

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))

سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)

تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۲/۵۰۵۹ رده بندی کنفرانس: ح ۲۴/۴۰۷۳

بررسی ابعاد فلات شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی

شهرستان دهلران

فریبا رحمانی^۱

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه بین فلات شغلی و فرسودگی شغلی در تمامی معلمان زن مقطع ابتدایی شهرستان دهلران به اجرا درآمد. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی معلمان زن مقطع ابتدایی می باشد که تعداد ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه و به شیوه خوشه‌ای چندمرحله‌ای انتخاب شدند. ابزارهای پژوهش شامل پرسشنامه فلات شغلی میلر (۱۹۹۵) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج و جکسون (۱۹۷۵) می باشد. پرسشنامه ها از روایی و پایایی برخوردار هستند. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل فرضیه پژوهش و بررسی روابط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین متغیرهای فلات شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. از همبستگی میان متغیرها می‌توان نتیجه‌گیری کرد که افزایش فلات شغلی با افزایش فرسودگی شغلی همراه بوده است.

کلمات کلیدی: فلات شغلی، فرسودگی، شغلی، معلمان، آموزش و پرورش

^۱ نویسنده مسئول

بخش اول: کلیات

بند اول: مقدمه

در جهان امروز بسیاری از فعالیت های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان های گوناگون انجام می دهند، یعنی پیشرفت و بقای جامعه تابع عملکرد موثر سازمان ها است و از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثر بخشی از عهده وظایف خودبر آیند. در این گستره، سازمان های آموزشی از اولویت برخوردارند و معلمان نقش حیاتی در ایفای رسالت اینگونه سازمان ها بر عهده دارند و عامل مهم آموزشی در سازمانهای آموزشی که مستقیماً در راه برآورده کردن هدف کوشش می کنند به شمار می روند (رابینز، ۱۳۸۷). آموزش و پرورش محور اصلی توسعه انسان در سراسر جهان می باشد (رامفل، ۱۳۸۷). در حال حاضر آموزش و پرورش به عنوان عامل کلیدی توسعه اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جوامعی بشری نقش حیاتی در امر آموزش سرمایه انسانی ایفا می کند. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع بشری اعم از پیشرفته و در حال رشد بیانگر آن است که کارآمد و اثربخش بودن نظام آموزشی در هر کشور در راستای توسعه همه جانبه آن کشور کمک شایانی می کند. نهادهای آموزشی به تدریج پی برده اند که در شرایط پیچیده و دشوار امروز بدون داشتن نیروی انسانی متعهد و متخصص قادر نخواهند بود که پاسخگوی نیازهای روزافزون آموزش جامعه خود باشند (آراسته، ۱۳۸۲).

بند دوم: بیان مسئله

معلمان نقش حیاتی در تربیت افراد جامعه ایفا می کنند و عامل کلیدی برای اصلاح بنیادی، فراگیر، مستمر و اثربخش در حوزه تعلیم و تربیت هستند. البته باید تاکید شود تدریس کار پر دغدغه ای است در واقع حرفه معلمی به خاطر پیچیدگی، منحصر به فرد بودن و تضاد ارزشی می تواند یک حرفه توان فرسا و تحلیل برنده انرژی جسمی و روحی باشد. بنابراین با پدیده ای روبرو هستیم که جمعیت فراوان و مهمی را در بر می گیرد و افزایش رضایت از زندگی آنان پیامدهای ناخوشایندی دارد که می تواند زمینه ساز بسیاری از رخدادهای مطلوب اجتماعی دیگر گردد (قدیمی و همکاران، ۱۳۸۹).

هر حرفه ای با فرسودگی همراه است اما تنیدگی های برخی از مشاغل بیشتر است. این امر معلول نوع وظایف و مسئولیت های اینگونه مشاغل است. حرفه معلمی و تدریس از جمله مشاغل پر تنیدگی است، جنبه های منفی شغل معلمی، حقوق ناکافی، عدم وجود والدین و رهبران حمایت کننده و اخلاقی از جمله عوامل تنیدگی را برای دبیران است. فرسودگی شغلی فقط به منزله خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه به سبک کلی زندگی فرد و ساعت های بیداری او نیز سرایت کرده و عدم رضایت از زندگی را در پی دارد (سعادت، ۱۳۸۹).

در این تحقیق در صدد این هستیم که به رفع مشکلات معلمان بپردازیم تا به دنبال حل مشکلات معلمان، مشکلات دانش آموزان نیز حل شود. زیرا مشکلات معلمان خواسته یا ناخواسته بر کیفیت و بازدهی دانش آموزان تاثیر می گذارد. در واقع هدف اصلی از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین فلات شغلی و فرسودگی شغلی در میان کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی می باشد.

بند سوم: ادبیات نظری پژوهش

بخش دوم: تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها فرسودگی شغلی

تعریف مفهومی: فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشار را است و سندرومی است مرکب از خستگی جسمی و عاطفی که منجر به ایجاد خودپنداری منفی در فرد، نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه گردد. در تعریف دیگر فرسودگی یک فرد نتیجه فشار کاری است که منجر به سازگاری ناهنجار و اجرای کار نامرغوب میشود. فرسودگی به عنوان یک تجربه روانشناسی منفی که واکنش به استرس کاری مرتبط می باشد تعریف شده است. در تعریفی دیگر از پا در آمدن، از رمق افتادن، از پا افتادگی، بی حالی و سستی و رخوت متصدی شغل است و نوعی پاسخ فرد به عوامل فشار زای میان فردی در محیط کار می باشد که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با دیگران باعث ایجاد تغییراتی در نگرش ها و رفتار وی نسبت به آنان می شود (ساعتچی، ۱۳۸۹).

تعریف عملیاتی: پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل مولفه های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی است و با پرسشنامه استاندارد که شامل ۲۲ سوال است، اندازه گیری می شود.

بخش سوم: فلات شغلی

تعریف مفهومی: فلات در مسیر حرفه ای و شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی بوده و القا کننده نوعی احساس افسردگی و شکست می باشد. فلات در مسیر شغلی به دلایل مختلف اتفاق می افتد و دارای انواع مختلف ساختاری، محتوایی، زیستی، روانی و فرهنگی است (سلامی، ۲۰۱۰). تعاریف عملیاتی: پرسشنامه فلات شغلی شامل سه مولفه فلات ساختاری، فلات محتوایی، فلات زندگی کاری که با پرسشنامه استاندارد میلمن که شامل ۱۸ سوال می باشد، امروزه کارکنان بیش از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند آنان شغل مطمئن، درازمدت و ارضاکنده می خواهند و مایل اند در شغل خود پیشرفت کنند (ون و لیو، به نقل از جوکار و همکاران، ۱۳۹۷). گاهی نیروی کار در مسیر شغلی خود به جایی می رسد که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می یابد و از سوی دیگر وجود فرصت های اندک شغلی برای ارتقاء و وجود قوانین و مقررات خشک، این احساس را در کارکنان ایجاد می کند که در یک نظام شغلی غیر منصفانه گرفتار شده که از آن جمله می توان به فلات شغلی اشاره نمود (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۷).

بخش چهارم: پیشینه پژوهش

خنifer (۱۳۸۵) در تحقیقی با عنوان بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت به این نتیجه دست یافت که تکنولوژی برتر، رقابت فزاینده و سازمانهای نوگرا عامل مهم در ایجاد فلات شغلی می باشد این امر طبیعی می باشد ولیکن برای رهایی از آن تمهیدات درون سازمانی و برون سازمانی لازم است. فیاضی و ضیائی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان تاثیر فلات شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل بر ترک خدمت کتابداران به این نتیجه دست یافت که فلات زدگی شغلی با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. نتایج نشان داد که فلات زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر معنادار دارد و همانطور که یافته ها نشان می دهد این تأثیر به صورت مثبت بوده به طوری که با افزایش فلات زدگی شغلی، تمایل به ترک خدمت کتاب دارن افزایش

یافته است. سایر تحقیقات نیز نشان می‌دهد فلات زدگی شغلی، استرس و اضطراب و فرسودگی شغلی کارکنان را تشدید می‌کند و از این طریق به کاهش عملکرد آنها منجر می‌شود. طبرسا و همکاران (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان طراحی و تبیین مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمانهای ایران به این نتیجه دست یافت که بیشترین تأثیر پذیری تعهد سازمانی از فلات ساختاری و سپس فلات زدگی کاری بود. تبیین معناداری رابطه منفی میان فلات ساختاری و تعهد سازمانی را میتوان بر اساس نظریه تبادل هومانز نیز نظریه سلسله مراتبی نیازهای مازلو توضیح داد.

اینولاندر^۱ (۲۰۱۵) در تحقیقی که در دانشگاه وین هاین چین با موضوع بررسی رابطه بین فلات شغلی و ترک شغل و نقش تعدیل کننده لنگر های شغلی در بین ۱۴۷ نفر از کارکنان چینی انجام دادند به این نتیجه دست یافتند که بین فلات شغلی ارتباط مثبت و معنی‌داری با قصد ترک شغل وجود دارد و این رابطه در کارکنان با سطح پایینی از لنگر های شغلی قوی تر بود تا کارکنانی که با سطح بالایی از لنگر های شغلی بوده اند. این یافته‌ها دارای پیامدهای مثبتی برای پژوهش‌های در توسعه حرفه‌ای و قصد ترک شغل و همچنین شیوه های مدیریتی هستند.

ایرل^۲ (۲۰۱۶) در تحقیقی به عنوان بررسی سازگاری تناسب شغل و فلات شغل و نقش میانجی ادراکات مناسب از شغل بر اساس نظریه ساخت و ساز حرفه ای شغل و فرد، تئوری تناسب محیط با فرد که بر روی ۲۷۰ کارگر تمام وقت انجام داده بود به این نتیجه دست یافت که کارکنان با سطوح بالاتری از سازگاری شغلی کمتر احتمال فلات محتوایی شغل دارند. سازگاری شغلی ابتدا به افزایش تناسب فرد و شغل و بعد تناسب فرد و سازمان شده است

بخش پنجم: روش تحقیق

این تحقیق از نوع کاربردی است و با در نظر گرفتن موضوع پژوهش که بررسی رابطه بین فلات شغلی و فرسودگی شغلی در میان کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی است. روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش از این نظر که نظرات معلمان را پیرامون فلات شغلی و فرسودگی شغلی مورد بررسی

^۱ Einolander

^۲ Erl

قرار داده توصیفی است. از ویژگی های تحقیق توصیفی این است که محقق دخالتی در موقعیت، وضعیت و نقش متغیرها ندارد و آنها را دستکاری یا کنترل نمی کند و صرفاً آنچه را وجود دارد مطالعه کرده به توصیف و تشریح آن می پردازد. ضمناً از آنجا که رابطه ای میان متغیرهای فلات شغلی و فرسودگی شغلی بررسی می شود از فنون و آزمون های همبستگی نیز بهره گرفته خواهد شد.

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه معلمان زن مقطع ابتدایی می باشد که با استفاده از جدول مورگان ۱۸۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شد. روش نمونه گیری از نوع خوشه ای چندمرحله ای است زیرا از چند ناحیه انتخاب شده اند. برای تجزیه و تحلیل داده ها در این پژوهش از نرم افزار SPSS و شاخص های توصیفی ماتریس همبستگی آنها محاسبه خواهد شد. ابزار گردآوری اطلاعات شامل پرسشنامه استاندارد فلات شغلی و پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی می باشد:

پرسشنامه استاندارد فلات شغلی: این پرسشنامه که بر پایه مدل میلمن می باشد که شامل سه مولفه فلات ساختاری، فلات محتوایی و فلات زندگی کاری می باشد که ما در این تحقیق فقط به بررسی دو مولفه فلات ساختاری و محتوایی پرداختیم. پرسشنامه فلات شغلی شامل ۱۸ سوال بسته- پاسخ می باشد و نحوه توزیع سوالات پرسشنامه در قالب دو مولفه در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۱: توزیع سوالات پرسشنامه فلات شغلی

فلات شغلی	تعداد سوال ها	شماره سوال ها
فلات ساختاری	۱۳	۱ تا ۶ و ۱۲ تا ۱۸
فلات محتوایی	۵	۷-۱۱

پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی: این پرسشنامه که شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی است. این پرسشنامه توسط امیری و همکاران (۱۳۸۹) اعتباریابی شده است. پرسشنامه شامل ۲۲ سوال بسته- پاسخ می باشد و نحوه توزیع سوالات پرسشنامه در قالب چهار بعد در جدول زیر نشان داده شده است

جدول ۲: توزیع سوالات پرسشنامه فرسودگی شغلی

شماره سوال ها	تعداد سوال ها	ابعاد فرسودگی شغلی
۶-۱	۶	خستگی عاطفی
۱۳-۷	۷	مسخ شخصیت
۲۲-۱۴	۷	عدم موفقیت فردی

طیف مورد استفاده در هر دو پرسشنامه بر اساس طیف ۵ گزینه ای لیکرت می باشد (شامل: کاملاً موافقم، موافقم، نظری ندارم، مخالفم، کاملاً مخالفم) که در جدول زیر نشان داده شده است:

جدول ۳: مقیاس درجه بندی سوالات پرسشنامه

گزینه انتخابی	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
امتیاز	۵	۴	۳	۲	۱

نتایج

جدول ۴: نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن توزیع نمرات

متغیرها	تعداد	کولموگروف اسمیرنوف	سطح معنی داری
فرسودگی شغلی	۱۸۰	۱/۳۶۲	۰/۰۴۹
فلات شغلی	۱۸۰	۱/۴۲۸	۰/۰۳۴

فرضیه پژوهش: بین فلات شغلی و فرسودگی شغلی در بین معلمان زن مقطع ابتدایی رابطه وجود دارد.

بر اساس نتایج بین فلات شغلی با فرسودگی شغلی ($r=0/284$)، ($p<0/05$) رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد و فلات شغلی می‌تواند فرسودگی شغلی را در این تحقیق به صورت مثبت و معنی‌دار پیش‌بینی کند.

جدول ۵: نتایج تحلیل رگرسیون

متغیرها	R	R ²	F	B	S.E	β	T	P
فرسودگی شغلی	۰/۳۴	۰/۱۲	۲۴/۱۹					
فلات شغلی				۰/۳۵	۰/۰۷	۰/۳۴	۴/۹۱	۰/۰۰۰

بر اساس جدول بالا مقدار آماره آزمون f برای بررسی رابطه فرسودگی شغلی با فلات شغلی برابر با ۲۴/۱۹ است که در سطح ($p<0/05$) معنی‌دار است مقدار R^2 نشان می‌دهد که ۱۲ درصد از واریانس فرسودگی شغلی از طریق فلات شغلی تبیین می‌شود علاوه بر این نگاهی به ضرایب رگرسیون نشان می‌دهد که فلات شغلی ($\beta=0/34$) می‌تواند به طور مستقیم و معنی‌داری فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند. همچنین ضریب بتا برای این متغیر ۰/۳۴ می‌باشد و این بدان معناست که با افزایش یک واحد تغییر در انحراف معیار فلات شغلی می‌توان انتظار داشت فلات شغلی ۰/۳۴ واحد انحراف معیار فرسودگی شغلی افزایش یابد. پس می‌توان نتیجه گرفت که فلات شغلی توانایی پیش‌بینی فرسودگی شغلی را در نمونه حاضر دارد و سطح معنی داری باید کمتر از ۰/۰۵ ($p<$) باشد که در این رابطه ($p=0/000$) کمتر از ۰/۰۵ است پس با ضریب اطمینان ۹۵٪ فرض صفر رد شده است.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج تحلیل گام به گام رگرسیون برابر با $(r=0/284)$ ، $(p=0/05)$ می باشد. لذا با ضریب اطمینان ۹۵٪ می توان گفت که فرض صفر رد شده و در نتیجه رابطه مثبت و معناداری بین دو متغیر فلات شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد. با توجه به میزان همبستگی تو متغیر فوق ضریب تعیین برابر با ۰/۱۲ درصد $(R^2=0/12)$ می باشد. یعنی در پژوهش حاضر ۱۲ درصد از واریانس فرسودگی شغلی به وسیله متغیر مستقل فلات شغلی تبیین می شود. اگر فلات شغلی در بین معلمان کاهش یابد فرسودگی شغلی نیز کاهش می یابد. نتایج این فرضیه با نتایج تحقیقات فیاضی و همکاران (۱۳۹۳)، یاسر بشیر بنائم و همکاران (۱۳۹۴)، خنیفر (۱۳۸۵) هم سو می باشد. نتایج این تحقیق نشان داد که فلات شغلی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی داری دارد که با نتایج این تحقیق همسو می باشد و فلات شغلی می تواند فرسودگی شغلی را در نمونه حاضر تبیین و پیش بینی کند.

منابع و مأخذ:

۱. جوکار، علی اکبر و همکاران. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با سکون زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری. فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، سال ششم، شماره ۲، بهار ۱۳۹۷، ص ۱۳۷-۱۴۸.
۲. کاظمی، سارا و همکاران. (۱۳۹۷). اثر کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران، مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، سال پنجم، شماره ۲، زمستان ۱۳۹۷، ص ۷۹-۹۲.
۳. رابینز، استیفن (۱۳۸۷)، رفتار سازمانی، جلد سومف برگردان علی پارساییان و سید محمد اعرابی، تهران دفتر پژوهش های فرهنگی، صص ۲۶۷-۲۶۴.
۴. رامفل، م (۱۳۸۷)، جوامع دانش محور چالش های جدید برای آموزش عالی، مترجمان مرضیه مختاریپور، مصطفی عماد زاده، تقی آقا حسینی، جهاد دانشگاهی واحد اصفهانف چاپ اول، اصفهان.
۵. آراسته، ح (۱۳۸۲)، رضایت شغلی اعضای هیئت علمی دانش آموخته خارج از کشوردر ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۲۸، ۹۷-۱۲۵.
۶. قدیمی اقدام، چ؛ حسن پور، آ؛ حسن پور، ب (۱۳۸۹)، بررسی ارتباط بین توانمندسازی و تعهد سازمانی کارکنان در مناطق ۱۹ گانه آموزش و پرورش تهرانف نشریه مدیریت دولتی، دوره یک، شماره ۲.
۷. سعادت، آ (۱۳۸۹)، بررسی رابطه میان انگیزه شغلی مدیران، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان مروتدشت، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال اول، شماره ۳.
۸. ساعتی، م (۱۳۸۰)، روانشناسی بهره وری، انتشارات نشر ویرایش، ۱۳۸۰
۹. طبرسا، غ؛ رضاییان، ع؛ هادی زاده مقدم، آ و جمالی نظری، آ (۱۳۹۳)، طراحی و تبیین مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمانهای ایران، فصلنامه مدیریت سازمان های دولتی، سال سومف شماره ۹.



۱۰. خنیفر، ح (۱۳۸۵)، بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره دوازدهم، ۸۳-۱۱۱.
۱۱. فیاضی، م؛ ضیایی، ث (۱۳۹۳)، تاثیر فلات شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل بر ترک خدمت کتآباداران، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۲۷-۵۰.
۱۲. Erl ,Godfery, Jr.(۲۰۱۶).the effect of job satisfaction intention to leave , and career anchors on ethical perception of accouting professionals within the institute of management accountants , adissertation to ,wagne huizenge school of business and entrepreneurship nova southeastern university.
۱۳. Einolander, J. (۲۰۱۵). Evaluating organizational commitment in support of organizational leadership, ۶th International Conference on Applied Human Factors and Ergonomics and the Affiliated Conference, AHFE ۲۰۱۵, ۳, ۶۶۸-۶۷۳.
۱۴. Salami .S.O. (۲۰۱۰). Career plateauing and work attitudes . moderating effects of mentoring with migerian employees . the Journal of international social research.۳(۱۱), ۴۹۹-۵۰۸.



توجه داشته باشید: جهت چاپ مقالات خود در نشریات علمی و همایش های معتبر با (خانم دکتر جعفری) ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵ تماس بگیرید. گواهی نامه پذیرش و چاپ مقاله، کمتر از ۷۲ ساعت صادر می گردد.

**موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند**



**پنجمین همایش علمی-پژوهشی
مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام**

ارگان ها و سازمان های حامی معنوی برگزاری همایشی (در استان کرمانشاه)
دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و ...

www.Olomensani.ir **محورهای پذیرش مقالات** www.Ghanonyar.ir

تمام گرایش های رشته فقه، حقوق و علوم قضایی ■ علوم تربیتی، تکنولوژی آموزشی و آموزش و پرورش

روانشناسی، علوم اجتماعی، علوم دینی و مذهبی ■ علوم اقتصادی، بانکی و تمام گرایش های مدیریت

مدیر اجرایی همایش
دکتر شهاب رضایی

دبیر علمی و مسنول همایش
دکتر بهنام اسدی

مکان و زمان برگزاری همایش
کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران
ارسال مقاله از طریق واتس آپ، ایتا، سروش، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲
دبیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۵۲۶-۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹
(در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خانم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵)


Academia.edu
California-San Francisco


PBBIN.com
Sponsored And Indexed


Scientific Information
Database


Directory of Research
Journals Indexing
ICJ WORLD of JOURNALS


Sponsored and Indexed by
CIVILICA
We Respect the Science