشنه‌ی یادگیری هستند اما هم توانایی ما و هم عطش آنان بیخود و بر سر مسائل جزئی هرز می‌رود، بسیار ناراحت می‌شویم. ما می‌توانیم با گروه‌بندی کردن دانش‌آموزان و کار کارگاهی، آنان را بهتر برای ایفای نقشه‌ای مفید در زندگی آینده‌ی اجتماعی‌شان پرورش بدهیم؛ اما مگر با ۴۰ دانش‌آموز در یک کلاس می‌شود سودمند بود؟

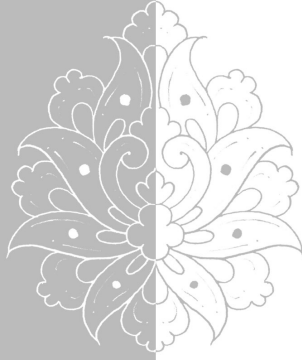
یکی از مهم‌ترین مسائل در هر سازمان، چگونگی برنامه‌ریزی و مدیریت آن سازمان است. یک مدیریت علمی و متناسب با عصر توسعه، با علم به نیازمندی‌های آن در سازمان و ایجاد بسترهای مناسب می‌تواند در راستای اهداف بلندپایه‌ی سازمان گام بردارد.

با توجه به اینکه امر آموزش وسیله‌ای است در راستای پرورش افراد در آموزش رودرو کلاس‌ها یکی از مراحل این پرورش بشمار می‌رود، طبیعی است که وجود کلاس‌های استاندارد، به لحاظ فضای آموزشی، مطالب آموزشی و تدریس مناسب توسط افراد کارآموده، دلسوز و مسلط، آینده‌ی تعلیم و تربیت، تضمین خواهد شد. پرورش، جریان‌ی منظم و مستمر است که هدف آن پرورش انسان‌های متعهد به ارزش‌های جامعه و بهنجار است. محصول سیستم آموزش و پرورش، باید افرادی باشند که چارچوب نظام به لحاظ اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و اجتماعی بردوش آن‌ها گذاشته شود. لذا بهبود وضعیت آموزش منجر به دسترسی به اهداف کوتاه‌مدت و رسیدن به اهداف کوتاه‌مدت، مانند بهبود وضعیت تحصیلی دانش‌آموزان زیربنای اهداف بلندمدت در جامعه را تشکیل می‌دهد.

گمان هرچه شمار فراگیران کمتر باشد، میزان کیفیت و کمیت آموزش نیز بیشتر است. زیرا آموزش فرایند بسیار پیچیده است، چون انسان موجودی چندبعدی است؛ یادگیری نیاز به برقراری ارتباط عاطفی میان

دانش‌آموزان و معلم، اعتماد دوطرفه، خودباوری، و سایر مقوله‌های مربوط به روان‌انسان دارد. این موارد، در صورتی درونی خواهند شد که شمار دانش‌آموزان در یک کلاس به اندازه‌های استاندارد بین‌المللی نزدیک باشد. چنانچه کلاسی ۳۰ تا ۴۰ دانش‌آموز داشته باشد، معلم چگونه خواهد توانست ارتباط عاطفی ایجاد کند؟ و چگونه در موقعیت‌های درسی و آموزشی زمینه‌های روان‌شناختی و جامعه‌شناختی، برای افزایش اعتمادبه‌نفس دانش‌آموزان را فراهم خواهد ساخت.

امروز آموزش و پرورش برتر و تواناتر از هر سلاحی برای حفظ استقلال کشور سودمند و اثرگذار است و نیاز آموزش و پرورش و کمبود آن تنها بودجه است، زیرا فرهنگ ایرانی/اسلامی بسیار غنی بوده و از دید کیفیت دارای متخصصین توانا و انسان‌های دلسوز و ایثارگری است که آماده‌ی جان‌فشانی نیز هستند و در این راستا جدی‌ترین نیاز آموزش و پرورش، ایجاد انگیزه‌ی بیشتر در معلمان از راه توجه بیشتر و بیشتر به معیشت آنان - کاهش تراکم کلاس‌ها با ساخت مدارس استاندارد، ساخت سالنهای ورزشی، آزمایشگاه، وسایل کمک‌آموزشی برای هر درس و امتحانات، تجهیز رسانه‌های تصویری، وسایل کمک‌آموزشی برای هر درس ساخت سالنهای آمفی تئاتر در مدارس، آموزش به‌روز معلمان، تربیت مدیران مدارس به‌طور تخصصی، افزایش بودجه‌های ورزشی، هنری، سرانه، سروسامان دادن به کتابخانه‌های مدارس، استفاده از دیدگاه‌های معلمان و مدیران مدارس در برنامه‌ریزی کلان آموزشی و پرورشی و... باشد که با کوشش خود و یاری پروردگار خود، دشواری‌های آموزش و پرورش این سامان را سامان دهیم.



اندیشمندمدیریت

درباره پروفسور علی یخکشے،

دکترای سیاست و مدیریت

منابع طبیعی

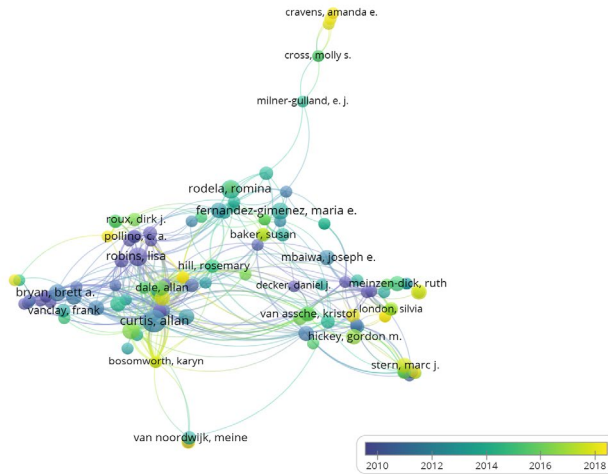


اندیشمند مدیریت
 درباره پروفیسور علی
 یخکشی، دکترای سیاست و
 مدیریت منابع طبیعی

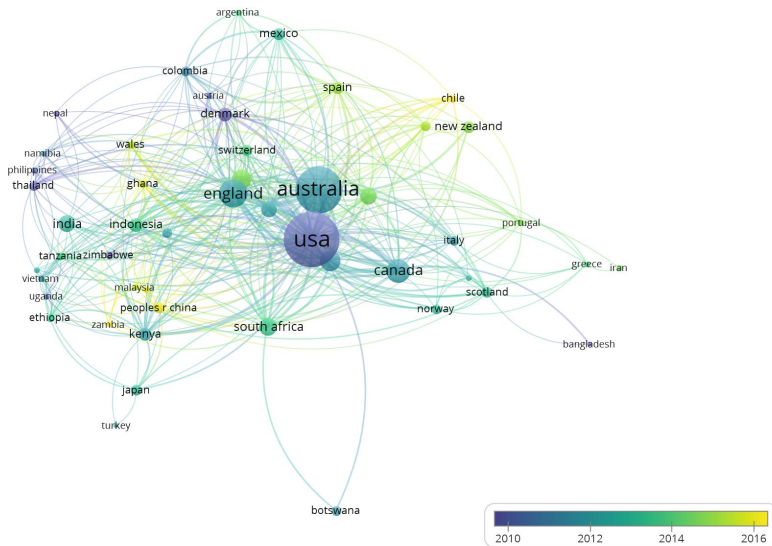
علی یخکشی (زاده ۱۳۱۸)، فعال، نویسنده و استاد محیط‌زیست است. وی پس از پایان تحصیلات دبیرستانی برای ادامه تحصیل عازم آلمان شد و توانست مدرک کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای خود را در رشته سیاست و مدیریت منابع طبیعی از دانشگاه گوتینگن آلمان دریافت کند. به دلیل پایه‌گذاری رشته محیط‌زیست در ایران در سال ۱۳۵۳، از او به‌عنوان پدر دانش محیط‌زیست ایران یاد می‌شود. علی یخکشی در دهستان یخکش از توابع شهرستان بهشهر به دنیا آمد. پس از گذراندن تحصیلات دبیرستانی برای ادامه تحصیل عازم آلمان شد و دکترای خود را از دانشگاه ژرژ آگوست گوتینگن گرفت. او پس از بازگشت به ایران، برای نخستین بار رشته محیط‌زیست را در آن کشور پایه‌گذاری کرد و به‌پاس تلاش‌هایش در زمینه محیط‌زیست و آموزش آن جوایز متعددی همچون لوح تقدیر به‌عنوان استاد ممتاز (۱۳۷۹)، لوح تقدیر به‌عنوان استاد پیش‌کسوت در دانشگاه مازندران (۱۳۸۰)، جایزه ملی محیط‌زیست کشور (۱۳۸۱)، تندیس طلایی از انجمن متخصصان محیط‌زیست ایران (۱۳۸۳) و جایزه مهرگان علم دوره چهاردهم و پانزدهم (۱۳۹۹) را دریافت کرده است. در طول حضور به‌عنوان هیئت‌علمی در دانشگاه‌های تهران و مازندران، وی با ایجاد امکان تبادلات علمی بلندمدت و اعزام دانشجویان بسیار (که تعدادی از آنان بعدها عضو هیئت‌علمی در دانشگاه‌های ایران و آلمان شدند)

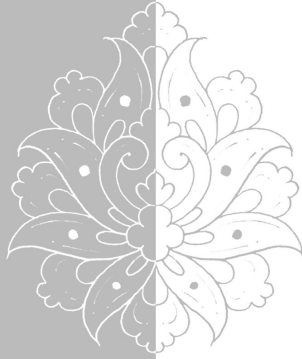
در جهت ایجاد و افزایش فهم متقابل علمی و فرهنگی میان دانشجویان و اعضای هیئت علمی دانشکده‌های منابع طبیعی و محیط‌زیست در دانشگاه‌های ایران و آلمان تلاش شایانی کرد.

در شکل زیر، نویسندگان برتر نظریه مدیریت منابع طبیعی و میزان همکاری آن‌ها باهم را به استناد از پایگاه وب آو ساینس، مشاهده می‌کنید.



در شکل زیر نیز کشورهای مطرح در این حوزه (با توجه به مقالات منتشر شده) را مشاهده می‌کنید.





مقاله

استفاده از سیستم اطلاعات جغرافیایی
مکانی (GIS) در مدیریت منابع طبیعی

مرضیه باقری

دانشجوی مهندسی تکنولوژی نقشه برداری،

دانشگاه سازمان جغرافیایی

GIS (سیستم اطلاعات جغرافیایی) به طور گسترده در فرآیندها و توابع نقشه‌برداری نقش دارد و برای جمع‌آوری، ذخیره‌سازی، تجزیه و تحلیل، سازمان‌دهی، مدیریت و نمایش انواع مختلف داده‌های جغرافیایی استفاده می‌شود.

فناوری‌ها از دیرباز ابزار مهمی برای مدیریت بوده‌اند. بسیاری از فناوری‌ها در طول سال تغییر پیدا کرده‌اند تا نیازهای مختلف را برآورده کنند. امروزه ابزارهای سیستم اطلاعات جغرافیایی و سنجش‌ازدور به طور گسترده‌ای برای مدیریت منابع طبیعی استفاده می‌شود.

GIS در چندین صنعت از جمله مدیریت منابع طبیعی کاربرد دارد. GIS ابزاری قدرتمند در مدیریت منابع طبیعی طی سال‌های اخیر بوده است و با داده‌هایی که دارد می‌تواند در تصمیم‌گیری سیاستمداران نقش داشته باشد.

از آنجاکه مدیریت صحیح منابع طبیعی امری ضروری و حیاتی است و زندگی همه ما به آن وابسته است در ادامه خواهیم گفت که چگونه می‌توان از GIS در مدیریت منابع طبیعی استفاده کرد.

سنجش‌ازدور به طور گسترده‌ای در فرآیند نقشه‌برداری استفاده می‌شود و می‌تواند در انواع مختلف نقشه‌برداری از جمله: نقشه‌های پوشش زمین، نقشه‌های پوشش گیاهی، نقشه‌ها خاک، نقشه‌های زمین‌شناسی، نقشه‌های فرسایش خط ساحلی، نقشه مهاجرت باتلاق آب‌شور مورد استفاده قرار گیرد.

برای استفاده از این داده‌ها باید نقشه‌ها جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شوند، اینجاست که فناوری سنجش‌ازدور GIS نقش خود را ایفا می‌کند. برای اینکه سنجش‌ازدور کار خود را به درستی انجام دهد باید با نقشه‌های توپوگرافی (نقشه‌هایی که علاوه بر عوارض مسطحاتی، وضع ارتفاعی آن نیز مشخص شده است) ادغام شود تا تغییرات خاک، آب‌وهوا و سایر عوامل را نشان دهد.



مقاله

استفاده از سیستم اطلاعات
جغرافیایی مکانی (GIS) در
مدیریت منابع طبیعی

مرغشیه باقری

دانشجوی تحصیلات تکمیلی رشته مدیریت
دانشگاه ساوندان جغرافیایی

کاربردهای جی‌آی‌اس در مدیریت منابع طبیعی

فناوری‌های جی‌آی‌اس و سنجش‌ازدور بستری را فراهم می‌کنند که از طریق آن مدیران می‌توانند اطلاعات و داده‌های خود را برای تصمیم‌گیری از سراسر جهان جمع‌آوری کنند.

ارزیابی ریسک: از GIS برای نظارت و ارزیابی خطرات احتمالی و مناطق مستعد سیل، آتش‌سوزی مزارع و جنگل‌ها، خشک‌سالی، زلزله و ... استفاده می‌شود. این اطلاعات کمک می‌کنند که از طریق برنامه‌ریزی و آماده‌سازی اولیه خطرات احتمالی به حداقل ممکن برسند. سازمان‌های مدیریت منابع طبیعی از اطلاعات داده‌های مکانی برای تجزیه‌وتحلیل، سازمان‌دهی، مدیریت و نظارت بر مخاطرات طبیعی استفاده می‌کنند.

نظارت بر تغییرات محیطی: سنجش‌ازدور با استفاده از تصاویر ماهواره‌ای و عکس‌برداری هوایی از تغییر زمین، تکه‌تکه شدن زیستگاه‌ها، جنگل‌زدایی، پایش مرداب‌های نمکی و ... به پایش و ارزیابی می‌پردازد. مدیریت منابع طبیعی با داده‌های GIS به بهبود تصمیم‌گیری کمک می‌کند.

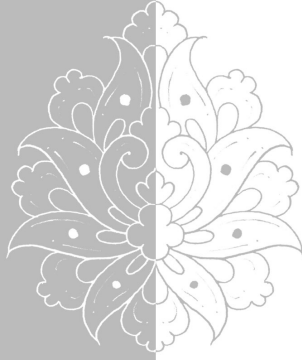
کاربرد داده‌های GIS در مدیریت جنگل: پوشش گیاهی در سال‌های اخیر به سرعت کاهش یافته است. مدیران از داده‌های GIS برای نظارت بر پوشش جنگل استفاده می‌کنند. GIS در توسعه برنامه‌ها، تصمیم‌گیری‌ها و سیاست‌گذاری‌های مدیریت جنگل برای اطمینان از حفاظت و استفاده پایدار منابع جنگلی حیاتی است.

کاربردهای داده‌های GIS در آبخیزداری: GIS نقش مهمی در مدیریت آبخیز دارد. مدیریت آب یک چالش همیشگی است. داده‌های ماهواره‌ای به نظارت بر پیکره‌های آبی مانند دریاچه‌ها، رودخانه‌ها، سدها و مخازن که به‌صورت سه‌بعدی نقشه‌برداری شده‌اند و با استفاده از فناوری GIS نظارت می‌شوند، کمک می‌کند.

کاربردهای داده‌های GIS برای مبارزه با بیابان‌زدایی: داده‌های GIS به تعیین نوع خاک، در دسترس بودن مواد مغذی، بهترین شیوه‌های استفاده از زمین در یک منطقه خاص و تأثیر آن‌ها بر محیط‌زیست کمک می‌کند. داده‌های GIS همچنین می‌توانند اطلاعات شیب زمین را تعیین کنند.

کاربردهای داده‌های GIS در مدیریت تنوع زیستی: داده‌های GIS به مدیریت زمین گیاهان و جانوران در مناطق حفاظت‌شده کمک می‌کند. همچنین حضور گونه‌های مهاجم با استفاده از عکس‌های هوایی، زمینی و ماهواره‌ای نظارت می‌شود.

GIS در مدیریت منابع طبیعی، راهنمای مدیریت صحیح و خردمندانه منابع در نسل حاضر و آینده است. علاوه بر این GIS در مدیریت منابع طبیعی به مدیریت مؤثر و کارآمد منابع طبیعی کمک می‌کند.



انڈیشمندمدیریت

دربارہ بلانچاردنوویسنده

ونظریہ پدازرہبری موقعیتے



درباره بلانچارد نویسنده و نظریه پرداز رهبری موقعیتی

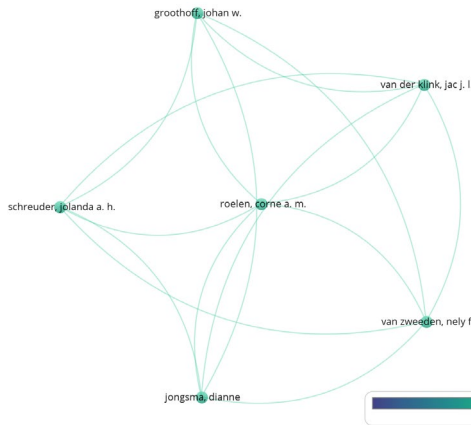
کنث هارتلی بلانچارد (به انگلیسی: Kenneth Hartley Blanchard) (زاده ۶ می ۱۹۳۹ میلادی) نویسنده و کارشناس مدیریت اهل ایالات متحده است. او تاکنون بیش از ۶۰ کتاب نگاشته است که بیشتر آن‌ها با حضور نویسندگانی دیگر بوده است. موفق‌ترین کتاب او با عنوان مدیر یک دقیقه‌ای بیش از ۱۳ میلیون جلد فروش داشته و به زبان‌های زیادی ترجمه شده است. بلانچارد، مدیر ارشد معنوی شرکت‌های کن بلانچارد که مجموعه‌ای بین‌المللی در زمینه آموزش مدیریت و مشاوره است را بر عهده دارد. او این شرکت را به همراه همسرش مارجوری بلانچارد در سال ۱۹۷۹ در سن دیگو در ایالت کالیفرنیا بنیان نهاد. او هم‌اکنون ۸۳ ساله و در قید حیات است.

مدل رهبری موقعیتی واپ یا نظریه رهبری موقعیتی یکی از نظریه‌های رهبری است که توسط پاول هرسی، استاد دانشگاه و نویسنده کتاب رهبر موقعیتی و نیز کن بلانچارد، مربی رهبری و نویسنده کتاب مدیر یک دقیقه‌ای تدوین شده است. این دو نفر در هنگام کار برای نگارش ویرایش نخست از کتاب مدیریت رفتار سازمانی به این نظریه دست یافتند. این نظریه ابتدا با عنوان نظریه

چرخه حیات رهبری ارائه شد. در طی اواسط دهه ۱۹۷۰، نظریه چرخه حیات رهبری به نظریه رهبری موقعیتی تغییر نام داد.

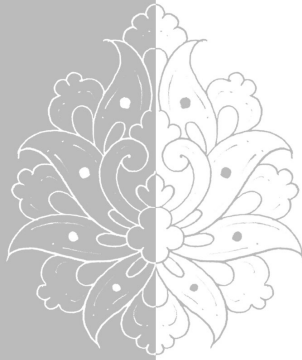
در اواخر سال‌های دهه ۱۹۷۰ و اوایل دهه ۱۹۸۰، هر یک از این دو نویسنده، مدلی ویژه خود را بر اساس نظریه رهبری موقعیتی تدوین کردند. به این ترتیب مدل پاول هرسی مدل رهبری موقعیتی و مدل بلانچارد و همکارانش نیز مدل رهبری موقعیتی دو نام گرفت.

نظریه رهبری موقعیتی بر این اصل استوار است که چیزی به عنوان «بهترین» سبک رهبری نداریم. رهبری مؤثر به تکلیف مورد نظر بستگی دارد و موفق‌ترین رهبران آن‌هایی هستند که می‌توانند سبک رهبری خود را با میزان بلوغ (ظرفیت تعیین اهدافی بزرگ ولی دست‌یافتنی، اشتیاق و توانایی برای پذیرش مسئولیت انجام تکلیف و نیز آموزش‌ها و/یا تجربیات مرتبط فرد یا گروه برای انجام یک کار) فرد یا گروهی که قرار است تحت رهبری یا تأثیر او قرار گیرند سازگار و هماهنگ سازد. رهبری مؤثر نه تنها به فرد یا گروهی که تحت فرمان رهبر قرار دارند بستگی دارد، بلکه به خود تکلیف و کاری که قرار است به انجام برسد هم وابسته است. مدل رهبری موقعیتی هرسی - بلانچارد بر دو اصل بنیادین یعنی سبک رهبری و میزان بلوغ فرد یا گروه استوار است. در شکل زیر، نویسندگان برتر نظریه رهبری موقعیتی و میزان همکاری آن‌ها باهم را به استناد از پایگاه وب آو ساینس، مشاهده می‌کنید.



در شکل زیر نیز کشورهای مطرح در این حوزه (با توجه به مقالات منتشر شده) را مشاهده می‌کنید.





مقاله

مقایسه ابعاد و متغیرهای سبک رهبری
کوانتومی با رهبری نیوتونی

زهرا باقری

دانشجوی مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و

حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی



با ورود به قرن بیست و یکم، سازمان‌ها با تغییرات شدیدی مواجه شده‌اند. انطباق و هماهنگی با روند این تغییرات، از طریق انطباق خطی میسر نیست و نیازمند انطباق خلاق است. انطباق خلاق، نتیجه طبیعی سازگاری و وفق‌پذیری الگوی سازمانی جدیدی است که در مواجهه به عدم قطعیت‌های موجود در محیط کسب‌وکار ایجاد شده و سازمان آینده نام‌گرفته است. اجرای این الگوی جدید سازمانی، مستلزم نوع جدیدی از رهبری است که رهبری کوانتومی نامیده می‌شود. کوانتوم به معنی ذره در حال حرکت است و پیام کوانتوم این است که کل اجزای جهان و از جمله انسان‌ها، موجوداتی پویا، آگاه و مرتبط به هم هستند. نظریه کوانتوم در ضدیت کامل با نظریه نیوتونی است. این نظریه می‌گوید که جهان نه تنها غیرقابل پیش‌بینی است، بلکه حتی اطلاعات کافی برای درک وضعیت فعلی آن وجود ندارد. رهبری یکی از واژه‌هایی است که درباره تعریف آن توافق نظر چندانی زیادی وجود ندارد و تعاریفی که از رهبری ارائه شده است، از نظر تعداد، برابر با تعداد کسانی است که درصد ارائه تعریفی از آن برآمده‌اند.

تحقیقات نشان داده است که ویژگی‌های شخصیتی احتمال موفقیت رهبر را افزایش می‌دهد ولی هیچ‌یک از آن‌ها نمی‌توانند موفقیت او را تضمین کنند. کانون توجه نظریه‌های رفتاری بر این موضوع معطوف می‌شد که معمولاً رهبران اثربخش چه رفتاری را از خود بروز می‌دهند و در نظریه‌های اقتضایی شناخت شرایط و به مقتضای آن عمل کردن، رمز موفقیت رهبران شناخته می‌شود. در سال‌های اخیر و در بازگشتی آگاهانه نسبت به آرای مربوط به نظریه‌های شخصیتی رهبری و در قالبی نو و تحت عناوینی چون نظریه‌های اسناد رهبری، نظریه رهبری فرهنگمند، رهبری خدمتگزار، رهبری ممتاز، نظریه رهبری مبادله‌ای و رهبری تحول‌بخش، تحرک ویژه‌ای صورت گرفته است. ویژگی نظریه‌های اخیر این است که آن‌ها به دنبال

مقاله

مقایسه اپتاک و مشیرهای سپک

رهبری کوانتومی با رهبری نیوتونی

زهر باقری

دانشجوی دکتری دولتی، دانشکده مدیریت و

حسابداری، دانشگاه علامه طباطبائی

لحاظ کردن عواملی می‌باشند که به‌طور درونی اشخاص را برمی‌انگیزانند تا به‌گونه‌ای اثربخش عمل کنند. طریقی که رهبر از قدرت و نفوذ خود برای کسب اهداف استفاده می‌کند، سبک رهبری نامیده می‌شود. سبک رهبری، یعنی دانایی و توانایی در انجام دادن وظایف خاص که لازمه آن، ورزیدگی در کاربرد فنون و ابزار ویژه و شایستگی عملی در رفتار و فعالیت است.

سبک، به راهی که رهبران از طریق آن در پیروان خویش نفوذ می‌کنند و به الگوی رفتاری مستمر مدیر گفته می‌شود که وی به هنگام هدایت کردن فعالیت‌های دیگران و سازمان از خود نشان می‌دهد. اگر مدیری بخواهد موفق شود، موفقیت وی از طریق به‌کارگیری بهترین سبک مدیریتی وی است که از این طریق به بهداشت روانی کارکنان کمک کرده و در نتیجه کارکنان را به محیط کار و سازمان علاقه‌مند و وابسته می‌سازد و انگیزه کار و فعالیت را در تک‌تک افراد سازمان تقویت می‌نماید.

رهبری به‌عنوان یکی از وظایف مهم، علم و هنر نفوذ در افراد به‌منظور دستیابی به اهداف است. سبک رهبری یا مدیریت تعیین‌کننده جو، فرهنگ و راهبردهای حاکم بر سازمان است. سبک رهبری مجموعه‌ای از نگرش‌ها، صفات و مهارت‌های مدیران است که بر پایه چهار عامل نظام ارزش‌ها، اعتماد به کارمندان، تمایلات رهبری و احساس امنیت در موقعیت‌های مهم شکل می‌گیرد. به‌طور کلی مطالعات صورت گرفته در طی هفتادسال اخیر در زمینه نظریه‌های رهبری را می‌توان در شش مکتب اصلی دسته‌بندی کرد: مکتب ویژگی‌های رهبری، مکتب رفتاری یا سبک رهبری مکتب اقتضایی، مکتب رهبری کارزماتیک یا الهامی، مکتب هوش عاطفی و مکتب شایستگی رهبری.

بر اساس مطالعات دیگری که در سال‌های اخیر صورت گرفته است، رهبران را به دودسته رهبران مبادله‌ای و رهبران تحول‌آفرین تقسیم کرده‌اند. درباره رابطه بین رهبران کارزماتیک و رهبران تحول‌آفرین نظرات مختلفی وجود دارد. عده‌ای رهبری کارزماتیک را زیرمجموعه رهبری تحول‌آفرین می‌دانند (رایبزن، ۲۰۰۵). حمزه پور (۱۳۹۷) در مقاله‌ای با عنوان ارائه الگوی بومی رهبری کوانتومی در شرکت‌های دانش‌بنیان ایران، این مقاله تلاش دارد الگوی رهبری در شرکت‌های دانش‌بنیان را در زیست‌بوم جمهوری اسلامی ایران برآمده از پارادایم رهبری کوانتومی مورد مطالعه قرار دهد. درگاهی و همکاران (۱۳۹۶) نشان داده‌اند که بیشترین مدیران آزمایشگاه‌های بالینی مورد مطالعه مذکور، متأهل، دارای سابقه خدمت ۱۵ تا ۲۰ سال و سابقه مدیریتی ۱ تا ۵ سال بودند و حداقل یک دوره آموزشی کوتاه‌مدت را در زمینه مدیریت آزمایشگاه گذرانده بودند. مدیران مزبور از نظر مهارت و رهبری کوانتومی و ابعاد آن و گذراندن حداقل یک دوره آموزشی به ترتیب در وضعیت مطلوب و نسبتاً مطلوبی قرار داشتند. همچنین بین مهارت‌های کوانتومی با سن ($P=0.02$) در زمینه مدیریت ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($P=0.02$).

در مقاله‌ای با عنوان رهیافتی جامع از نظریه رهبری کوانتومی و کاربردهای آن در سازمان (افجهء و حمزه پور، ۱۳۹۴)، بیان شده است که نظریه‌ها و الگوهای مدیریت و رهبری همچون بقیه رشته‌های دانش،

تحت تأثیر پارادایم‌های علمی قرار دارند. دو پارادایم مهم یعنی پارادایم نیوتنی و پارادایم کوانتومی به‌طور جدی نظریه‌ها و الگوهای سازمانی را تحت تأثیر خود قرار داده‌اند. طرح اصول علوم جدید نیازمند آگاهی از فن‌های رهبری در سازمان‌های مدرن است؛ به‌طوری‌که این فناوری‌ها و اصول یک استعاره جدید برای حیات سازمان و کار رهبری ارائه می‌دهد. این در حالی است که مدل‌های توسعه سازمان‌های سنتی جای خود را به مدل‌ها و روش‌های مداخله‌گر جدید در عصر عدم اطمینان، پیچیدگی، جهانی‌شدن و تغییر سریع داده است. شروع قرن ۱۲ را می‌توان از نظر فناوری عصر کوانتوم نامید. کلیدتعالی سازمانی، رهبری عالی است. هفت مهارت کوانتومی می‌تواند رهبران قرن ۱۲ را برای ایجاد سطح جدیدی از تعالی سازمان برای بهره‌برداری از قدرتمندترین انرژی جهان یعنی انرژی ذهن، فعال کند. اگر رهبران و سازمان‌هایشان بخواهند در عصر جدید پیشرفت کنند باید جهش فکری و مهارت جدیدی در مدیران با این شیوه رهبری به وجود بیاورند. رهبری کوانتومی که بر اساس بهترین تصمیم در شرایط پیچیده بنا نهاده شده است، مستلزم داشتن هفت مهارت کوانتومی است که رهبران سازمان‌ها را قادر به تفکرات پویا و شهودی می‌کند. به عبارت دیگر نمی‌توان رهبری را به‌عنوان نفوذ بر دیگران، جهت تحقق اهداف مشخص، تعریف کرد؛ بلکه باید آن را به‌عنوان فرآیندی که جستجوی هدف و حرکت در مسیر هدف، از تحقق خود هدف، مهم‌تر و ارزشمندتر است، تعریف نمود.

در مقاله‌های دیگر موضوع طراحی مدل رهبری کوانتومی در سازمان‌های دولتی با استفاده از رویکرد مدل‌سازی ساختاری تفسیری (نظرپوری، ۱۳۹۶) مورد بررسی قرار گرفته است. رهبری کوانتومی سبکی از رهبری است که به دنبال افزایش اعتماد، امنیت، ارتباط پویا و یادگیری و کاهش ارتباطات عمودی و افزایش ارتباطات افقی در سازمان است. پژوهش حاضر باهدف طراحی مدل رهبری کوانتومی در سازمان‌های دولتی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از حیث ماهیت و روش، توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری پژوهش، متخصصان و خبرگان دانشگاه‌های دولتی استان لرستان هستند که ۳۰ نفر از آن‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند قضاوتی انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری داده‌ها، باهدف تدوین مدل رهبری کوانتومی، پرسشنامه محقق ساخته است که روایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا تأیید شد. نتایج پژوهش حاضر در قالب مدل تدوین شده نشان می‌دهد که رهبران و مدیران در سازمان برای ایجاد سبک رهبری کوانتومی باید با بهره‌گیری از نگاه کوانتومی و توانایی دیدن هدفمند، سبک و شیوه تفکر و نگرش خود را مقارن با تفکر کوانتومی و توانایی تفکر به شیوه متناقض قرار دهند تا از این طریق زمینه‌ساز شناخت کوانتومی و شناخت شهودی مسائل در سازمان شوند. از این طریق رهبران و مدیران سازمانی می‌توانند احساس و اعتماد کوانتومی را در میان کارکنان خود به وجود آورند که این مهم به‌نوبه خود موجب نگرش نو به مسائل، تفکر خلاقانه و شهودی، آینده‌نگری و پیش‌بینی مسائل در سازمان می‌شود؛ از این‌رو با پیدایش تفکر خلاقانه و شهودی به همراه پیش‌بینی و آینده‌نگری، عمل کوانتومی یا توانایی عمل پاسخگویانه در سازمان به وجود می‌آید که پیامد اساسی این مهم زیست کوانتومی یا توانایی زندگی کردن در روابط، ارتباط متقابل رهبر پیرو، پیشرفت و توسعه

پیروان و کارکنان از طریق خودسازمان‌دهی و درنهایت به وجود آمدن سازمانی نوآور، حسابگر و دقیق است. در مقاله کاربرد مدل کوانتومی در رهبری پرستاری (مختاری نوری و خادم‌الحسینی، ۱۳۸۷)، عوامل مؤثر بر رهبری کوانتومی و سازمان کوانتومی توضیح داده شده است. چالش جدید در رهبری دوری از تمرکز، حفظ انعطاف‌پذیری و طراحی مجدد و ایجاد ساختاری برای حمایت از فرهنگ و هدف پیروان است. بنابراین تعریف جدید سیستم عبارت است از مجموعه‌ای از فرآیندهای چرخشی که بین نظم و بی‌نظمی بر اساس نیازهای درخواستی سیستم حرکت می‌کند. در مدل کوانتوم برای کارآمدی رهبران به هفت مهارت و هفت صفت و هفت اصل اشاره می‌شود که او را به رهبر خدمتگزار مبدل می‌سازد.

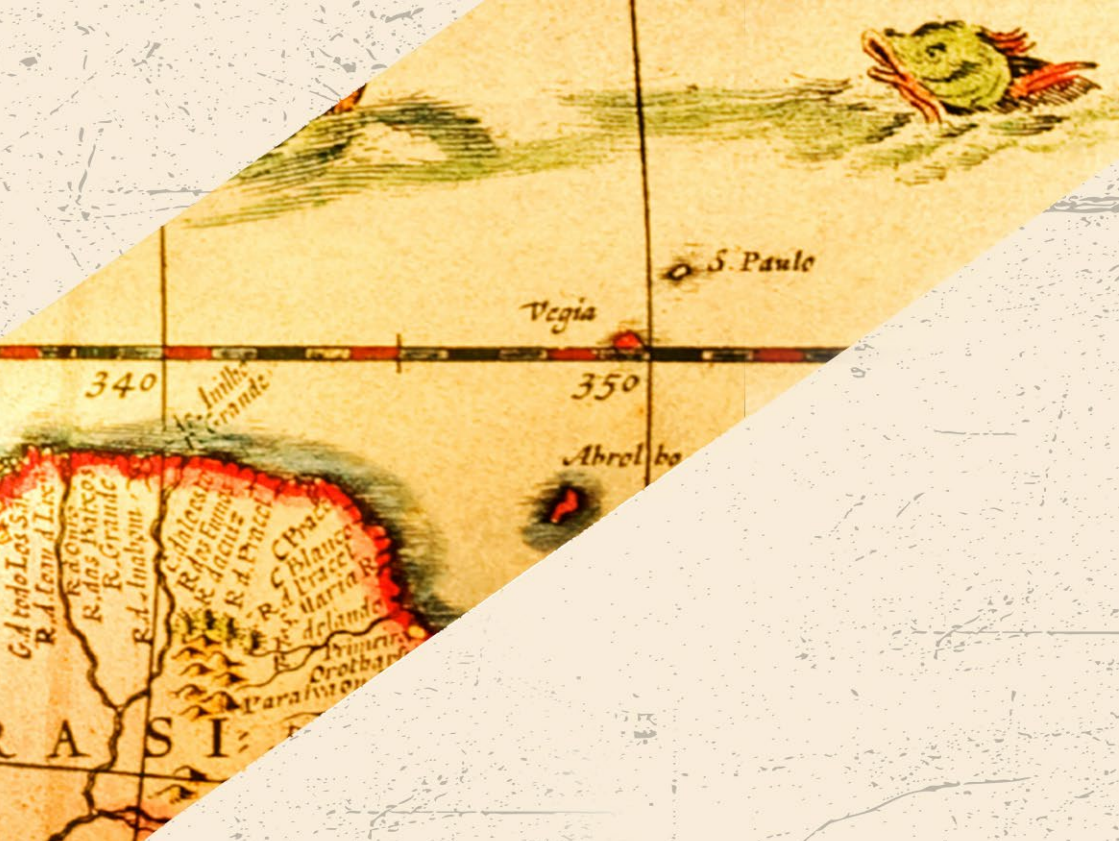
سبک‌های رهبری کوانتومی و نیوتونی به لحاظ انجام تحقیقات کیفی با کمبودهایی مواجه است. برخلاف تحقیقات داخلی، رویکرد غالب در پژوهش‌های خارجی، رویکرد کیفی است. در این تحقیقات، تحلیل تفسیری، یکی از بیشترین موارد استفاده را جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها داشته است.

انسان با خود، دیگران، محیط و جهان در ارتباط است. این همبستگی و ارتباط متقابل در همه چیز، در همه زمان‌ها و در همه مکان‌ها میسر است. از منظر رویکرد کوانتومی، یادگیری فرایند کشف ارتباطاتی است که هم‌اکنون در همه‌جا وجود دارد. به‌علاوه، از طریق این پیوندها، ارتباطات و درهم تنیدگی‌ها، یادگیری بجای اینکه در بخش‌های منحصراً گسسته یا مجزای نظم تصریحی و آشکار ایجاد شود؛ در حالت کل‌گرای به‌عنوان بخشی از یک نظم تلویحی و پنهان که در آن همه چیز باهم مرتبط هستند به وجود می‌آید.

طبق رویکرد کوانتومی، ذهن انسان درحالی که آگاهانه بر چیزی تمرکز می‌نماید به‌طور ناخودآگاه نسبت به عوامل پیرامونی نیز هوشیار است؛ بر این اساس، یادگیری می‌تواند هم در خودآگاه و هم در ناخودآگاه روی دهد. به‌این‌ترتیب، رویکرد کوانتومی با توجه به مفهوم یادگیری ناخودآگاه، دیدگاه خاصی نسبت به یادگیری ارائه نموده و آن را به‌عنوان یک جریان پیوسته می‌نگرد. رویکرد کوانتومی به آموزش و یادگیری بر ارتباطات تأکید ویژه‌ای دارد. یادگیری کوانتومی ترکیبی از تعاملات گوناگونی است که در لحظه یادگیری در دسترس می‌باشند. در نگرش سنتی مدیریت، تصمیم‌گیری فرآیندی است قابل پیش‌بینی و عدم موفقیت در تصمیم‌گیری یا ناشی از فقدان اطلاعات و یا ناشی از محدودیت فنون پیش‌بینی و تلاش است. در چند دهه اخیر؛ شاهد انقلاب عظیمی در علوم طبیعی بوده‌ایم. این انقلاب در شیوه درک و تبیین پدیده‌ها؛ به‌وسیله اندیشمندانی صورت گرفته است که در سالیان گذشته؛ تبیین‌های خود را در قالب‌های منظم و مشخص ارائه می‌دادند. جهان را مجموع‌های از سیستم‌هایی تصور می‌کردند که مطابق با قوانین جبری طبیعت به طریقی مشخص و قابل پیش‌بینی در حرکت است. رهبران کوانتومی، استعداد رهبری پیروانشان را پرورش می‌دهند و رهبری را به اشتراک گذاشته و تسهیم می‌نمایند.

تئوری کوانتوم موجب نوعی تغییر پارادایم در آموزش و بهسازی منابع انسانی گردیده است قابلیت‌های

خاص نظریه کوانتوم در تبیین مفاهیم پیچیده و امکان به‌کارگیری آن در مطالعات میان‌رشته‌ای منجر به گسترش کاربرد مفاهیم رویکرد کوانتومی در سایر زمینه‌های علمی از جمله در سیستم‌های آموزشی شده و فرایندهای هسته‌ای این سیستم‌ها یعنی یاددهی و یادگیری را تحت تأثیر قرار داده است. رویکرد کوانتومی با نگرستن به موضوع آموزش و یادگیری از منظری متفاوت، سعی می‌کند اجزاء و خصوصیات مبهم و مغفول مانده آن‌ها را آشکار ساخته و توضیح دهد؛ این توضیح، مبتنی بر مفاهیم نظریه کوانتوم و علوم شناختی است. طبق گفته زوهار دو مجموعه از باورهای کلی (نیوتونی و کوانتومی) وجود دارد که نظریه‌ها و تحقیقات را به دو گروه در تقابل هم به روش بنیادی تقسیم می‌کند. در واقع تفاوت اصلی بین دیدگاه نیوتن و کوانتومی بر فرضیات اصلی درباره ماهیت است. در دیدگاه نیوتونی این‌گونه فرض می‌شود که قوانین طبیعت قابل دانستن و در واقع قابل پیش‌بینی و در نتیجه، قابل کنترل حتی در موضوعات اجتماعی است. در مقابل در پارادیم کوانتومی ماهیت، غیرقابل پیش‌بینی و خارج از کنترل مستقیم انسان فرض می‌گردد.



The History of Management

