

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: ۱۹/۵۵۰۱ رده بندی کنگره: الف ۲۴/۴۱۸

بررسی میزان کاربرد مولفه های فرانوگرایی در مدیریت دانشگاه

فرهنگیان (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه)

اله یار آقایی

دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزش عالی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد ارومیه، شهر ارومیه، ایران

کیما آقایی

دبیر ریاضی منطقه بیستون استان کرمانشاه، شهر کرمانشاه، ایران

حسن قلاوندی

دانشیار گروه، علوم تربیتی دانشکده ادبیات و علوم انسانی، واحد ارومیه، شهر ارومیه، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی میزان کاربرد مولفه های فرانوگرایی در مدیریت دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. روش پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است جامعه آماری پژوهش شامل اساتید دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه، به تعداد ۱۵۲ نفر بود که ۱۱۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده ها پرسش نامه ۴۶ سوالی است که توسط سلیمانی، شعبانی و رجایی پور (۱۳۹۱) طراحی شده بود. در نسخه اصلی پرسش نامه، به منظور تعیین روایی محتوایی و صوری پرسش نامه در اختیار اساتید قرار گرفته بود و همچنین به منظور تعیین اعتبار سازه ای از آزمون کمو و بارتلت استفاده شده بود. با مقایسه ی میانگین ها می توان گفت بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه ی «نوآوری»^۱ (۳.۳۵) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه ی «هم آفرینی»^۲ (۳.۱۰) بوده است. جهت اطمینان از معنادار بودن میانگین نمرات از آزمون t تک گروهی استفاده گردید. دیگر نتایج نشان می دهد که مؤلفه های «ترغیب»، «نوآوری»، «خود کنترلی» در مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، دارای میانگینی بالاتر از نمره ی معیار هستند، لذا می توان گفت که این مولفه ها به شکلی معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود. اما مولفه های «سازماندهی فعال» و «هم آفرینی» دارای میانگینی پایین تر از نمره ی معیار هستند لذا می توان گفت که این مؤلفه به شکل معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته نمی شود. براساس یافته های می توان گفت جهت ارتقای دانشگاه فرهنگیان بر توسعه ی مولفه های مدیریت فرانوگرا در تمامی بخش ها تاکید شود.

واژگان کلیدی: استان کرمانشاه، دانشگاه فرهنگیان، فرانو گرایی، مولفه ها.

^۱ Innovation

^۲ Co-creation

بخش اول: مقدمه

پست مدرنیسم تحولات زیادی را در عرصه فرهنگ، فناوری، اقتصاد، هنر و دیگر حوزه ها به ارمغان آورده است. حوزه مدیریت نیز به عنوان یکی از علوم میان رشته ای دچار تحولات شگرف شده است (بیدختی، بهرام زاده، سنگ سفیدی، بهپور، ۱۴۰۰). از جمله نظریه های جدید که در پاسخ به کاستی های نظریه سنتی و مدرن مدیریت و در پاسخگویی به نیازهای فزاینده و در حال تغییر سازمانها و جامعه مطرح شده است نظریه مدیریت تغییر فرانوا گراست. که در عصر متغیر و متحول کنونی در سطح جهان گسترده شده از سوی فناوری ها و سیستم های اطلاعاتی بسرعت در حال پیشرفت و ارتقاء هستند و همچنین با افزایش سرعت تغییرات و عصر اطلاعات ماهیت کار سازمان ها و اعضای آن ها و محیط کار آنها نیز تغییر کرده است. از طرفی بر پیچیدگی مسائل در سازمان ها افزوده شده و انعطاف پذیری فضای کار و نا امنی نیز به وضوح قابل مشاهده است. برای مواجه شدن با تغییرات و تحولاتی که در اثر مدیریت تغییر فرانوا گرایی به وجود می آید، لازم است نحوه تفکر مدیران دستخوش تغییر صورت گیرد. فرانوا گرایی از جمله نظریه هایی است که در قرن اخیر در پاسخ به نیازهای سازمان ها از جمله دانشگاه ها و دیگر نهادها مطرح شده است. برای ورود به این عرصه مانند سایر علوم شرایطی لازم است که کار در حین گذر از جامعه سنتی به نوگرایی و فرانوا گرایی بخصوص در آموزش عالی و دانشگاهها باید فرهنگ سازمانی و نو آوری سازمانی که از عامل های اثرگذار هستند مد نظر قرار داد. پست مدرنیسم یا فرانوا گرایی دوره جدیدی است که همه مولفه های دوره مدرن و نیز دوران سنتی را به نقد می کشد. درباره تاریخچه پست مدرنیسم بین دانشمندان اختلاف نظر وجود دارد به نظر برخی از اواخر دهه نوزدهم در حرکت عظیم مدرن سازی های تردیدهایی پدیدار شد. نیچه نخستین متفکر بزرگی است که در مقابل همه ارزش ها و آرمان های مدرن ایستاد و از چند و چون آنها پرسید و کوشیده است آنها را مورد نقد و بررسی قرار دهد. مفهوم پست مدرنیسم را نخستین بار فدریکو انیس درواکنش نسبت به نوگرایی استفاده کرد (کهون^۱، ۱۳۸۵ : ۳). پست مدرنیسم اصطلاح بسیار مناقشه انگیزی است که موجب واکنش های بسیار تندی در حوزه فکری و گوناگون در ابعاد نظری و سیاسی شده است (اسمارت^۲، ۱۹۹۳ : ۱۱). فرانوا گرایی در تقابل با نوگرایی شکل گرفته است. از نوگراها به دلیل ارزش بیچون و چرایی که برای عقلانیت قایلند و کوششی که برای ارائه نظریه هایی جامع و فراگیر بر مبنای اصول و روشهای عملی مبذول داشته اند، انتقاد می شود (طاهرپور، ۱۳۸۷). ایدئولوژی فرانوا گرا، یک حرکت و جنبش تاریخی است که در مقابل ایدئولوژی نوگرا مطرح شده است. فرانوا گرایی نسبی گراست و از کثرت واقعیات ذهنی که به

^۱. kahoan

^۲. smart

وسیله تجربه تعریف شده و از بین رفتن اقتدار مطلق تجلیل می کند. فرانوگرایی به عنوان یک پدیده فرهنگی آمیزهای از سبکهاست که ابهام را تحمل می کند و بر تنوع تأکید دارد، نوآوری را ارج می نهد و بر ساختار زدایی اصرار دارد. در ایدئولوژی نوگرا، به یک فرد استدلال کننده یک موقعیت و پست داده می شد و به ساختار استدلال، بیشتر از خود فرد اهمیت می دادند. انتقاد از تسلط گرایی و خردگرایی تکنیکی (عقل ابزاری)، مقاومت و مخالفت با معناهای مرسوم و تلاش در جهت ایجاد ساختارهای گفتمانی، از ویژگیهای مهم فرانوگرایی است. فرانوگرایی یک حرکت و جنبش تاریخی است، همان گونه که مدیریت علمی و روابط انسانی جنبش های تاریخی هستند.

جنبش فرانوگرا بر موارد زیر تأکید می کند:

۱. نقش آزاد شده زنان و اقلیتها در محل کار.
۲. نیاز به مهارت آموزی مجدد همه کارکنان.
۳. نیازهای اساسی آموزش و پرورش.
۴. تأکید هم بر فرد، هم بر گروه و هم بر جامعه (بوج و دنهی^۱، ۲۰۰۰).

مدیریت تغییر فرانوگرا یکی از الگوهای جدیدی است که در پاسخ به کاستی های سنتی و نوگرایی مدیریت و همچنین نیازهای در حال رشد و در حال تغییر سازمان و جامعه مطرح شده است. مدیریت تغییر فرانوگرا قادر است، مدیران سازمانها را به سوی رهبری مشارکتی، و توجه به سطوح بالای انگیزش افراد، منعطف ساختن ساختارهای سازمانی، ایجاد تیم های خود کنترلی بنا به اقتضای شرایط تمرکز زدایی، پرورش روحیه خلاقیت و نوآوری و دادن فرصت به افراد در جهت پذیرش ظرفیت انتقادی با گسترش شرایط تغییر حرکت دهد. بر طبق دیدگاه مدیریت تغییر فرانوگرا در عصر، متحول با متغیر امروزی، مشاغل مدیریتی نوعا پیچیده بوده و انجام موفقیت آمیز و اثربخشی آن در سازمان نیازمند مجموعه ای از شایستگی ها و مهارت های توانایی ها و ویژگی های خاص می باشد. چنانچه گزینش مدیران به نحو صحیح و مناسب صورت گیرد منافع سازمانی و اجتماعی در بر خواهد داشت از این رو مقتضی است سازمانها بکوشند شایسته ترین صالح ترین متعهد ترین و بهترین افراد را از بین متقاضیان شاغل در اجتماع بویژه برای خدمات در دستگاه های دولتی و خدمات عمومی پیدا کنند (تارافدار و

^۱. Boje and Denhay

گوردون^۱، ۲۰۰۷). آشنایی با الگوهای جدید مدیریت فرانوگرایی ومولفه های آن که دارای ماهیتی انعطاف پذیر ند برای پاسخ به نیازهای ضروری جامعه امروزی از جمله اداره کردن بهتر سازمان ها با توجه به مدیریت ناشی از وروداطلاعات در حال پویای امروزه ورشد فناوری های روز دنیا، تنوع گرایي ها، تلاطم وپویایی محیط، توسعه نظارت خود کنترلی، ارزش های مشترک وغیر مستبدانه، نیاز روز افزون به استفاده از قدرت مغز به جای قدرت بدنی حرکت سریع جوامع به سوی فرهیختگی وکسب علم ودانش، مشارکت واستقلال در کارها، دشوار بودن برنامه ریزی وپیچیده شدن فعالیت ها، روحیه وفاداری بالا؛ وضورت به کار گیری متخصصان در قالب پروژه ها ، تیم ها ، ظهور مفاهیم و متغیر های جدید نوع جدیدی از مدیران را در نتیجه کارکردهای وظیفه ای آنان تاکید برنوع آوری وخلاقیت ولزوم پذیرش سریع ایده های جدید، لزوم طراحی ساختارهای منعطف و یر متمرکز، تغییر رویکردها از بالا به پایین واز پایین به بالا از سازمان های سلسله مراتبی به سازمانهای نمایندگی این اهرم ها مدل مدیریت سنتی وبروکراتیک را زیر سؤال برده اند وطرح ایده ها ونظریات ومفاهیم وکارکردهای جدید از مدیریت تغییر را الزامی می سازد (رجایی پور وهمکاران، ۱۳۸۸).سازمان های بزرگ بهره گیری از توسعه ی صلاحیت های مدیران منابع انسانی مناسب با تحولات جدید شروع کردند در این میان دانشگاه فرهنگیان از این امر استثنا نیست یکی از سازمان های مهم در تربیت و تامین نیروی انسانی برای وزارت آموزش و پرورش دانشگاه فرهنگیان است که یکی از کم هزینه ترین روش ها برای ایجاد فرصت های شغلی برابر ،برای جامعه می باشد. در جهت تامین نیروی انسانی لازم برای رشد وتوسعه کشور و یکی از اساسی ترین نیازهای اولیه بشری سواد می باشد، تلاش می کند. دانشگاه ها ومراکز آموزش عالی در هر کشوری نماد بهترین سطح از فکر واندیشه آن کشور است.دانشگاه فرهنگیان به عنوان یک دانشگاه متولی امر تعلیم وتربیت بخش بزرگی از منابع انسانی مورد نیاز کشور است .مسئولیت بسیار سنگین وبا حساسیت زیاد دارد ،چرا که دانش آموختگان علاوه بر آن که در آموزش وپرورش بکار اشتغال می یابندبه طور مستقیم یا غیر مستقیم در تربیت و تامین نیروی انسانی سایر اقشار جامعه نقش آفرینی می کنند .بنابراین اگر دانشگاه فرهنگیان بخواهد در تربیت معلمان متخصص وبروز همگام با روند علم ودانش روز دنیا گام برداد باید از بهترین وسالم ترین روند آموزشی قاعده مند همراه با مدیریت نوین وکارآمد با تخصص رشته مربوطه وبرنامه ریزی اجرایی کارا برخوردار باشد (دوغنچیان ، ۱۳۹۰ : ۸). وهمچنین لازم است در راس مدیریت سازمان های آموزشی این دانشگاه رهبری خدمتگزار وبا به کارگیری مولفه های مدیریت فرانوگرا ودر تقابل باروش های سنتی واستبدادی ،تغییرات مبتنی بر سازمانها از جمله دانشگاه ها به ظهور برساند (خرازی وهمکاران، ۱۳۹۲ : ۸). دانشگاه فرهنگیان با توجه به نقش آفرینی آن در تربیت

^۱ . Tarafdar & Gordon

نیروهای وزارت آموزش و پرورش یکی از مهمترین سازمانهای اجتماعی و آموزشی کشور است. وباید از تحولات جامعه امروزی که پیوسته در حال دگرگونی و تحول است غافل نباشد و در واقع نوعی همکاری و مساعدت و مشارکت افراد در این سازمان مسائل در زمینه ی مدیریتی و درک مفاهیم و ارزش ها و به تبع آن آموزش وسیع آن در سطح کشور که در تمام شهر ها و روستا ها پوشش می دهد آگاه باشد. باید دارای اعضای صالح ، کاردان، بروزر و همگام با روند تحولات فن آوری های جهان گام بر دارد. وهریک از اعضای دانشگاه فرهنگیان باید خود را ملزم به رعایت پیش بینی هدف ها، وظایف ، روش کار و بخصوص مدیریت های نوین و متحول و متغییر امروزی بدانند (زمانی مقدم و همکاران ، ۱۳۸۹). بنابراین آشنایی با الگوهای جدید مدیریت تغییر فرانوگرا که دارای ماهیتی انعطاف پذیر است برای پاسخ به نیازها ضروری است. و مدیران را با مهارت کار مجهز می سازد تا بتوانند مشکلات مدیریت سنتی و حتی نوگرا را حل کنند. دیدگاه فرانوگرا، مدیران دانشگاه فرهنگیان قادر خواهد ساخت تا آگاهانه تصمیم بگیرند و فهم آنان را از محیطشان بهبود یابد. زیرا شرایط محیطی کار کسانی که فرانوگرا هستند را تعیین می کند. مسئولیت مدیر و هر یک از اعضای دانشگاه به عنوان افراد شاغل این است که با الگوهای جدید مدیریت تغییر فرانوگرا که دارای ماهیتی انعطاف پذیرند و برای پاسخگویی به نیازها ضروری هستند و آنان را تا حدودی با این مهارتها و نگرش ها مجهز شوند. و درپچه ای به سوی مجریان می گشاید تا بتوانند مشکلات مدیریتی سنتی و حتی فرنوگرا را حل کنند. دیدگاه فرانوگرا مدیران دانشگاه را قادر خواهد ساخت تا فهم آنها را از محیط تسهیل کند زیرا شرایط محیطی کار کسانی که فرانوگرا هستند را تعیین می کند. (بوج و دنهی^۱، ۲۰۰۰). براساس آنچه مطرح شد می توان گفت اتخاذ شیوه های مدیریتی فرانوگرا و متحول، دارای اهمیت زیادی است که چنین سازمانی ظرفیت های لازم را برای پذیرش وظایف محوله و برنامه های عملیاتی با نگرش تحولی خواهد داشت و امکان بهره برداری صحیح از منابع را فراهم کند. هدف اصلی دانشگاه توسعه اهداف آموزشی و رشد و اعتلای کشور و در نهایت توسعه اقتصادی و اجتماعی است در نهایت می توان اهمیت این پژوهش را در ابعاد نظری و کاربردی مورد بررسی قرار داد. از جنبه نظری این که چنین پژوهش هایی به ندرت در زمینه کاربرد مولفه های مدیریت فرانوگرایی در دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. این پژوهش می تواند منجر به شناخت مولفه های مدیریت فرانوگرا، صلاحیت های لازم برای تصدی مدیریت ها در دانشگاه؛ و آشنایی با شاخص های مبتنی بر تغییرات مدیریت فرانوگرایی و بهبود عملکردها ی مدیران در انجام وظایف از نظر کمی و کیفی و سازگار شدن مدیران با تغییرات متحول سازمانی ناشی از ظهور و بروز ایده های جدید و فن آوری های نو و علوم جدید

^۱. Boje and Denhay

مدیریتی روز دنیا باشد. بر این اساس سوال اصلی پژوهش این است که به چه میزان کاربرد مؤلفه های فرانویگرای در مدیریت دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه استفاده می شود؟

نعمتی انارکی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی به بررسی میزان کاربرد مؤلفه های مدیریت پست مدرن در موزه های شهر تهران پرداختند، نتایج نشان می دهد که: میزان کاربرد هریک از مؤلفه های مدیریت پست مدرن (ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازمان دهی فعال، نوآوری، و هم آفرینی) در وضعیت موجود در حد پایین تر بود. «هم آفرینی» و «نوآوری» از متوسط و در وضعیت مطلوب در حد بالاتر از متوسط بود. در وضعیت موجود، بیشترین و کمترین امکان به ترتیب مربوط به بود. همچنین به لحاظ متغیرهای جمعیت شناختی، در متغیر «خودکنترلی» و «هم آفرینی» در وضعیت مطلوب، بیشترین و کمترین امکان به ترتیب مربوط به «ترغیب» اختلاف معنی داری مشاهده شد. در متغیر نوع کار، در همه مؤلفه های پست مدرن به جز مؤلفه «سازماندهی فعال» و «ترغیب» جنسیت مؤلفه های تفاوت معنادار بود. در متغیر رشته تحصیلی در همه مؤلفه ها اختلاف معناداری مشاهده شد.

بیدختی و همکاران (۱۴۰۰) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین بازاریابی فرانویگرا و نگرش و رفتار مصرف کننده در بین مشتریان برندهای لوکس پوشاک (مورد مطالعه: برندهای ال سی واکي کی، جین وست و سالیان) به انجام رساندند یافته ها حاکی از تاثیر معنادار ابعاد فرانویگرایی بر رفتار و نگرش مصرف کننده در بین مشتریان برندهای لوکس پوشاک (ال سی واکي کی، جین وست و سالیان) دارد.

نتایج پژوهش قاسمی و علیزاده (۱۳۹۹) نشان داد که محیط پست مدرن به طور غیرمستقیم و از طریق نگرش کارآفرینی و کنترل رفتار درک شده با قصد بازاریابی کارآفرینانه در ارتباط است. این یافته ها، بیانگر آن است که سیاست گذاران باید بیش ازپیش به فراهم کردن شرایط مناسب برای کارآفرینی در کشور توجه کنند و سعی کنند فشارها و موانع محیطی مقابل کارآفرینان بالقوه را برطرف شود.

رحیمی، یزدخواستی و حاجی صادقی (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه فرهنگ و نوآوری سازمانی با پیاده سازی مؤلفه های مدیریت فرانویگرا بر روی ۳۴۰ نفر از کارکنان دانشگاه کاشان پرداختند. بین نوآوری سازمانی و تحقق مؤلفه های مدیریت فرانویگرا رابطه مثبت و معنادار وجود داشت.

صدیقی (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان رهبری در دو عصر متفاوت (رهبری نوگرایی برای عصر مدرن و رهبری فرانویگرایی برای عصر پست مدرن) مطرح می کند که: رهبری به عنوان یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر سازمان ها به طور گسترده ای مورد مطالعه و تحقیق قرار گرفته است. در رهبری فرا نوگرایی تمرکز بر چگونگی فرایند رهبری است و به توانایی شخصیتی رهبر و قدرت نفوذ او در باورها، ارزش ها،

رفتارها و اعمال کارکنان تأکید می شود. رهبری فرا نوگرا در عصر پست مدرن، مفهوم جدیدی از رهبری را با عنوان رهبری خدمتگزار ارائه می کند که دارای ویژگی هایی همچون همدلی، دوراندیشی و گوش دادن مؤثر می باشند و همواره به دنبال آن هستند که به دیگران خدمت کنند. این شیوه از رهبری بر روابط سالم و کارایی در سازمان تأکید دارد.

سالم (۱۳۹۸) در پژوهشی با هدف بررسی و مروری بر سازمان های فرانوگرا (پست مدرن) بیان می کند که: دنیای اطراف ما دائم در حال تغییر و دگرگونی است به طوری که این دگرگونی ها همه وجوه زندگی را در بر می گیرد و یکی از بارزترین وجوه دنیای امروز، دنیای سازمان ها است. در راستای همین همگامی با تغییرات از مشخصه های سازمان های امروزی تنوع، عدم اطمینان، پیچیدگی، از بین رفتن مرزهای سازمانی، دانش محوری و... می باشد. لذا سازمان های امروزی نیاز به مدیریت و مدیران امروزی دارد تا با آگاهی از روند این تغییرات و تحولات با دانش هرچه بیشتر، سازمان را در راستای رسیدن به اهداف خود هدایت نماید. از جمله پارادایم هایی که می تواند تا حدودی مبین این نیازهای متغیر سازمان های امروزی باشد، پارادایم فرانو گرایی (پست مدرنیسم) می باشد.

غوری (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان سازمان از مدرنیسم تا پسامدرنیسم مطرح می کند که پست مدرن کلیتی است که از سنت ها، عقاید و فنون بوجود آمده در جهت بهبود اوضاع موجود، که تمام مؤلفه های مدرن را به نقد می کشد و در بعضی حالات رد می نماید و سازمان پست مدرنیسم علاوه از نگاه به درون سازمان، نوع رابطه بین عملکرد و پاداش مبتنی بر گروه، تیم های کاری و کارکنان چند مهارتی می باشد، در واقع همکاری بین مدیریت و کارمند وجود دارد و با استراتژی دراز مدت به اهداف و خط مشی سازمان می رسد.

سیدعامری، الهی، افشاری و هنری (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی نگرش فرانوگرایی در مدیریت و اثر آن در توسعه ورزش مطرح می کنند که: لزوم توجه به تعاملات سازمانی مناسب تر و نیز رویه های کاری و مناسبات در سازمان، به ویژه در سازمان های ورزشی، بیش ازپیش به توسعه ورزش در سطح قهرمانی، همگانی و تعلیم و تربیتی کمک خواهد کرد.

پویافر، قاسمی و امینیان (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی تأثیر رهبری خدمتگزار در اشتیاق شغلی کارکنان فرماندهی انتظامی استان سمنان پرداختند. نتایج نشان داد که با افزایش میزان رهبری خدمتگزار در فرماندهی نیروی انتظامی استان سمنان، اشتیاق شغلی نیز در بین پرسنل افزایش یافته است. قابلیت اعتماد، تواضع، فروتنی و مهرورزی در اشتیاق کارکنان تأثیر می گذارد.

غنجی، چیدری، صدیقی و ربیعی (۱۳۹۴) در مطالعه ای به بررسی میزان کاربست مؤلفه های مدیریت تغییر فرانوگرا در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که از دیدگاه شرکت کنندگان، مدیریت این وزارتخانه به لحاظ مؤلفه های پنجگانه مدیریت فرانوگرا در وضعیت موجود کمتر از حد متوسط و در وضعیت مطلوب به کارگیری این مؤلفه ها بیشتر از حد متوسط است. همچنین بیان می کنند که ازجمله ملزومات به کارگیری این مؤلفه ها، اصلاحات ساختاری، فرهنگی و حمایت مدیران و ترغیب آن هاست.

سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود با عنوان بررسی میزان کاربرد مؤلفه های مدیریت فرانوگرا در بین مدیران و کتابداران کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که میزان کاربرد تمام مؤلفه ها در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب، بیشتر از سطح متوسط بود. نتایج حاصل از هتلینگ نیز نشان داد که میزان تأثیر مؤلفه ها در وضعیت موجود و مطلوب یکسان نیست.

ساکمن، یولال و اوزل^۱ (۲۰۲۰) در مطالعه خود، بازاریابی موزه ها را در شرایط پست مدرن بررسی کردند. این مطالعه به صورت کیفی بر روی دوازده موزه ترکیه صورت گرفت. نتایج نشان داد که موزه ها باید بر موضوعات خاص، ازجمله یادگیری مشارکتی تمرکز کنند تا بازدیدکنندگان موزه را به مصرف کننده تبدیل کنند. همچنین مدیران موزه باید تلاش کنند راه های خلاقانه ای را برای مراجعه کنندگان خود بیابند تا خود را همزمان در تولید و مصرف مشارکت دهند.

لوشان^۲ (۲۰۱۹) در مطالعه ای با عنوان اتاق فکر: مدیریت معنادار در یک جامعه پست مدرن بیان می کند که مدیران در محیط پست مدرن برخلاف دوران مدرن که بر کارایی و بهره وری اقتصادی تأکید داشت ا به خلاقیت، ارتباط بهتر و براساس انتظارات کارکنان و به جای کنترل فردی به تنظیم روابط انسانی تمرکز داشته باشند.

لوپز، ویرتو و سن مارتین^۳ (۲۰۱۹) در مطالعه ای تحت عنوان اساس عملکرد موزه یک تحلیل فراملی به بررسی تأثیر نوآوری در عملکرد موزه پرداختند. یافته ها نشان داد که نوآوری، به لحاظ سازمانی و فناوری، در عملکرد موزه تأثیر مثبت و معناداری دارد و نیز در عملکرد فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی تأثیرگذار است.

^۱. Sökmen, Yolal & Özel

^۲. Lacan

^۳. Blasco López, Recuero Virto & San-Martin

اویغور و آکیول^۱ (۲۰۱۹) در مطالعه ای به بررسی رابطه بین رویکرد سازمانی پست مدرن و نوآوری کارکنان پرداختند. در این مطالعه، که ۳۱۰ نفر از کارکنان شرکت داشتند، مشخص شد رویکرد سازمانی پست مدرن بر تغییرات و مشارکت های مشترک و نوآوری کارکنان تأکید دارد و هیچ ارتباطی بین مشخصات جمعیت شناختی کارکنان (جنس، محل زندگی و مدت زمان خدمت) با رویکرد سازمان پست مدرن و نوآوری کارکنان وجود نداشت. همچنین سازمان ها برای حفظ و انطباق در رقابت شدید به نوآوری نیاز دارند.

تبریزی و رید اوت^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان سبک های رهبری آموزشی برای رویکرد های مدرنیسم و پست مدرنیسم به بررسی جهان بینی این دو رویکرد و عوامل موثر بر رهبری در این دو رویکرد پرداخته اند. و دو کشور ایران و کانادا را در این خصوص مورد مقایسه قرار داده اند.

بخش دوم: روش پژوهش

روش تحقیق این پژوهش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کلیه ی اساتید هیات علمی دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه است، اعم از اساتید رسمی، غیر رسمی، مدعو و مامور که جمعیت این مجموعه ۱۵۲ نفر می باشد. که از این تعداد ۱۵ نفر عضو هیات علمی رسمی و ۱۳۷ نفر هیات علمی غیر رسمی هستند. طبق جدول مورگان از این جامعه ۱۱۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که مقداری از حجم نمونه مورد نیاز بیشتر است. ابزار اندازه گیری این پژوهش پرسشنامه ای ۵۶ سؤالی است. این پرسشنامه ۵۶ سؤالی و شش مولفه ای (ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگذار، سازماندهی فعال، نوآوری و هم آفرینی) توسط سلیمانی، شعبانی و رجایی پور (۱۳۹۱) طراحی شده است. که در پژوهش با صلاحدید خبرگان و اساتید حوزه به ۴۶ سوال و پنج مولفه شامل (ترغیب، خودکنترلی، سازماندهی فعال، نوآوری و هم آفرینی) تعدیل یافت و سوالات مربوط به مولفه ی رهبری خدمتگذار از پرسش نامه کنار گذاشته شد. این پرسش نامه در پژوهشی با عنوان: تعیین میزان کاربرد مولفه های مدیریت فرانوگرایی در بین مدیران و کتابداران دانشگاه های دولتی شهر اصفهان تهیه و به مرحله اجرا گذاشته است. سوالات پرسش نامه از نوع بسته پاسخ در مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) بوده که از طریق آن شش مولفه مدیریت فرانوگرا مورد بررسی قرار گرفته بود. جهت سنجش روایی درونی از روایی محتوایی، نوع صوری و اعتبار سازه ای نوع تحلیل عاملی انجام شده است. به منظور تعیین روایی محتوایی و صوری پرسش نامه در اختیار اساتید دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه

^۱ . Uygun & Akyol

^۲ . Sirous Tabrizi, Glenn Rideout

اصفهان قرار گرفته بود. به منظور تعیین اعتبار سازه ای از آزمون کمو و بارتلت^۱ استفاده شده است. این آزمون اطلاعاتی درباره توان عاملی شدن داده ها به دست می دهد. مقدار آزمون KMO برابر با ۰.۸۴۴ و نمایانگر کفایت حجم نمونه بوده است.

جدول ۱ ماتریس پنج مولفه مدیریت فرانوگرا (برگرفته از سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱).

مؤلفه	COMPONENT
ترغیب	۰/۷۸۹
خودکنترلی	۰/۸۶۵
سازماندهی فعال	۰/۷۹۳
نوآوری	۰/۸۹۸
هم آفرینی	۰/۶۹۶

جهت بررسی پایایی ابزار پژوهش، پرسش نامه در اختیار ۳۰ نفر از آزمون شوندگان قرار گرفت و پایایی آن به روش آلفای کرونباخ در وضعیت موجود ۰/۹۷ و در وضعیت مطلوب ۰/۹۶ برآورد شد (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱). در بازآزمایی و سنجش مجدد روایی پرسش نامه استفاده شده روایی پرسش نامه به دست آمد. و همچنین پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ به شکل میانگین ۰/۹۳ به دست آمد که نشان از پایایی ابزار دارد. برای تجزیه و تحلیل داده های پژوهش با استفاده از نرم افزار SPSS در دو سطح آماره های توصیفی و آماره های استنباطی استفاده شد، که در سطح آماره های توصیفی شامل (فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد و نمودار) بود. و در سطح استنباطی از آماره های T تک متغییره با میانگین نظری ثابت، و آزمون فریدمن به منظور رتبه بندی عوامل و مولفه های مدیریت فرانوگرا استفاده شد.

^۱ . KMO and Bartlett

بخش سوم: یافته های پژوهش

بند اول: توصیف ویژگی های جمعیت شناختی

جدول ۲ توصیف افراد بر اساس تحصیلات

نمونه های آماری	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
فوق لیسانس	۳۷	۳۵/۲	۳۵/۲
دکتری و دانشجوی دکتری	۶۸	۶۴/۸	۱۰۰
مجموع	۱۰۵	۱۰۰	

جدول ۳ توصیف افراد بر اساس سابقه خدمت

نمونه های آماری	فراوانی	درصد فراوانی	درصد فراوانی تجمعی
کمتر از ۱۰ سال	۱۲	۱۱/۴۳	۱۱/۴۳
بین ۱۰ تا ۲۰ سال	۲۷	۲۵/۷۱	۳۷/۱۴
بین ۲۰ تا ۳۰ سال	۳۸	۳۶/۱۹	۷۳/۳۳
بالای ۳۰ سال	۲۸	۲۶/۶۷	۱۰۰
مجموع	۱۰۵	۱۰۰	

بند دوم: توصیف داده ها بر اساس شاخص های گرایش مرکزی و شاخص های پراکندگی

در این قسمت با استفاده از میانگین و انحراف معیار میزان به کارگیری هر یک از مؤلفه های مدیریت فرانگرا در مدیریت دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه مورد توصیف قرار می گیرند تا وضعیت مؤلفه ها، از نظر میزان به کارگیری آنها در مدیریت دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه، مشخص گردد.

جدول ۴ نتایج میانگین مؤلفه ها و زیرمؤلفه های مورد بررسی را از نظر متخصصان، نشان می دهد.

جدول ۴ شاخص های توصیفی متغیرهای پژوهش (N=۱۰۵)

عوامل (مؤلفه های و زیرمؤلفه ها)	میانگین	انحراف معیار	خطای میانگین انحراف معیار
پاداش دادن به اعضای هیات علمی بر اساس خلاقیت های آنان در فعالیتهای پژوهشی با عث کارایی بیشتر می شود .	۳.۱۸	۱.۳۵	۰.۱۳۲
توجه به دانش و اطلاعات افراد بیش از پست سازمانی و رتبه دانشگاهی آنان	۳.۱۲	۱.۳۸	۰.۱۳۵
پذیرش این عقیده که تشویق موثرتر از تنبیه است.	۳.۸	۱.۱۳	۰.۱۱۱
ارائه فرصت های مطالعاتی به اعضای هیات علمی به عنوان وسیله ای برای سوق دادن آنها به سمت خود شکوفایی موثر است .	۳.۲۷	۱.۴۳	۰.۱۳۹
حمایت و پشتیبانی از طرحهای پژوهشی ارائه شده توسط اعضاء هیات علمی تا چه حد است .	۳.۳۹	۱.۳۳	۰.۱۳۰
شناخت و تقدیر از ابداعات و اختراعات اعضاء هیات علمی به چه میزان است .	۳.۴۹	۱.۲۷	۰.۱۲۴
ایجاد تعهد فردی در اعضای هیات علمی از طریق واگذاری اختیار و مسئولیت به آنان به چه میزان است	۳.۳۹	۱.۱۸	۰.۱۱۵
ایجاد تعهد به یک آرمان مشترک در میان اعضاء هیات علمی از طریق برگزاری همایش ها و نشست هایی در سطح دانشگاه به میزان است	۳.۲۵	۱.۱۱	۰.۱۰۹

۰۰۱۱۰	۱۰۱۲	۳۰۰۶	واگذاری کارهای چالش برانگیز به اعضای هیات علمی به عنوان وسیله ای جهت بالا بردن انگیزش آنان اثر بخش است
۰۰۱۰۶	۱۰۰۸	۳۰۳۳	مؤلفه ترغیب ^۱
۰۰۱۳۸	۱۰۴۲	۳۰۲۶	فراهم بودن شرایط جهت طرح عقاید اعضای هیات علمی در جوی خالی از ترس و واهمه می باشد
۰۰۱۳۰	۱۰۳۴	۳۰۳۸	استقبال از طرح ایده های نو توسط اعضای هیات علمی برای حل مسائل دانشگاه اثر بخش است
۰۰۱۱۸	۱۰۲۰	۳۰۴۹	ترغیب اعضای هیات علمی به پذیرش نوآوری ها و به کارگیری آنها در انجام وظایفشان اثر دارد
۰۰۱۳۰	۱۰۳۳	۳۰۴۹	تقویت روحیه مطالعه و پژوهش در بین اعضای هیات علمی به چه میزان است
۰۰۱۲۱	۱۰۲۴	۳۰۴۴	ترغیب فعالیت های آموزشی پژوهش - محور در دانشگاه به چه میزان است
۰۰۱۳۳	۱۰۳۶	۳۰۲۸	پیشسازی دانشگاه در ارائه فن آوری های جدید آموزشی به چه میزان است
۰۰۱۲۴	۱۰۲۷	۳۰۳۳	ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی جدیدتر به دانشجویان در هر نیم سال تحصیلی به چه میزان است
۰۰۱۲۶	۱۰۳	۳۰۳۵	برنامه ریزی دروس و دوره های جدید آموزشی در پاسخگویی به نیازهای درحال تغییر جامعه در این دانشگاه چقدر است
۰۰۱۳۱	۱۰۳۴	۳۰۱۷	فراهم بودن زمینه های بروز نوآوری برای اعضای هیات علمی در این دانشگاه چقدر است
۰۰۱۱۵	۱۰۱۸	۳۰۳۵	مؤلفه نوآوری ^۲

^۱ Persuasion component

^۲ Innovation component

۰۰۱۲۰	۱۰۲۳	۳۰۲۸	تشویق اعضای هیات علمی به خود ارزیابی در دانشگاه
۰۰۱۳۰	۱۰۳۳	۳۰۲۹	اهمیت دادن به آزادی عمل و استقلال اعضای هیات علمی در این مکان
۰۰۱۰۸	۱۰۱۱	۳۰۳۷	تقویت روحیه خودانگیزی در اعضای هیات علمی دانشگاه از طریق آموزش ضمن خدمت (کارگاه های آموزشی، همایش ها ...)
۰۰۱۱۱	۱۰۱۴	۳۰۰۴	عدم تبعیت نظارت بر عملکرد اعضا از یک ساختار سلسله مراتبی در این دانشگاه چقدر است
۰۰۱۱۶	۱۰۱۹	۳۰۲۵	پذیرش اصل خود تنظیمی به عنوان یکی از ویژگی های اعضای هیات علمی دانشگاه
۰۰۱۱۸	۱۰۲۱	۳۰۰۶	استفاده از سیستم خودارزیابی در ارزشیابی فعالیت های پژوهشی و آموزشی اعضای هیات علمی
۰۰۱۱۸	۱۰۲۱	۳۰۲۴	تصمیم گیری اعضای هیات علمی در مورد کمیت و کیفیت ارائه دروس
۰۰۰۹۳	۰۰۹۵	۳۰۷۶	آزادی عمل اعضای هیات علمی در مورد انتخاب روش های تدریس
۰۰۱۰۷	۱۰۱۰	۳۰۱۹	برنامه ریزی فعالیت های دانشگاهی اعضای هیات علمی توسط خود آنان
۰۰۰۹۳	۰۰۹۵	۳۰۲۸	مؤلفه خودکنترلی ^۱
۰۰۱۰۰	۱۰۰۲	۳۰۵۱	همکاری و تشریک مساعی اعضای هیات علمی در حل مسائل و مشکلات مربوط به گروه آموزشی
۰۰۱۳۸	۱۰۴۲	۳۰۱۹	ترویج فرهنگ بحث و گفتار در دانشگاه
۰۰۱۳۵	۱۰۳۸	۳۰۰۴	تشویق انجام پروژه های گروهی در بین اعضاء هیات علمی
۰۰۱۱۳	۱۰۱۶	۳۰۱۲	تشویق اعضاء هیات علمی به داشتن ارزشهای مشترک سازمان
۰۰۱۳۵	۱۰۳۸	۲۰۹۵	برگزاری دوره های میان رشته ای با همکاری و تشریک مساعی گروه های آموزشی مختلف

^۱ Self-control component

۰۰۱۲۲	۱۰۲۵	۲۰۸۷	مراوده و ارتباطات غیر رسمی میان اعضاء هیات علمی
۰۰۱۲۵	۱۰۲۸	۳۰۳۶	رواج روحیه انتقاد و انتقاد پذیری در کلاسهای درس
۰۰۱۲۸	۱۰۳۲	۲۰۶۶	ارائه واحدهای درسی به صورت تدریس تیمی (ارائه یک درس توسط چند استاد)
۰۰۱۳۴	۱۰۲۷	۳۰۱۷	ترویج فعالیتهای پژوهشی تیمی در بین دانشجویان
۰۰۱۰۶	۱۰۰۸	۳۰۱۰	مؤلفه هم آفرینی ^۱
۰۰۱۰۶	۱۰۰۸	۳۰۱۷	تفویض اختیارات لازم به گروه های آموزشی به منظور ترویج تصمیم گیری غیر متمرکز.
۰۰۱۱۹	۱۰۲۲	۳۰۱۲	تجزیه و تحلیل شرایط متغیر محیطی جهت ایجاد تغییر در برنامه های آموزشی.
۰۰۱۳۹	۱۰۴۳	۲۰۹۸	واگذاری مسئولیت به افراد بر اساس میزان خلاقیت آنان.
۰۰۱۰۸	۱۰۱۱	۳۰۲۳	توجه فوری به راه حلهای دیگر وقتی یک راه حل خاص برای حل مسائل کارساز نباشد
۰۰۱۳۱	۱۰۳۴	۳۰۴۱	امکان دسترسی سریع و آسان به منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی دانشگاه.
۰۰۱۲۱	۱۰۲۴	۲۰۹۰	تاکید بر تعدد و تنوع وظایف و مسئولیتهای هر عضو هیات علمی، به جای وظایف خاص برای او.
۰۰۱۱۵	۱۰۱۸	۳۰۲۳	وجود کانالهای باز ارتباطی میان کلیه اعضاء هیات علمی.
۰۰۱۳۱	۱۰۳۴	۳۰۲۹	تاکید مسئولان دانشگاه بر بهبود مستمر به جای حفظ وضع موجود.
۰۰۱۲۲	۱۰۲۵	۳۰۰۶	چندگانگی فرماندهی در ساختار رسمی دانشگاه به جای وحدت فرماندهی.
۰۰۱۳۲	۱۰۳۶	۲۰۹۹	وجود کانالهای ارتباطی جهت ارتباط اعضاء هیات علمی با افراد و سازمان های خارج از دانشگاه.

^۱ Co-creation component

مؤلفه سازماندهی فعال^۱

۰۰۹۶

۰۰۹۸

۳۰۱۴

جدول ۴ آماره های توصیفی (میانگین، انحراف معیار و خطای میانگین انحراف معیار) داده های حاصل از پرسشنامه های جمع آوری شده را در هر یک از مؤلفه های ۵ گانه اصلی و در ۴۶ زیر مؤلفه نشان می دهد. با مقایسه ی میانگین ها می توان گفت بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه ی «نوآوری» (۳۰۳۵) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه ی «هم آفرینی» (۳۰۱۰) بوده است. برای بررسی یافته های مرتبط با سوالات پژوهش و به منظور اطمینان از معنادار بودن میانگین نمرات از آزمون t تک گروهی با میانگین نظری (۳) استفاده گردید. نتایج این آزمون در بررسی تک تک سوالات پژوهش در ادامه ارائه گردیده است.

^۱ Active organizing component

^۲ Co-creation

سوال اول: مؤلفه ی ترغیب تا چه اندازه در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود؟
جدول ۵. نتایج آزمون تی تک نمونه ای میزان به کارگیری مؤلفه ترغیب در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان (n=۱۰۵)

عوامل (مؤلفه های و زیرمؤلفه ها)	مقدار T	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها
یاداش دادن به اعضای هیات علمی بر اساس خلاقیت های آنان در فعالیتهای پژوهشی باعث کارایی بیشتر می شود.	۱.۳۶	۰.۱۷۵	۰.۱۸۰
توجه به دانش و اطلاعات افراد بیش از پست سازمانی و رتبه دانشگاهی آنان	۰.۹۱۶	۰.۳۶۲	۰.۱۲۳
پذیرش این عقیده که تشویق موثرتر از تنبیه است.	۷.۲۰	۰.۰۰۰	۰.۸
ارائه فرصت های مطالعاتی به اعضای هیات علمی به عنوان وسیله ای برای سوق دادن آنها به سمت خود شکوفایی موثر است.	۱.۹۷	۰.۰۵۱	۰.۲۷۶
حمایت و پشتیبانی از طرحهای پژوهشی ارائه شده توسط اعضاء هیات علمی تا چه حد است.	۳	۰.۰۰۳	۰.۳۹۰
شناخت و تقدیر از ابداعات و اختراعات اعضاء هیات علمی به چه میزان است	۳.۹۶	۰.۰۰۰	۰.۴۹۵
ایجاد تعهد فردی در اعضای هیات علمی از طریق واگذاری اختیار و مسئولیت به آنان به چه میزان است	۳.۳۸	۰.۰۰۱	۰.۳۹۰
ایجاد تعهد به یک آرمان مشترک در میان اعضاء هیات علمی از طریق برگزاری همایش ها و نشست هایی در سطح دانشگاه به میزان است	۲.۳۵	۰.۰۲۰	۰.۲۵۷
واگذاری کارهای چالش برانگیز به اعضاء هیات علمی به عنوان وسیله ای جهت بالا بردن انگیزش آنان اثر بخش است	۰.۶۰۵	۰.۵۴۶	۰.۰۶۶
مؤلفه ترغیب ^۱	۳.۱۲	۰.۰۰۲	۰.۳۳۱

^۱ Persuasion component

یافته های جدول ۵ نشان می دهد، از نظر افراد نمونه ی آماری، از میان ۹ خرده مؤلفه مربوط به مؤلفه ی کلی «ترغیب»^۱، تعداد ۵ خرده مؤلفه به شکلی معنادار دارای میانگین بالاتر از نمره ی معیار (نمره معیار برابر ۳) بوده اند و میزان معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر بوده است. و سایر خرده مؤلفه ها دارای میانگین پایین تری نسبت به میانگین نظری بوده و اختلاف موجود بین میانگین های حاصل در آنها و میانگین نظری در نظر گرفته شده، از نظر آماری معنادار نیست. در بررسی مؤلفه ی کلی «ترغیب» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی بالاتر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار است. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «ترغیب» به شکلی معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود. به منظور وزن دهی به نظر متخصصان در مقایسه ی خرده مؤلفه های مرتبط با مؤلفه ی اصلی «ترغیب» نیز از روش فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در ۶ ارائه گردیده است.

جدول ۶ نتایج آزمون فریدمن برای وزن دهی کاربرد خرده مؤلفه های «ترغیب» از دیدگاه متخصصان

عوامل (مؤلفه ها)	میانگین رتبه اولویت	ای
پذیرش این عقیده که تشویق موثرتر از تنبیه است.	۶.۳۲	۱
شناخت و تقدیر از ابداعات و اختراعات اعضای هیات علمی به چه میزان است .	۵.۶۳	۲
حمایت و پشتیبانی از طرحهای پژوهشی ارائه شده توسط اعضای هیات علمی تا چه حد است .	۵.۲۷	۳
ایجاد تعهد فردی در اعضای هیات علمی از طریق واگذاری اختیار و مسئولیت به آنان به چه میزان است	۵.۱۰	۴
ارائه فرصت های مطالعاتی به اعضای هیات علمی به عنوان وسیله ای برای سوق دادن آنها به سمت خود شکوفایی موثر است .	۴.۸۱	۵
ایجاد تعهد به یک آرمان مشترک در میان اعضای هیات علمی از طریق برگزاری	۴.۷۵	۶

^۱ Encouragement

همایش ها و نشست هایی در سطح دانشگاه به میزان است

۷	۴.۵۶	پاداش دادن به اعضای هیات علمی بر اساس خلاقیت های آنان در فعالیتهای پژوهشی باعث کارایی بیشتر می شود .
۸	۴.۴۴	توجه به دانش و اطلاعات افراد بیش از پست سازمانی و رتبه دانشگاهی آنان
۹	۴.۱۰	واگذاری کارهای چالش برانگیز به اعضاء هیات علمی به عنوان وسیله ای جهت بالا بردن انگیزش آنان اثر بخشی است

جدول ۶ نتایج وزن دهی به نظرات متخصصین در رابطه با کاربرد خرده مؤلفه های «ترغیب» در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان را بر اساس آزمون فریدمن نشان می دهد. با توجه به رتبه بندی ارائه شده در میان عوامل و مؤلفه های مورد بررسی، «پذیرش عقیده اثربخشی بیشتر تشویق از تنبیه» دارای رتبه ی اول، و خرده مؤلفه ی «واگذاری کارهای چالش برانگیز به اعضاء هیئت علمی» در رتبه ی آخر قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره خی دو محاسبه شده با حجم نمونه ی ۱۰۵ نفری، برابر (۷۳.۰۲۲) با درجه ی آزادی ۸ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) بود که بیانگر این است که گزینه ترغیب در دانشگاه فرهنگیان به کار گرفته می شود.

سوال دوم: مؤلفه ی نوآوری تا چه اندازه در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود؟

جدول ۷ نتایج آزمون تی تک نمونه ای میزان به کارگیری مؤلفه نوآوری در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان (N=۱۰۵)

عوامل (مؤلفه های و زیرمؤلفه ها)	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها
فراهم بودن شرایط جهت طرح عقاید اعضای هیات علمی در جوی خالی از ترس و وا همه می باشد	۱.۹۲	۰.۰۵۸	۰.۲۶۶
استقبال از طرح ایده های نو توسط اعضای هیات علمی برای حل مسائل دانشگاه اثربخش است	۲.۹۱	۰.۰۰۴	۰.۳۸۰
ترغیب اعضای هیات علمی به پذیرش نوآوری ها و به کارگیری آنها در انجام وظایفشان اثر دارد	۴.۱۹	۰.۰۰۰	۰.۴۹۵
تقویت روحیه مطالعه و پژوهش در بین اعضای هیات علمی به چه	۳.۷۹	۰.۰۰۰	۰.۴۹۵

میزان است			
ترغیب فعالیت های آموزشی پژوهش - محور در دانشگاه به چه میزان است	۳۶۹	۰۰۰۰	۰۰۴۴۷
پیشتازی دانشگاه در ارائه فن آوری های جدید آموزشی به چه میزان است	۲۰۱۴	۰۰۰۳۴	۰۰۲۸۵
ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی جدیدتر به دانشجویان در هر نیم سال تحصیلی به چه میزان است	۲۶۷	۰۰۰۰۹	۰۰۳۳۳
برنامه ریزی دروس و دوره های جدید آموزشی در پاسخگویی به نیازهای در حال تغییر جامعه در این دانشگاه چقدر است	۲۰۷۷	۰۰۰۰۷	۰۰۳۵۲
فراهم بودن زمینه های بروز نوآوری برای اعضای هیات علمی در این دانشگاه چقدر است	۱۰۳۰	۰۰۰۱۹۵	۰۰۱۷۱
مؤلفه نوآوری	۳۰۱۰	۰۰۰۰۲	۰۰۳۵۸

همچنان که یافته های جدول ۷ نشان می دهد، از نظر افراد نمونه ی آماری، از میان ۹ خرده مؤلفه مربوط به مؤلفه ی کلی «نوآوری»، تعداد ۷ خرده مؤلفه به شکلی معنادار دارای میانگین بالاتر از نمره ی معیار (نمره معیار برابر ۳) بوده اند و میزان معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر بوده است. و سایر خرده مؤلفه ها دارای میانگین پایین تری نسبت به میانگین نظری بوده و اختلاف موجود بین میانگین های حاصل در آنها و میانگین نظری در نظر گرفته شده، از نظر آماری معنادار نیست. در بررسی مؤلفه ی کلی «نوآوری» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی بالاتر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار است. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «نوآوری» به شکلی معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود. به منظور وزن دهی به نظر متخصصان در مقایسه ی خرده مؤلفه های مرتبط با مؤلفه ی اصلی «نوآوری» نیز از روش فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در ۸ ارائه گردیده است.

جدول ۸ نتایج آزمون فریدمن برای وزن دهی کاربرد خرده مؤلفه های «نوآوری» از دیدگاه متخصصان

اولویت	میانگین رتبه ای	عوامل (مؤلفه ها)
۱	۵.۴۵	ترغیب اعضای هیات علمی به پذیرش نوآوری ها و به کارگیری آنها در انجام وظایفشان اثر دارد
۲	۵.۴۲	تقویت روحیه مطالعه و پژوهش در بین اعضای هیات علمی به چه میزان است
۳	۵.۲۷	ترغیب فعالیت های آموزشی پژوهش - محور در دانشگاه به چه میزان است
۴	۵.۱۰	استقبال از طرح ایده های نو توسط اعضای هیات علمی برای حل مسائل دانشگاه اثربخشی است
۵	۴.۹۵	برنامه ریزی دروس و دوره های جدید آموزشی در پاسخگویی به نیازهای درحال تغییر جامعه در این دانشگاه چقدر است
۶	۴.۹۰	پیشسازی دانشگاه در ارائه فن آوری های جدید آموزشی به چه میزان است
۷	۴.۸۶	ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی جدیدتر به دانشجویان در هر نیم سال تحصیلی به چه میزان است
۸	۴.۶۶	فراهم بودن شرایط جهت طرح عقاید اعضای هیات علمی در جوی خالی از ترس و واژه می باشد
۹	۴.۴۰	فراهم بودن زمینه های بروز نوآوری برای اعضای هیات علمی در این دانشگاه چقدر است

جدول ۸ نتایج وزن دهی به نظرات متخصصین در رابطه با کاربرد خرده مؤلفه های «نوآوری» در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان را بر اساس آزمون فریدمن نشان می دهد. با توجه به رتبه بندی ارائه شده در میان عوامل و مؤلفه های مورد بررسی، «ترغیب اعضای هیئت علمی به پذیرش نوآوری ها» دارای رتبه ی اول، و خرده مؤلفه ی «میزان فراهم بودن زمینه های بروز نوآوری برای اعضای هیئت علمی» در رتبه ی آخر قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره خی دو محاسبه شده با حجم نمونه ی ۱۰۵ نفری، برابر (۲۲.۴۳۸) با درجه ی آزادی ۸ و سطح معناداری (۰/۰۰۴) بود که بیانگر وجود تفاوت معنادار آماری بین میزان به کارگیری خرده مؤلفه های مورد بررسی در قیاس با یکدیگر است.

سوال سوم: مؤلفه ی خود کنترلی تا چه اندازه در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود؟

جدول ۹ نتایج آزمون تی تک نمونه ای میزان به کارگیری مؤلفه خود کنترلی در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان (N=۱۰۵)

عوامل (مؤلفه های و زیرمؤلفه ها)	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها
تشویق اعضای هیات علمی به خود ارزیابی در دانشگاه	۲.۳۸	۰.۰۱۹	۰.۲۸۵
اهمیت دادن به آزادی عمل و استقلال اعضای هیات علمی در این مکان	۲.۲۶	۰.۰۲۶	۰.۲۹۵
تقویت روحیه خودانگیختگی در اعضای هیات علمی دانشگاه از طریق آموزش ضمن خدمت (کارگاه های آموزشی، همایش ها ...)	۳.۴۲	۰.۰۰۱	۰.۳۷۱
عدم تبعیت نظارت بر عملکرد اعضا از یک ساختار سلسله مراتبی در این دانشگاه چقدر است	۰.۴۲۶	۰.۶۷۱	۰.۰۴۷
پذیرش اصل خود تنظیمی به عنوان یکی از ویژگی های اعضای هیات علمی دانشگاه	۲.۲۰	۰.۰۲۹	۰.۲۵۷
استفاده از سیستم خودارزیابی در ارزشیابی فعالیت های پژوهشی و آموزشی اعضای هیات علمی	۰.۵۶	۰.۵۷۶	۰.۰۶۶
تصمیم گیری اعضای هیات علمی در مورد کمیت و کیفیت ارائه دروس	۲.۰۸	۰.۰۳۹	۰.۲۴۷
آزادی عمل اعضای هیات علمی در مورد انتخاب روش های تدریس	۸.۱۶	۰.۰۰۰	۰.۷۶۱
برنامه ریزی فعالیت های دانشگاهی اعضای هیات علمی توسط خود آنان	۱.۷۲	۰.۰۷۹	۰.۱۹۰
مؤلفه خودکنترلی	۳	۰.۰۰۳	۰.۲۸۰

همچنان که یافته های جدول ۹ نشان می دهد، از نظر افراد نمونه ی آماری، از میان ۹ خرده مؤلفه مربوط به مؤلفه ی کلی «خود کنترلی»، تعداد ۶ خرده مؤلفه به شکلی معنادار دارای میانگین بالاتر از

نمره ی معیار (نمره معیار برابر ۳) بوده اند و میزان معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر بوده است. و سایر خرده مؤلفه ها دارای میانگین پایین تری نسبت به میانگین نظری بوده و اختلاف موجود بین میانگین های حاصل در آنها و میانگین نظری در نظر گرفته شده، از نظر آماری معنادار نیست. در بررسی مؤلفه ی کلی «خود کنترلی» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی بالاتر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار است. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «خود کنترلی» به شکلی معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود.

به منظور وزن دهی به نظر متخصصان در مقایسه ی خرده مؤلفه های مرتبط با مؤلفه ی اصلی «خود کنترلی» نیز از روش فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در ۱۰ ارائه گردیده است.

جدول ۱۰ نتایج آزمون فریدمن برای وزن دهی کاربرد خرده مؤلفه های «خود کنترلی» از دیدگاه متخصصان

عوامل (مؤلفه ها)	میانگین رتبه ای	اولویت
آزادی عمل اعضای هیات علمی در مورد انتخاب روش های تدریس	۶.۳۲	۱
تقویت روحیه خودانگیختگی در اعضای هیات علمی دانشگاه از طریق آموزش ضمن خدمت (کارگاه های آموزشی، همایش ها ...)	۵.۳۳	۲
تشویق اعضای هیات علمی به خود ارزیابی در دانشگاه	۵.۱۰	۳
اهمیت دادن به آزادی عمل و استقلال اعضای هیات علمی در این مکان	۵.۰۷	۴
تصمیم گیری اعضای هیات علمی در مورد کمیت و کیفیت ارائه دروس	۴.۹۰	۵
پذیرش اصل خود تنظیمی به عنوان یکی از ویژگی های اعضای هیات علمی دانشگاه	۴.۸۵	۶
برنامه ریزی فعالیت های دانشگاهی اعضای هیات علمی توسط خود آنان	۴.۷۰	۷
عدم تبعیت نظارت بر عملکرد اعضا از یک ساختار سلسله مراتبی در این دانشگاه چقدر است	۴.۴۲	۸
استفاده از سیستم خودارزیابی در ارزشیابی فعالیت های پژوهشی و آموزشی اعضای هیات علمی	۴.۳۱	۹

جدول ۱۰ نتایج وزن دهی به نظرات متخصصین در رابطه با کاربرد خرده مؤلفه های «خود کنترلی» در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان را بر اساس آزمون فریدمن نشان می دهد. با توجه به رتبه بندی ارائه شده در میان عوامل و مؤلفه های مورد بررسی، «آزادی عمل اعضای هیات علمی در انتخاب روش های تدریس» دارای رتبه ی اول، و خرده مؤلفه ی «استفاده از سیستم خودارزیابی در ارزشیابی فعالیت های پژوهشی و آموزشی اعضای هیئت علمی» در رتبه ی آخر قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره خی دو محاسبه شده با حجم نمونه ی ۱۰۵ نفری، برابر (۵۷.۷۴۷) با درجه ی آزادی ۸ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) بود که بیانگر وجود تفاوت معنادار آماری بین میزان به کارگیری خرده مؤلفه های مورد بررسی در قیاس با یکدیگر است.

سوال چهارم: مؤلفه ی هم آفرینی تا چه اندازه در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود؟

جدول ۱۱ نتایج آزمون تی تک نمونه ای میزان به کارگیری مؤلفه هم آفرینی در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان (N=۱۰۵)

عوامل (مؤلفه های و زیرمؤلفه ها)	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها
همکاری و تشریک مساعی اعضای هیات علمی در حل مسائل و مشکلات مربوط به گروه آموزشی	۵.۱۱	۰.۰۰۰	۰.۵۱۴
ترویج فرهنگ بحث و گفتمان در دانشگاه	۱.۳۷	۰.۱۷۳	۰.۱۹۰
تشویق انجام پروژه های گروهی در بین اعضاء هیات علمی	۰.۳۵۱	۰.۷۲۶	۰.۰۴۷
تشویق اعضاء هیات علمی به داشتن ارزشهای مشترک سازمان	۱.۰۰۸	۰.۲۷۹	۰.۱۲۳
برگزاری دوره های میان رشته ای با همکاری و تشریک مساعی گروه های آموزشی مختلف	-۰.۲۳۵	۰.۷۲۶	-۰.۰۴۷
مراوده و ارتباطات غیر رسمی میان اعضاء هیات علمی	-۱.۰۰۱	۰.۳۱۴	-۰.۱۲۳
رواج روحیه انتقاد و انتقاد پذیری در کلاسهای درس	۲.۸۸	۰.۰۰۵	۰.۳۶۱

ارائه واحدهای درسی به صورت تدریس تیمی (ارائه یک درس توسط چند استاد)	۰۰۱۱	-۲.۵۸	-۰.۳۳۳
ترویج فعالیتهای پژوهشی تیمی در بین دانشجویان	۰.۱۷۱	۱.۳۷	۰.۱۷۱
مؤلفه هم آفرینی	۰.۳۴۶	۰.۹۴۷	۰.۱۰۰

همچنان که یافته های جدول ۱۱ نشان می دهد، از نظر افراد نمونه ی آماری، از میان ۹ خرده مؤلفه مربوط به مؤلفه ی کلی «هم آفرینی»، تنها تعداد ۳ خرده مؤلفه به شکلی معنادار دارای میانگین بالاتر از نمره ی معیار (نمره معیار برابر ۳) بوده اند و میزان معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر بوده است. و سایر خرده مؤلفه ها (۶ خرده مؤلفه) دارای میانگین پایین تری نسبت به میانگین نظری بوده و اختلاف موجود بین میانگین های حاصل در آنها و میانگین نظری در نظر گرفته شده، از نظر آماری معنادار نیست. در بررسی مؤلفه ی کلی «هم آفرینی» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی پایین تر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار نیست. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «هم آفرینی» از جمله ی مؤلفه هایی که به شکل معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته نمی شود.

به منظور وزن دهی به نظر متخصصان در مقایسه ی خرده مؤلفه های مرتبط با مؤلفه ی اصلی «هم آفرینی» نیز از روش فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در ۱۲ ارائه گردیده است.

جدول ۱۲ نتایج آزمون فریدمن برای وزن دهی کاربرد خرده مؤلفه های «هم آفرینی» از دیدگاه متخصصان

عوامل (مؤلفه ها)	میانگین رتبه ای	اولویت
همکاری و تشریک مساعی اعضای هیات علمی در حل مسائل و مشکلات مربوط به گروه آموزشی	۶.۲۷	۱
رواج روحیه انتقاد و انتقاد پذیری در کلاسهای درس	۵.۷۴	۲
ترویج فرهنگ بحث و گفتن در دانشگاه	۵.۲۵	۳
تشویق اعضاء هیات علمی به داشتن ارزشهای مشترک سازمان	۵.۱۳	۴

۵	۵۰۵	ترویج فعالیتهای پژوهشی تیمی در بین دانشجویان
۶	۴۸۷	تشویق انجام پروژه های گروهی در بین اعضاء هیات علمی
۷	۴۶۰	برگزاری دوره های میان رشته ای با همکاری و تشریک مساعی گروه های آموزشی مختلف
۸	۴۲۲	مراوده و ارتباطات غیر رسمی میان اعضاء هیات علمی
۹	۳۸۶	ارائه واحدهای درسی به صورت تدریس تیمی (ارائه یک درس توسط چند استاد)

جدول ۱۲ نتایج وزن دهی به نظرات متخصصین در رابطه با کاربرد خرده مؤلفه های «هم آفرینی» در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان را بر اساس آزمون فریدمن نشان می دهد. با توجه به رتبه بندی ارائه شده در میان عوامل و مؤلفه های مورد بررسی، «همکاری و تشریک مساعی اعضای هیات علمی در حل مسائل و مشکلات مربوط به گروه آموزشی» دارای رتبه ی اول، و خرده مؤلفه ی «ارائه واحدهای درسی به صورت تدریس تیمی» در رتبه ی آخر قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره خی دو محاسبه شده با حجم نمونه ی ۱۰۵ نفری، برابر (۸۸.۲۸۳) با درجه ی آزادی ۸ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) بود که بیانگر وجود تفاوت معنادار آماری بین میزان به کارگیری خرده مؤلفه های مورد بررسی در قیاس با یکدیگر است.

سوال پنجم: مؤلفه ی سازماندهی فعال تا چه اندازه در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود؟

جدول ۱۳ نتایج آزمون تی تک نمونه ای میزان به کارگیری مؤلفه سازماندهی فعال در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان (N=۱۰۵)

عوامل (مؤلفه های و زیرمؤلفه ها)	مقدار t	سطح معناداری	تفاوت میانگین ها
تفویض اختیارات لازم به گروه های آموزشی به منظور ترویج تصمیم گیری غیرمتمرکز.	۱۶۱	۰.۱۰۹	۰.۱۷۱
تجزیه و تحلیل شرایط متغیر محیطی جهت ایجاد تغییر در برنامه های آموزشی.	۱۰۳	۰.۳۰۲	۰.۱۲۳
واگذاری مسئولیت به افراد بر اساس میزان خلاقیت آنان.	-۰.۱۳۶	۰.۸۹۲	-۰.۰۱۹

۰.۲۳۸	۰.۰۳۱	۲.۱۹	توجه فوری به راه حل‌های دیگر وقتی یک راه حل خاص برای حل مسائل کارساز نباشد
۰.۴۱۹	۰.۰۰۲	۳.۱۹	امکان دسترسی سریع و آسان به منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی دانشگاه.
-۰.۰۹۵	۰.۴۳۵	-۰.۷۸	تاکید بر تعدد و تنوع وظایف و مسئولیتهای هر عضو هیات علمی، به جای وظایف خاص برای او.
۰.۲۳۸	۰.۰۴۱	۲.۰۶	وجود کانالهای باز ارتباطی میان کلیه اعضای هیات علمی.
۰.۲۹۵	۰.۰۲۶	۲.۲۵	تاکید مسئولان دانشگاه بر بهبود مستمر به جای حفظ وضع موجود.
۰.۰۶۶	۰.۵۸۶	۰.۵۴۶	چندگانگی فرماندهی در ساختار رسمی دانشگاه به جای وحدت فرماندهی.
-۰.۰۰۹	۰.۹۴۳	-۰.۰۷۲	وجود کانالهای ارتباطی جهت ارتباط اعضای هیات علمی با افراد و سازمان های خارج از دانشگاه.
۰.۱۴۲	۰.۱۴۱	۱.۴۸	مؤلفه سازماندهی فعال

همچنان که یافته های جدول ۱۳ نشان می دهد، از نظر افراد نمونه ی آماری، از میان ۱۰ خرده مؤلفه مربوط به مؤلفه ی کلی «سازماندهی فعال»، تنها تعداد ۴ خرده مؤلفه به شکلی معنادار دارای میانگین بالاتر از نمره ی معیار (نمره معیار برابر ۳) بوده اند و میزان معناداری آنها از ۰/۰۵ کمتر بوده است. و سایر خرده مؤلفه ها (۶ خرده مؤلفه) دارای میانگین پایین تری نسبت به میانگین نظری بوده و اختلاف موجود بین میانگین های حاصل در آنها و میانگین نظری در نظر گرفته شده، از نظر آماری معنادار نیست. در بررسی مؤلفه ی کلی «سازماندهی فعال» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی پایین تر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار نیست. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «سازماندهی فعال» از جمله ی مؤلفه هایی که به شکل معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته نمی شود. به منظور وزن دهی به نظر متخصصان در مقایسه ی خرده مؤلفه های مرتبط با مؤلفه ی اصلی «سازماندهی فعال» نیز از روش فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در ۱۴ ارائه گردیده است.

جدول ۱۴ نتایج آزمون فریدمن برای وزن دهی کاربرد خرده مؤلفه های «سازماندهی فعال» از دیدگاه متخصصان

عوامل (مؤلفه ها)	میانگین رتبه ای	اولویت
امکان دسترسی سریع و آسان به منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی دانشگاه.	۶.۴۴	۱
تاکید مسئولان دانشگاه بر بهبود مستمر به جای حفظ وضع موجود.	۶.۰۱	۲
وجود کانالهای باز ارتباطی میان کلیه اعضای هیات علمی.	۵.۷۴	۳
توجه فوری به راه حل‌های دیگر وقتی یک راه حل خاص برای حل مسائل کارساز نباشد	۵.۷۲	۴
تفویض اختیارات لازم به گروه های آموزشی به منظور ترویج تصمیم گیری غیر متمرکز.	۵.۶۲	۵
تجزیه و تحلیل شرایط متغیر محیطی جهت ایجاد تغییر در برنامه های آموزشی.	۵.۴۸	۶
چندگانگی فرماندهی در ساختار رسمی دانشگاه به جای وحدت فرماندهی.	۵.۲۶	۷
واگذاری مسئولیت به افراد بر اساس میزان خلاقیت آنان.	۵.۰۷	۸
تاکید بر تعدد و تنوع وظایف و مسئولیتهای هر عضو هیات علمی، به جای وظایف خاص برای او.	۵	۹
وجود کانالهای ارتباطی جهت ارتباط اعضای هیات علمی با افراد و سازمان های خارج از دانشگاه.	۴.۷۵	۱۰

جدول ۱۴ نتایج وزن دهی به نظرات متخصصین در رابطه با کاربرد خرده مؤلفه های «سازماندهی فعال» در مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان را بر اساس آزمون فریدمن نشان می دهد. با توجه به رتبه بندی ارائه شده در میان عوامل و مؤلفه های مورد بررسی، «امکان دسترسی سریع و آسان به منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی دانشگاه» دارای رتبه ی اول، و خرده مؤلفه ی «وجود کانالهای ارتباطی جهت ارتباط اعضای هیات علمی با افراد و سازمان های خارج از دانشگاه در رتبه ی آخر قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره خی دو محاسبه شده با حجم نمونه ی ۱۰۵ نفری، برابر (۳۸.۰۶۹) با درجه ی آزادی ۸ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) بود که بیانگر وجود تفاوت معنادار آماری بین میزان به کارگیری خرده مؤلفه های مورد بررسی در قیاس با یکدیگر است.

مقایسه و رتبه بندی کلی مؤلفه ها و خرده مؤلفه های مورد بررسی در پژوهش.

به منظور وزن دهی به نظر متخصصان در دو بخش مؤلفه ها و زیر مؤلفه ها به شکل کلی و ارائه ی دید کلی از نتایج حاصل، از روش فریدمن استفاده گردید که نتایج آن در ۱۵ و ۱۶ ارائه گردیده است.

جدول ۱۵ نتایج آزمون فریدمن برای وزن دهی کاربرد مؤلفه های مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان

عوامل (مؤلفه ها)	میانگین رتبه ای	اولویت
نوآوری	۳.۵۵	اول
خودکنترلی	۳.۱۶	دوم
ترغیب	۳.۰۹	سوم
سازماندهی فعال	۲.۶۲	چهارم
هم آفرینی	۲.۵۹	پنجم

جدول ۱۵ نتایج وزن دهی به نظرات متخصصین در رابطه با کاربرد مؤلفه های مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان را بر اساس آزمون فریدمن نشان می دهد. با توجه به رتبه بندی ارائه شده در میان عوامل و مؤلفه های مورد بررسی، «نوآوری» دارای رتبه ی اول، و مؤلفه ی «هم آفرینی» در رتبه ی پنجم قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره خی دو محاسبه شده با حجم نمونه ی ۱۰۵ نفری، برابر (۲۸.۴۶۲) با درجه ی آزادی ۴ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) بود که بیانگر وجود تفاوت معنادار آماری بین میزان اثرگذاری مؤلفه های مورد بررسی در قیاس با یکدیگر است.

جدول ۱۶ نتایج آزمون فریدمن برای وزن دهی کاربرد خرده مؤلفه های مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان

عوامل (زیرمؤلفه ها)	میانگین رتبه ای	اولویت
پذیرش این عقیده که تشویق موثرتر از تنبیه است.	۳۰.۸	۱
آزادی عمل اعضای هیات علمی در مورد انتخاب روش های تدریس	۳۰.۰۴	۲
همکاری و تشریک مساعی اعضای هیات علمی در حل مسائل و مشکلات مربوط به گروه آموزشی	۲۷.۹۱	۳

۴	۲۷.۵۱	تقویت روحیه مطالعه و پژوهش در بین اعضای هیات علمی به چه میزان است
۵	۲۷.۴۷	ترغیب اعضای هیات علمی به پذیرش نوآوری ها و به کارگیری آنها در انجام وظایفشان اثر دارد
۶	۲۷.۲۹	شناخت و تقدیر از ابداعات و اختراعات اعضاء هیات علمی به چه میزان است .
۷	۲۶.۵۳	ترغیب فعالیت های آموزشی پژوهش – محور در دانشگاه به چه میزان است
۸	۲۶.۵	امکان دسترسی سریع و آسان به منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی دانشگاه.
۹	۲۵.۷۷	تقویت روحیه خودانگیختگی در اعضای هیات علمی دانشگاه از طریق آموزش ضمن خدمت (کارگاه های آموزشی، همایش ها ...)
۱۰	۲۵.۶۸	حمایت و پشتیبانی از طرحهای پژوهشی ارائه شده توسط اعضاء هیات علمی تا چه حد است .
۱۱	۲۵.۶۵	استقبال از طرح ایده های نو توسط اعضای هیات علمی برای حل مسائل دانشگاه اثربخش است
۱۲	۲۵.۴۱	ایجاد تعهد فردی در اعضای هیات علمی از طریق واگذاری اختیار و مسئولیت به آنان به چه میزان است
۱۳	۲۵.۳۸	برنامه ریزی دروس و دوره های جدید آموزشی در پاسخگویی به نیازهای درحال تغییر جامعه در این دانشگاه چقدر است
۱۴	۲۵.۱۶	رواج روحیه انتقاد و انتقاد پذیری در کلاسهای درس
۱۵	۲۴.۹۹	پیشتازی دانشگاه در ارائه فن آوری های جدید آموزشی به چه میزان است
۱۶	۲۴.۹۵	ارائه خدمات آموزشی و پژوهشی جدیدتر به دانشجویان در هر نیم سال تحصیلی به چه میزان است
۱۷	۲۴.۸	تاکید مسئولان دانشگاه بر بهبود مستمر به جای حفظ وضع موجود.
۱۸	۲۴.۲۹	تشویق اعضای هیات علمی به خود ارزیابی در دانشگاه
۱۹	۲۴.۲۷	فراهم بودن شرایط جهت طرح عقاید اعضای هیات علمی در جوی خالی از ترس و واهمه می باشد
۲۰	۲۴.۰۷	اهمیت دادن به آزادی عمل و استقلال اعضای هیات علمی در این مکان
۲۱	۲۳.۷۷	ارائه فرصت های مطالعاتی به اعضای هیات علمی به عنوان وسیله ای برای سوق دادن آنها به سمت خود شکوفایی موثر است .
۲۲	۲۳.۵۷	ایجاد تعهد به یک آرمان مشترک در میان اعضاء هیات علمی از طریق برگزاری همایش ها و نشست

		هایی در سطح دانشگاه به میزان است
۲۳	۲۳.۲۹	وجود کانالهای باز ارتباطی میان کلیه اعضاء هیات علمی.
۲۴	۲۳.۲۶	تصمیم گیری اعضای هیات علمی در مورد کمیت و کیفیت ارائه دروس
۲۵	۲۳.۰۱	پذیرش اصل خود تنظیمی به عنوان یکی از ویژگی های اعضای هیات علمی دانشگاه
۲۶	۲۳.۰۹	توجه فوری به راه حلهای دیگر وقتی یک راه حل خاص برای حل مسائل کارساز نباشد
۲۷	۲۲.۹۸	ترویج فرهنگ بحث و گفتمان در دانشگاه
۲۸	۲۲.۹۶	تفویض اختیارات لازم به گروه های آموزشی به منظور ترویج تصمیم گیری غیرمتمرکز.
۲۹	۲۲.۴۵	برنامه ریزی فعالیت های دانشگاهی اعضای هیات علمی توسط خود آنان
۳۰	۲۲.۰۴	فراهم بودن زمینه های بروز نوآوری برای اعضای هیات علمی در این دانشگاه چقدر است
۳۱	۲۲	توجه به دانش و اطلاعات افراد بیش از پست سازمانی و رتبه دانشگاهی آنان
۳۲	۲۱.۹۹	تجزیه و تحلیل شرایط متغیر محیطی جهت ایجاد تغییر در برنامه های آموزشی.
۳۳	۲۱.۹۳	ترویج فعالیتهای پژوهشی تیمی در بین دانشجویان
۳۴	۲۱.۷۶	تشویق اعضاء هیات علمی به داشتن ارزشهای مشترک سازمان
۳۵	۲۱.۰۱	استفاده از سیستم خودارزیابی در ارزشیابی فعالیت های پژوهشی و آموزشی اعضای هیات علمی
۳۶	۲۰.۹۹	چند گانگی فرماندهی در ساختار رسمی دانشگاه به جای وحدت فرماندهی.
۳۷	۲۰.۸۴	عدم تبعیت نظارت بر عملکرد اعضا از یک ساختار سلسله مراتبی در این دانشگاه چقدر است
۳۸	۲۲.۲۶	پاداش دادن به اعضای هیات علمی بر اساس خلاقیت های آنان در فعالیتهای پژوهشی باعث کارایی بیشتر می شود .
۳۹	۲۰.۵۵	تشویق انجام پروژه های گروهی در بین اعضاء هیات علمی
۴۰	۲۰.۳۵	واگذاری کارهای چالش برانگیز به اعضاء هیات علمی به عنوان وسیله ای جهت بالا بردن انگیزش آنان اثر بخش است
۴۱	۲۰.۱۳	تاکید بر تعدد و تنوع وظایف و مسئولیتهای هر عضو هیات علمی، به جای وظایف خاص برای او.

۴۲	۱۹.۹۷	واگذاری مسئولیت به افراد بر اساس میزان خلاقیت آنان.
۴۳	۱۹.۳۲	برگزاری دوره های میان رشته ای با همکاری و تشریک مساعی گروه های آموزشی مختلف
۴۴	۱۸.۸۷	وجود کانالهای ارتباطی جهت ارتباط اعضا هیات علمی با افراد و سازمان های خارج از دانشگاه.
۴۵	۱۷.۶	مراوده و ارتباطات غیر رسمی میان اعضا هیات علمی
۴۶	۱۵.۷	ارائه واحدهای درسی به صورت تدریس تیمی (ارائه یک درس توسط چند استاد)

جدول ۱۶ نتایج وزن دهی به نظرات متخصصین در رابطه با کاربرد مؤلفه های مدیریت فرانوگرا از دیدگاه متخصصان را بر اساس آزمون فریدمن نشان می دهد. با توجه به رتبه بندی ارائه شده در میان زیرمؤلفه های مورد بررسی، « پذیرش این عقیده که تشویق موثرتر از تنبیه است» دارای رتبه ی اول، و زیرمؤلفه ی « ارائه واحدهای درسی به صورت تدریس تیمی (ارائه یک درس توسط چند استاد)» در رتبه ی چهارم و ششم قرار می گیرد. همچنین مقدار آماره خی دو محاسبه شده با حجم نمونه ی ۱۰۵ نفری، برابر (۳۲۲.۳۱) با درجه ی آزادی ۴۵ و سطح معناداری (۰/۰۰۰) بود که بیانگر وجود تفاوت معنادار آماری بین میزان به کارگیری زیرمؤلفه های مورد بررسی در قیاس با یکدیگر است.

نتیجه گیری

الگوی مدیریت فرانوگرایی یکی از مصادیق الگوی صلاحیت مدیریتی است که از یک طرف قابلیت پیشرفت همزمان با فناوری ها و سیستم اطلاعاتی را نشان می دهد. از طرف دیگر عبور از سیستم سنتی به فرانوگرایی نقش مهمی در متنوع سازی اقتصادی و اجتماعی و فرهنگ سازمان را ایفا می کند که در پارادایم فرانوین توسعه سازمان مورد تاکید قرار گرفته است. علاوه بر این انتظارات جامعه از سازمان ها تغییر پیدا کرده و الگوی مدیریت فرانوگرایی می تواند تغییرات مکرر ویزگی در نوع کارها و نحوه انجام آنها و اهداف و استراتژی های سازمان ایفا نماید (تارافدار^۱ و دیگران، ۲۰۰۷). در این پژوهش سعی شد به بررسی میزان کاربرد مؤلفه های فرانوگرایی در مدیریت دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه پرداخته شود. در ابتدا نتایج میانگین مؤلفه ها و زیرمؤلفه های مورد بررسی را از نظر متخصصان، به دست آمد. نتایج پژوهش، داده های حاصل از پرسشنامه های جمع آوری شده را در هر یک از مؤلفه های ۵ گانه اصلی و در ۴۶ زیر مؤلفه نشان می دهد. با مقایسه ی میانگین ها می توان گفت بالاترین میانگین مربوط به مؤلفه ی «نوآوری»^۲ (۳.۳۵) و کمترین میانگین مربوط به مؤلفه ی «هم آفرینی»^۱ (۳.۱۰) بوده است.

^۱ Tarafdar

^۲ Innovation

جهت اطمینان از معنادار بودن میانگین نمرات از آزمون t تک گروهی استفاده گردید. در پاسخ به سوال اول پژوهش مربوط به اینکه چه میزان مولفه ی ترغیب در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می‌شود؟ نتایج پژوهش نشان داد که: مؤلفه ی کلی «ترغیب» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی بالاتر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار است. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «ترغیب» به شکلی معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود. یافته ها با نتایج پژوهش غوری (۱۳۹۷)، رحیمی، یزدخواستی و حاجی صادقی (۱۳۹۹)، سیدعامری، الهی، افشاری و هنری (۱۳۹۵)، غنجی، چیدری، صدیقی و ربیعی (۱۳۹۴) همخوانی دارد. براین اساس می توان گفت ترغیب به عنوان یکی از مولفه های فرانوگرایی باید در سازمان ها مورد توجه قرار گیرد. در پاسخ به سوال دوم پژوهش مبنی بر اینکه، به چه میزان مولفه ی نوآوری در مدیریت دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه به کار گرفته می شود؟ می توان گفت که: در بررسی مؤلفه ی کلی «نوآوری» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی بالاتر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار است. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «نوآوری» به شکلی معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود. یافته های با نتایج پژوهش غنجی، چیدری، صدیقی و ربیعی (۱۳۹۴)، ساکن، یولال و اوزل^۲ (۲۰۲۰)، اویغور و آکیول^۳ (۲۰۱۹) و سالم (۱۳۹۸) با عنوان مروری بر سازمان های فرانوگرا (پست مدرن) که: دنیای اطراف ما دائم در حال تغییر و دگرگونی است به طوری که این دگرگونی ها همه وجوه زندگی را در بر می گیرد همخوانی دارد. می توان تبیین نمود که با توجه به دگرگونی و تحولات گسترده ی دنیای امروز و مخصوصا سازو کار سازمان ها مدیران باید نوآوری را به عنوان یکی از مولفه های مهم و تاثیرگذار مد نظر داشته و هر اقدامی که در جهت آن انجام می گیرد را مورد تشویق و پشتیبانی قرار دهند. در پاسخ به سوال دوم پژوهش در خصوص میزان میزان به کارگیری خودکنترلی در مدیریت دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه می توان گفت: در بررسی مؤلفه ی کلی «خود کنترلی» و مقایسه ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی بالاتر از نمره ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار است. لذا می توان گفت که مؤلفه ی «خود کنترلی» به شکلی معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته می شود. نتایج با یافته های لوشان^۴ (۲۰۱۹) هم خوانی دارد. در پاسخ به سوال مربوط به میزان به

^۱ Co-creation

^۲ . Sökmen, Yolal & Özel

^۳ . Uygur & Akyol

^۴ . Lacan

کارگیری مؤلفه‌ی سازماندهی فعال در مدیریت دانشگاه فرهنگیان استان کرمانشاه می‌توان مطرح نمود که: در بررسی مؤلفه‌ی کلی «سازماندهی فعال» و مقایسه‌ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی پایین‌تر از نمره‌ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار نیست. لذا می‌توان گفت که مؤلفه‌ی «سازماندهی فعال» از جمله مؤلفه‌هایی که به شکل معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته نمی‌شود. همچنین در پاسخ به سوال میزان به کارگیری مؤلفه‌ی هم آفرینی در مدیریت دانشگاه فرهنگیان می‌توان ذکر کرد که: در بررسی مؤلفه‌ی کلی «هم آفرینی» و مقایسه‌ی میانگین حاصل با میانگین نظری، این مؤلفه دارای میانگینی پایین‌تر از نمره‌ی معیار است و اختلاف میان میانگین حاصل در این مؤلفه و میانگین نظری از نظر آماری معنادار نیست. لذا می‌توان گفت که مؤلفه‌ی «هم آفرینی» از جمله مؤلفه‌هایی که به شکل معنادار از نظر متخصصان در مدیریت دانشگاه فرهنگیان کرمانشاه به کار گرفته نمی‌شود. یافته‌ها با یافته‌های غوری (۱۳۹۷)، و صدیقی (۱۳۹۹) هم خوانی ندارد. غوری (۹۷) مطرح می‌کند سازمان پست مدرنیسم علاوه از نگاه به درون سازمان، نوع رابطه بین عملکرد و پاداش مبتنی بر گروه، تیم‌های کاری و کارکنان چند مهارتی می‌باشد، در واقع همکاری بین مدیریت و کارمند وجود دارد و با استراتژی دراز مدت به اهداف و خط مشی سازمان می‌رسد. پیشنهاد می‌شود جهت ارتقای دانشگاه فرهنگیان بر فعالیت‌های گروهی و مشارکتی و هم آفرینی در تمامی بخش‌ها تاکید شود.

- براساس یافته‌های پژوهش موارد زیر می‌توانند در به کارگیری مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا تاثیر گذار هستند و به بهره‌وری و بهبود شرایط سازمان کمک می‌نمایند.
- تدوین مبانی و اصول مدیریت فرانوگرایی همراه با توضیحات جامع در سرفصل‌های دانشگاهی بخصوص مراکز آموزشی که احتمال اینکه افراد در طول خدمت در سمت مدیریتی قرار گیرند می‌باشد.
- طراحی کارگاه‌های آموزشی و اجرایی کردن برنامه برای آشنایی همه افراد با مدیریت فرانوگرایی و مؤلفه‌های آن در مراکز آموزشی.
- پیش بینی منابع به صورت دیجیتالی و کتابخانه‌ای و مجلات در مراکز آموزشی برای آشنایی با مدیریت فرانوگرایی.

- توجه به روند جاری دنیا در آموزش ها واقتباس روش های نوین ثر زمینه مدیریت فرانوگرا.

منابع و مأخذ:

۱. پویافر، محمدرضا؛ قاسمی، روح الامین؛ امینیان، احسان (۱۳۹۵). تأثیر رهبری خدمتگزار بر اشتیاق شغلی کارکنان (طالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان سمنان، فصلنامه دانش انتظامی سمنان، ۱۹(۶)، ۷۴-۱۱۶.
۲. حسینی بیدختی، مریم؛ بهرام زاده، محمدرضا؛ سنگ سفیدی، نگار؛ بهپور، الهام (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین بازایابی فرانوگرا و نگرش و رفتار مصرف کننده در بین مشتریان برندهای لوکس پوشاک (مورد مطالعه: برندهای ال سی واکی کی، جین وست و سالیان). پژوهش های نوین در مدیریت کارآفرینی و توسعه کسب و کار، شماره ۲، ۴۹۴ - ۵۰۸.
۳. خرازی، سید کمال؛ میر کمالی، محمد؛ ترکی، علی. (۱۳۹۲). «رهبری خدمتگزار سازمان و رضایت شغلی کارکنان»، چشمانداز مدیریت دولتی، ۴(۱۴): صص ۸۷-۱۱۶.
۴. رجایی پور، سعید؛ طاهرپور، فاطمه و جمشیدیان، ع (۱۳۸۸). فرانوگرایی در نظریه های سازمان و مدیریت، اصفهان: انتشارات کنکاش.
۵. رحیمی، حمید؛ یزدخواستی، علیغ حاجی صادقی، زهرا. (۱۳۹۹). رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با پیاده سازی مولفه های مدیریت فرانوگرا (پژوهشی دانشگاهی: راهبردی برای صنعت). نشریه صنعت و دانشگاه، ۴۵(۱۲)، ۴۷-۶۰.
۶. رحیمی، حمید؛ یزدخواستی، علی؛ حاجی صادقی، زهرا (۱۳۹۹). رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با پیاده سازی مؤلفه های مدیریت فرانوگرا (پژوهشی دانشگاهی: راهبردی برای صنعت)، نشریه صنعت و دانشگاه، ۴۵(۱۲)، ۴۷-۶۰.
۷. روغنیان، زهره (۱۳۹۰). برندینگ و مدیریت برند تربیت معلم (دانشجو معلمان) در دانشگاه فرهنگیان. سایت دانشگاه فرهنگیان، www.cfu.ac.ir
۸. زمانی مقدم افسانه، جمالی اختر، حسینی نیا غلامحسین (۱۳۸۹). راهکارهای مناسب برای تربیت مدیران کارآمد در بخش تعاون. تعاون و کشاورزی (تعاون)، ۲۱(۳)، ۱۲۷-۱۵۳.
۹. سالم، شبنم (۱۳۹۸). مروری بر سازمان های فرانوگرا (پست مدرن). پژوهش های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، شماره ۱، ۴۷ - ۵۷.

۱۰. سلیمانی، ناهید؛ رجایی پور، سعید؛ شعبانی، احمد (۱۳۹۱). تعیین میزان کاربرد مولفه های مدیریت فرانوگرا در کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر اصفهان. مجله پردازش و مدیریت اطلاعات، شماره ۶۸، ۹۲۱-۹۴۳.

۱۱. سیدعامری، میرحسن؛ الهی، علیرضا؛ افشاری، مصطفی؛ هنری، حبیب (۱۳۹۵). تدوین مدل اثر فرانوگرایی در مدیریت بر توسعه ورزش. مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۷، ۱-۱۷.

۱۲. صدیقی، رامین (۱۳۹۹). رهبری در دو عصر متفاوت (رهبری نوگرایی برای عصر مدرن و رهبری فرانوگرایی برای عصر پست مدرن). مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، سال پنجم، شماره ۱، پیاپی ۲۱.

۱۳. طاهرپور، فاطمه و رجایی پور، سعید (۱۳۷۸). فرانوگرایی در مدیریت. مجله تدبیر، شماره ۲۰۰، ۱۸-۱۴.

۱۴. غنجدی، مستانه؛ چیدری، محمد؛ صدیقی، حسن؛ ربیعی، علی (۱۳۹۴). ارزیابی وضعیت موجود و مطلوب میزان کاربست مؤلفه های مدیریت تغییر فرانوگرا (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی). تعاون و کشاورزی، ۴(۱۴)، ۱-۳۷.

۱۵. غوری، نظر محمد (۱۳۹۷). سازمان از مدرنیسم تا پسامدرنیسم. چهارمین کنفرانس بین المللی و ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران: « تهران، دوره ۴، ۹-۲۰.

۱۶. قاسمی، بهروز؛ علیزاده، سوده (۱۳۹۹). بررسی قصد بازاریابی کارآفرینانه با تمرکز بر تاثیرات محیط پست مدرن، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. ۴۲، ۵۷-۶۵.

۱۷. قاسمی، بهروز؛ علیزاده، سوده (۱۳۹۹). بررسی قصد بازاریابی کارآفرینانه با تمرکز بر تاثیرات محیط پست مدرن، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول. ۴۲، ۵۷-۶۵.

۱۸. کهون، لارنس (۱۳۸۵). از مدرنیسم تا پست مدرنیسم، ترجمه عبدالکریم رشیدیان، تهران: نی.

۱۹. نعمتی انارکی، لیلا؛ مهماننواز آسیابر، طاهره؛ پورنقی، رویا؛ شکارچی، سکینه (۱۴۰۰). میزان کاربرد مؤلفه های مدیریت پست مدرن در موزه های شهر تهران. مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات، ۳۲(۴)، ۴۳-۶۰.

۲۰. Blasco López, M. F., Recuero Virto, N., & San-Martín, S. (۲۰۱۹).

The cornerstones of museum performance. A cross-national analysis. Museum Management and Curatorship, ۳۴(۲), ۲۱۱-۲۳۳.

۲۱. Boje.D ; Dennehy.R. (۲۰۰۰).the storymodern Management.Sage Pulication.



۲۲. Lacan, A. (۲۰۱۹). Think tank: Meaningful management in a postmodern society. *Global Business and Organizational Excellence*, ۳۸(۳), ۶-۱۰.
۲۳. Smart, B (۱۹۹۳) *Postmodernity*, London: Routledge.
۲۴. Sökmen, S., Yolal, M., & Özel, Ç. H. (AHTR). Does Museum Marketing Meet Postmodern Conditions?. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, ۸(۲), ۲۸۸-۳۱۳.
۲۵. Tabrizi, Sirous; Rideout, Glenn (۲۰۱۶). Styles of Educational Leadership for Modernist and Postmodernist Approaches. *International Journal for Infonomics (IJ)*, Volume ۹, Issue ۴. ۱۲۳۹-۱۲۴۶.
۲۶. Tarafdar, M., and Gordon, S.R. (۲۰۰۷). Understanding the influence of systems competencies on process innovation: A resource-based view. *Journal of Strategic Information Systems*, vol. ۱۶, pp. ۳۵۳-۳۹۲.
۲۷. Uygun, A., & Akyol, B. (۲۰۱۹). An Application on the Relationship between Postmodern Organization Approach and Employee Innovation: Kirikkale Municipality Case. *International Review of Management and Business Research*. ۸, ۲۷۲-۲۸۱.



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

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 همایش (در استان کرمانشاه)
دانشگاه فرهنگیان - سازمان ارشاد اسلامی - آموزش و پرورش - بنیاد شهید، سازمان شهرداری و

www.Olomensani.ir www.Ghanonyar.ir

محورهای پذیرش مقالات

- 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

مکان و زمان برگزاری همایش
کرمانشاه - ۱۳۰۱/۱۲/۱۱

مدیر اجرایی همایش
دکتر شهلا رضایی

دبیر علمی و مسئول همایش
دکتر بهنام اسدی

ایمیل رسمی همایش جهت دریافت مقالات پژوهشگران
OLOMENSANI@YAHOO.COM

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 ۰۲۶-۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹-۵۲۶

((در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خانم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵))

پنجمین همایش علمی - پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام (۱۴۰۱) موسسه قانون یار، مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی - دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش و ...