

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: ۱۹/۸۴۲۶ رده بندی کنگره: الف ۲۲/۱۹۲۱

مطالعه عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان آموزش و

پرورش خوزستان بر اساس مدل اسپریتزر

زهرة شایسته

دانشجوی دوره ی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی اهواز

چکیده

این مقاله در نظر دارد مروری بر تازه ترین پژوهشهای صورت گرفته در ایران پیرامون عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارمندان آموزش و پرورش انجام دهد. نظر به اینکه در مدت اشتغال در آموزش و پرورش با خلاءها و ناهنجاری های زیادی در سیستم اداری این سازمان مواجه می شدم، علت این مسئله را در عدم توجه و آگاهی از فرایندهای توانمندسازی و در نتیجه عدم بکارگیری این فرایندها در سیستم اداری آموزش و پرورش دیدم. باتوجه به اینکه یکی از مؤثرترین و کاراترین شیوههای توانمندسازی سازمانی، بکارگیری رویکرد روانشناختی اسپریتزر است، لذا به پژوهش در میان مقالات ارائه شده ی قبلی با این موضوع پرداختم. هدف از نگارش این مقاله پیش بینی عوامل تأثیرگذار بر توانمندی سازمانی در اداره آموزش و پرورش خوزستان براساس مدل اسپریتزر، از طریق بررسی و مرور مقالات موجود می باشد. برای این منظور ۵ مقاله که عوامل مؤثر بر توانمندسازی سازمانی ادارات آموزش و پرورش را بررسی کرده بودند، انتخاب نمودم. در این مقاله به بیان اهداف، فرضیه ها، شیوه ی کار و نتایج بدست آمده از طرحهای پژوهشی که با عناوین "توانمندسازی نیروی انسانی(واکاوی وزارت آموزش و پرورش)"، "شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندی سازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظر کاراکوک"، "بررسی راههای توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازندران و ارائه الگوی مناسب"، "بررسی رابطه سبکهای رهبری با توانمندسازی منابع انسانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش پاکدشت"، "بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز" اجرا شده اند، می پردازیم. نتایج یافته های تمام پژوهشها نشان می دهد که سبک رهبری سازمان همبستگی بسیار بالایی با مؤلفه های روانشناختی توانمندسازی یعنی معناداربودن، شایستگی، احساس خودتعیینی و مؤثر بودن دارد.

واژگان کلیدی : توانمندسازی، کارکنان ادارات آموزش و پرورش، مدل اسپریتزر

بند دوم: بیان مسأله

از آنجایی که وزارت آموزش و پرورش رسالت بسیار مهمی در تعلیم و تربیت و آموزش نیروی انسانی کشور دارد، بدیهی است این وزارتخانه خود باید مجهز به نیروی انسانی کارآمد، خلاق، نوآور و دریک جمله دارای نیروی انسانی توانمندساز باشد. بررسیها حاکی از آن است که تا کنون مطالعات قابل توجهی در این ارتباط در آموزش و پرورش کشور صورت نگرفته است، لذا این مهم ضرورت توجه به انجام چنین پژوهشی و اهمیت آن را بیش از هرچیز آشکار میسازد. (رحیمی) بدیهی است نتایج حاصل از تحقیق کنونی میتواند مشخص سازد که چه عواملی بر توانمندسازی کارشناسان، مدیران و برنامه ریزان آموزش و پرورش خوزستان بیشترین تأثیر را خواهد داشت؟ یا چه برنامه ها و طرحهایی در راستای توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش در شهرهای مشابه اهواز به کارگرفته شده و اثرگذار بوده است؟ اما پرسش مهم دیگر این است که، چه مشکلات و موانعی بر سر راه فرایند توانمندسازی در سازمانها مخصوصا آموزش و پرورش وجود دارد؟ در پاسخ باید به این موضوع باید به این نکته پردازم که عوامل بازدارنده توانمندسازی شامل دو دسته عامل می شوند: ۱- نگرش های شخصی مدیران ۲- عوامل ساختاری، که در ادامه به شرح موارد هر یک از این عوامل می پردازم.

بخش دوم: عوامل بازدارنده توانمندسازی (نگرش های شخصی مدیران)

الف- نگرش مدیران در مورد کارکنان: اغلب بر این باورند که زیردستان آنان برای انجام کار مورد نظر از تبحر کافی برخوردار نیستند و علاقه مند به پذیرش مسئولیت بیشتر نمی باشند. "من علاقه مندم که افرادم را توانمند کنم ولی آنها مسئولیت نمی پذیرند."

ب- احساس تضعیف امنیت شخصی مدیران: از آن بیمناک اند که توانمندسازی کارکنان، موجب تضعیف جایگاه آنان و امتیازات مربوطه گردد. آنان به تسهیم مهارتها یا اسرار تجارب خود بی میل هستند، زیرا ترس از دست دادن قدرت یا مقام خود را دارند. ترجیح می دهند خودشان روی وظایف کار کنند تا دیگران را درگیر کنند. "من به توانمند کردن دیگران علاقه مند، ولی هنگامی که این کار را انجام می دهم، یا کار را خراب می کنند یا می کوشند تمام افتخار آن را به خود اختصاص دهند."

ج- تبعیت مدیران از سبک مدیریت خودکامه: به اعتقاد آنان بدیهی است که فقدان یک دستورکار و اهداف روشن از جانب کارفرما وسست بودن کنترل، منجر به آشفتگی، ناکامی و شکست کارکنان شود.

"من به توانمندسازی کارکنان علاقه مندم اما آنان به راهنمایی های روشن نیاز دارند. در غیر این صورت به آشفتگی منجر می شود."

بخش سوم: عوامل بازدارنده توانمندسازی (عوامل ساختاری)

- ۱- عدم وجود یک تعریف مشخص از توانمندسازی
 - ۲- مقاومت کارکنان در مقابل تغییر، بعثت وجود جو تحمیلی برنامه ها و آماده نمودن قبلی آنها
 - ۳- فقدان بینش و فرهنگ توانمندسازی در سازمانها
 - ۴- وجود ساختارهای رسمی و دیوان سالاری افراطی در سازمانها
 - ۵- فقدان نظامهای سازمانی (برنامه ریزی، پاداش دهی، ترفیع، آموزش، استخدام و انتصاب) در جهت پشتیبانی از توانمندسازی
 - ۶- عدم وجود مدیریت ارزیابی عملکرد در سازمان ها، به منظور ارزیابی و اصلاح فرایند توانمندسازی
- امروزه مدارس و محیط های آموزشی، بیش از هر زمان دیگر نیازمند ایده های جدید برای ایجاد محیطی خلاق به منظور یادگیری مثبت هستند. توانمندسازی آموزش و پرورش می تواند راهی ایده آل برای توسعه در تمام ابعاد سازمان و بعضا در رشد جامعه باشد. زیرا هیچ جامعه ای توسعه یافته نیست مگر اینکه به توسعه نیروی انسانی خود پرداخته باشد.
- با توجه به ضرورت و اهمیتی که نسبت به این موضوع شرح داده شد، مؤلف بر آن شد تا پژوهشی پیرامون این موضوع در میان تحقیقات صورت گرفته انجام دهد. انجام این کار از دوجنبه حائز اهمیت است، نخست اینکه با بررسی روند انجام این پژوهشها می توان تصویر روشنتری از نتایج و پیامدهای توانمندسازی سازمانی متصور شد، و دوم اینکه با چالش ها و پیچیدگی های پیش رو بیشتر آشنا می شویم.

بخش چهارم: ادبیات نظری

بند اول: تعریف مفهومی توانمندسازی

در فرهنگ "آکسفورد" واژه توانمندسازی به معنای قدرتمندشدن، ارائه خدمت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص، توانمندسازی معادل قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمان به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت افراد در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. توانمند سازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته میشوند. (رحیمی ۱۳۹۴)

آنچه سبب شده اندیشمندان در تعریف عملیاتی توانمندسازی اتفاق نظر نداشته باشند، داشتن دیدی متفاوت به توانمندسازی است. در واقع آنها از سه رویکرد متفاوت ارتباطی، انگیزشی و روانشناختی به توانمندسازی می پردازند.

بند دوم: رویکرد روان شناختی

توماس و ولتهوس در چارچوب پارادایمی جدید توانمندسازی را در سطح تجزیه و تحلیل وظایف به کار گرفتند. آنها با به عاریه گرفتن اصطلاح "انگیزش درونی کار" که بریف و آلداک ابداع کننده آن بودند، توانمندسازی را به عنوان فرایند افزایش "انگیزش درونی وظیفه" تعریف کردند. رویکرد شناختی، توانمندسازی را به طور وسیعتر به عنوان یک حالت انگیزش درونی در ارتباط با شغل تعریف می کند که شامل چهار تصور درونی است و بیانگر تمایل افراد به نقش های کاری خود می باشد. (ایزدی، ۱۳۹۳)

این تصورات درونی عبارتند از:

۱- معنا دار بودن: ارزش اهداف شغلی که در ارتباط با استانداردها و ایده آل های فردی مورد قضاوت قرار می گیرد.

۲- خودکارآمدی: اعتقاد فرد به توانایی و ظرفیت خود برای انجام کارهای مهارتی خاص است. خود کارآمدی نقطه مقابل عجز و ناتوانی است.

۴- احساس مؤثر بودن: حدی که فرد توانایی نفوذ در پیامدهای استراتژیک، اداری و یا عملیاتی در کار خود را دارد.

لیکرت براساس مطالعات اولیه میشیگان، تحقیقات وسیعی انجام داد وی دریافت که سبکهای متداول مدیریت سازمانها را می توان بر روی پیوستاری از سیستم یک تا چهار شامل: استبدادی-آمرانه، استبدادی-خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی توصیف نمود. در سبک استبدادی -آمرانه، کارکنان در تصمیمات سازمانی شرکت داده نمیشوند، سازمان از طریق ترس و تهدید افراد را وادار به کار می کند و افراد در کار تیمی درگیر نمیشوند. (مارتوانو، ۲۰۰۷)

در سبک استبدادی- خیرخواهانه پاداش‌ها و برخی تنبیه‌ها برای انگیزش کارکنان به کار می‌رود. اطلاعات ممکن است از زبردستان به مدیران رده بالا منتقل شود ولی محدود به اطلاعاتی هست که مدیران مایل به شنیدن آن هستند در صورتیکه در سبک مشورتی کارکنان از طریق پاداش‌گیری‌ها و شرکت در اتخاذ بعضی تصمیم‌ها انگیزش پیدا می‌کنند، درگیری در اتخاذ تصمیمات ناقص و هنوز در تصمیمات عمده که بوسیله مدیران رده بالا اتخاذ می‌شود، شرکت ندارند. (مارتوانو، ۲۰۰۷)

اما در سبک مشارکتی کارکنان به طور کامل در فرایند تصمیم گیری شرکت داده میشوند، به راحتی عقاید خود را بیان میکنند، بنابراین به مقدار زیادی کار تیمی وجود دارد، همه اعضای سازمان برای دستیابی به اهداف سازمان احساس مسئولیت می کنند. (مارتورانو، ۲۰۰۷).

پذیرش سبک رهبری در برخورد با موقعیتهای مختلف یکی از مهمترین موضوعات اساسی علوم رفتاری است، سبک انتخاب شده باید با شرایط موجود سازگار باشد و این میتواند نتیجه ای از شناسایی درست تمامی عوامل موجود باشد. نیاز به رهبری و مدیریت بسیار محسوس و حیاتی در تمام زمینه های فعالیت اجتماعی است. این نیازها به ویژه در نظام آموزشی و مراکز آموزشی و مدارس اهمیت دارد، چرا که این سیستم مهم نقش اصلی را در آموزش، آموزش متعهد و منابع انسانی متخصص برای همه سازمانها و ادارات ایفا میکند (بخشعلیپور و همکاران، ۲۰۰۷)

بند چهارم: پیشینه پژوهش

در این مطالعه به بررسی و ارزیابی ۵ پژوهش صورت گرفته، می پردازم. مقاله های مربوطه با مراجعه به سایت های، پورتال جامع علوم انسانی و سیلیویکا وبا جستجوی کلید واژه های عوامل توانمندسازی، کارکنان آموزش و پرورش و مدل توانمندسازی اسپریتزر انتخاب شده اند. لازم به ذکر است تعداد کمی از محققین به این موضوع پرداخته اند، لذا تحقیق مربوطه محدود است. تحقیقات صورت گرفته در ایران پیرامون موضوع توانمندسازی اسپریتزر بیشتر در شرکتهای بیمه و ادارات دولتی نظیر استانداریها انجام شده با وجود این محدودیت، مؤلف به بررسی ۵ مقاله می پردازد که همگی در ادارات آموزش و پرورش و بمنظور بررسی عوامل توانمندساز انجام شده اند. در ادامه به بررسی اولین مقاله می پردازم.

۱-مقاله ی اول: "توانمندسازی نیروی انسانی(واکاوی وزارت آموزش و پرورش)"،عنوان مقاله ای است که در بیست و هفتمین شماره مجله مدیریت فرهنگی، توسط عبدالرحیم رحیمی و نادر قناتی انجام شده است. در آغاز پیرامون لزوم بکارگیری فرایندهای توانمندسازی، برای کمک به دستیابی به اهداف فرد و سازمان پرداخته است و به این نکته اشاره می شود که اهداف سازمان در صورتی تحقق میابد که نیروی انسانی توانمند گردد.

لذا هدف از این تحقیق، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی به منظور بهبود محیط سازمانی، تشکیلات و روشها میباشد.

و فرضیه ی اصلی این است که جایگاه ستاد آموزش و پرورش در ابعاد مختلف توانمندسازی(شیوه رهبری، آموزش، مشارکت، غنی سازی شغلی) پایین است.

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی محسوب میشود. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کارشناسان و مدیران برنامه ریز مستقر در دبیرخانه ستاد وزارت آموزش و پرورش به تعداد ۱۰۰ نفر بصورت سرشماری کامل میباشد. این تحقیق در مقطع زمانی نیمسال تحصیلی ۹۲-۹۳ در دبیرخانه ستاد این وزارتخانه انجام شد. پرسشنامه محقق ساخته برای این پژوهش شامل ۲۹ سوال اصلی و ۵ سوال فرعی است. برای اندازه گیری و نمره دهی سوالات پرسشنامه از طیف ۵ گزینه ای لیکرت استفاده شده است.

همچنین برای جمع آوری آمار و اطلاعات تعداد ۱۰۰ پرسشنامه در قالب سرشماری کامل در جامعه آماری توزیع و مصاحبه از مشاهدات و نمونه های آماری بعمل آمد، که در نتیجه اطلاعات کامل تعداد ۹۹

پرسشنامه به شد. (رحیمی، ۱۳۹۴) spss استخراج آمار توصیفی و استنتاجی و تجزیه و تحلیل داده‌ها وارد نرم افزار به طور کلی نتایج این تحقیق نشان داد که جایگاه شیوه رهبری در ساختار و سلسله مراتب سازمانی وزارت آموزش و پرورش از حد انتظار پایین تر است. لذا این امر نیازمند آسیب شناسی عمیق و جدی است. پیشنهاد میشود که به منظور همسوسازی مدیران برنامه ریز آموزش و پرورش جهت حداکثر اثربخشی استراتژیها و تصمیمات مدیریتی، "الگوی رهبری مشارکتی" در وزارت متبوع بکار گرفته شود. اصلاح و بهبود روشهای نظارتی و ترسیم استراتژی مناسب در راستای ارتقاء جایگاه سازمانی رهبری در ساختار آموزش و پرورش از دیگر توصیه های این پژوهش میباشد. (رحیمی، ۱۳۹۴)

براساس یافته دیگر این تحقیق با توجه به فرآیندی که در وزارت آموزش و پرورش برای آموزش مهارتهای فنی و شغلی و افزایش دانش لازم برای کارکنان به منظور توانمندسازی نیروی انسانی اجرا نموده است، توانسته است تاحد لازم رضایت کارکنان را حاصل نماید. با این وجود پیشنهاد می گردد به منظور تشویق بیشتر کارکنان به فراگیری دورههای آموزشی تخصصی تکمیلی و پیشرفته، شیوههای سنتی امتیاز دهی و پرداخت پاداش متناسب با میزان فعالیت و ارتقاء شغلی آنان براساس دوره تخصصی مربوطه تغییر یابد. (رحیمی، ۱۳۹۴) یافته های دیگر این پژوهش در مورد مشارکت نیروی انسانی در وزارت آموزش و پرورش نشان میدهد که جایگاه این وزارتخانه در بعد مشارکت پایین و بسیار ضعیف است و این به مفهوم نادیده گرفتن فرهنگ مشارکت نیروی انسانی در سطوح مختلف این وزارتخانه میباشد. درحالیکه تحقیقات بسیاری نشان میدهد مشارکت دادن کارکنان در امور سازمانها موجب افزایش رضایت شغل کارکنان میشود و عملکرد آنها بهبود مییابد و کارکنان از نظر روانی، در سازمان احساس مالکیت میکنند؛ یعنی نه تنها از نظر روانی، بلکه باید از اقدامات سازمان باخبر باشند و به آنان فرصت داده شود که بر امور سازمان دخالت نمایند. اگر چنین فضای در سازمان حاکم باشد اعضای سازمان احساس رضایت بیشتری خواهند کرد، و در ضمن به کارکردن در آن سازمان به خود میبالند و دارای انگیزه بیشتر خواهند شد. بنابراین توصیه میگردد استراتژی منابع انسانی مبتنی بر افکار و اندیشههای مشترک کارکنان باشد و در طراحی استراتژیها امکان مشارکت بیشتر آنها میسر گردد. بدیهی است میتوان قوانین و مقررات لازم الاجرا در زمینه مشارکت کارکنان تصویب نمود. (رحیمی، ۱۳۹۴) نتیجه حاصل از آخرین یافته این تحقیق نشان میدهد که جایگاه غنی سازی شغلی در وزارت آموزش و پرورش از حد انتظار پایینتر است. یعنی شغل با شاغل متناسب نیست و این بدان مفهوم است که وظایف و پستهای سازمانی براساس تخصص شغلی کارکنان وزارت آموزش و پرورش اختصاص نیافته است. با توجه به اینکه در غنی سازی شغلی، سعی بر این است که در مشاغل، حس بالاتری از چالش و موفقیت در انجام شغل، ایجاد گردد، لذا حاصل انجام وظایف شغلی باید منتهی به بالندگی فردی همراه با حس مسئولیت

پذیری شود. بنابراین پیشنهاد میگردد کارگروه تخصصی در وزارت آموزش و پرورش تشکیل گردد تا ضمن بازنگری در نظام تشکیلات و روشها، قوانین و مقررات مناسب بر اساس شایسته سالاری تدوین تا اعطای مسئولیت، نقش و وظایف به کارکنان متناسب با شغل و شاغل صورت پذیرد. بدین ترتیب از اعمال نفوذ و برقراری روابط بر ضوابط سازمانی جلوگیری بعمل خواهد آمد. (رحیمی، ۱۳۹۴)

با توجه به یافته های این تحقیق، شرایط حاکم بر محیط کار و عوامل نامساعد آن باعث سلب آرامش در محیط سازمانی فرد شده و یا محیط کار شرایط و مسیر پیشرفت شغلی فرد را نتوانسته فراهم نماید، که بخشی از این موضوع به عملکرد نادرست مدیران بر میگردد. که خود شایستگی و توان مدیریت مجموعه را ندارند. (رحیمی، ۱۳۹۴)

۲-مقاله دوم: "شناسایی عوامل موثر بر توانمندی سازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظر کاراکوک" این مقاله توسط آقای دکتر محمود محمدی عضو هیئت علمی (استادیار) دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز، بر روی ۳۰۰ نمونه از مدیران و کارشناسان انجام شده است. در این پژوهش به دلیل مواجه با طبقات گوناگون و با توجه به هم شبیه نبودن و یکدست و منسجم نبودن جامعه آماری، روش پژوهش، روش طبقه بندی و بصورت تصادفی ساده بدون جایگزین می باشد. در این پژوهش، محقق از پرسشنامه ۷۴ سوالی، محقق ساخته و طراحی شده بر اساس مدل کاراکوک استفاده کرده، و نهایتاً اثر ۲۰ عامل را در پنج گروه چهارتایی، بر توانمندسازی کارکنان بررسی نمود.

تحلیل نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان داد اثر جمعی مستقیم و غیر مستقیم بدین صورت است که به ترتیب گروه سوم (ساختار پویا، ارزیابی عملکرد، تشویق و انگیزه)، گروه چهارم (پذیرش تغییر، بازخورد، سیستم اطلاعات و پاداش) گروه پنجم (تفکر انتقادی، حمایت و استقلال رای)، گروه دوم (تمایل به توسعه، انعطاف پذیری، ارتباطات، آموزش) و گروه اول (متغیرهای اعتماد، هماهنگی، اعتماد مدیریت به کارکنان، دورنمای مشترک، فرهنگ مشارکتی و سطوح اختیارات) دارای بیشترین اثر بر متغیر توانمندسازی کارکنان می باشند.

۳-مقاله سوم: "بررسی راههای توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازندران و ارائه الگوی مناسب" این مقاله توسط صمد ایزدی و عباس محسنی در فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، در پاییز ۹۴، به چاپ رسیده است.

هدف اصلی تحقیق بررسی عوامل موثر بر توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازندران و ارائه الگوی مناسب می‌باشد. جامعه آماری کارکنان ستادی آموزش و پرورش استان مازندران می‌باشند که ۳۳۶ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب گردیده اند. روش تحقیق توصیفی-پیمایشی است. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته‌ای است که اعتبار آن بر اساس آلفای کرونباخ برآورد گردیده است.

این پرسشنامه حاوی دو بخش عمده به شرح ذیل می‌باشد: راهکارهای توانمندسازی با ۲۸ سوال شامل: دسترسی به اطلاعات (۴ سوال)، آموزش (۴ سوال)، سیستم پاداش (۳ سوال)، غنی سازی شغل (۳ سوال)، مشارکت (۴ سوال)، سبک رهبری (۹ سوال). (ایزدی ۱۳۹۳) بررسی توانمندسازی روانشناختی با ۱۲ سوال که بر گرفته از پرسشنامه اسپریتزر (۱۹۹۵) می‌باشد و ابعاد توانمندسازی روانشناختی بر این اساس مورد بررسی قرار گرفته است. این ابعاد عبارتند از: معنی دار بودن (۳ سوال)، شایستگی (۳ سوال)، موثر بودن (۳ سوال) و خودتعیینی (حق انتخاب) (۳ سوال). (ایزدی ۱۳۹۳) نتایج حاصل از تحقیق بیان می‌کند که دسترسی به اطلاعات، آموزش، سیستم پاداش، غنی سازی شغل، مشارکت و سبک رهبری رابطه مثبت و معنی داری با توانمند سازی روانشناختی دارند. نتایج حاصل از آزمون فریدمن بیانگر آن بوده است که متغیرهای رهبری، دسترسی به اطلاعات، مشارکت، آموزش، غنی سازی شغل، پاداش به ترتیب در رتبه اول تا ششم قرار دارند. همچنین بررسی وضعیت این متغیرها نشان دهنده آن است که به غیر از دو متغیر خود تعینی و موثر بودن تمامی متغیرهای دیگر وضعیت نسبتاً مطلوبی در میان کارکنان ستادی آموزش و پرورش استان مازندران دارد در نهایت بر اساس یافته‌های تحقیق مدلی جهت ارتقای سطح توانمندی کارکنان ارائه شده است. (ایزدی، ۱۳۹۳)

در پایان به ذکر چند مورد از یافته های جالب این پژوهش می پردازم:

- عامل دسترسی به اطلاعات از بین ابعاد توانمندسازی روانشناختی، بیشترین رابطه را با بعد شایستگی دارد. به این معنی که هر اندازه اطلاعات لازم و کافی در اختیار کارکنان قرار گیرد، در اعتقاد آنان به توانایی و ظرفیت شان در انجام کارهای مهارتی تاثیرگذارتر است. همچنین بعد از بعد شایستگی، ابعاد؛ معنی دار بودن، خود تعینی و موثر بودن در مراتب بعدی قرار دارد. (ایزدی، ۱۳۹۳)

_ از بین عوامل موثر بر توانمندسازی روانشناختی کارکنان، عامل آموزش، بیشترین رابطه را با بعد معنی دار بودن دارد. به این معنی که هر چه کارکنان از طریق آموزشهای دریافتی، فعالیت‌های مرتب، منظم، مداوم و با اهداف مشخص انجام دهند، وظیفه و اهداف شغلی خود را با ارزشتر تلقی

می‌نمایند. سپس رابطه آموزش با ابعاد شایستگی، مرثربودن و خود تعیینی در مراتب بعدی قرار دارند. (ایزدی، ۱۳۹۳)

_ در بین ابعاد توانمندسازی، سیستم پاداش، بیش‌ترین رابطه را با بعد شایستگی دارد. پس از آن کمترین رابطه به ترتیب مربوط به ابعاد معنی داربودن، خود تعیینی و موثر بودن است. به این معنی که هر اندازه افراد در قبال انجام رفتارهای مطلوب پاداش دریافت نمایند، اعتقادشان به توانایی و ظرفیت شان برای انجام کارهای مهارتی بیش‌تر می‌شود. از طرف دیگر سیستم پاداش ارتباطی با توانایی افراد در تاثیرگذاری و نفوذ بر پیامدهای استراتژیک و عملیاتی در کار آنان ارتباط ضعیفی دراد و معنی دار نمی‌باشد. (ایزدی، ۱۳۹۳)

_ غنی سازی شغل با معنی داربودن بیش‌ترین رابطه را دارد. پس از آن ابعاد خود تعیینی، شایستگی و موثر بودن در مراتب بعدی توانمندسازی روانشناختی کارکنان دارد. بنابراین هر اندازه فرصت‌های گسترش عمودی شغل برای کارکنان تدارک دیده شود و یا فراهم گردد، افراد وظیفه و اهداف شغلی خود را با ارزش تر تلقی می‌نمایند.

_ نتایج حاصل از آزمون فریدمن (آزمون اولویت بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی) بیانگر آن بوده است که متغیر رهبری با میانگین رتبه ۲/۴۵ در رتبه اول، پاداش با میانگین ۴/۰۲ در رتبه ششم می‌باشد. (ایزدی، ۱۳۹۳)

۴-مقاله چهارم: "بررسی رابطه سبک‌های رهبری با توانمندسازی منابع انسانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش پاکدشت" این مقاله توسط خدیجه رضانی، رضا فتحی و محمدرضا سلیمانپور در چهارمین کنفرانس ملی پژوهش های کاربردی در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری ارائه شده است.

این تحقیق یک تحقیق کمی و کاربردی است. جامعه آماری تحقیق کارکنان اداره آموزش و پرورش پاکدشت به تعداد ۷۲ نفر است. تعداد ۶۳ مورد به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده بعنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق پرسشنامه‌های استاندارد سبک‌های رهبری و توانمندسازی نیروی انسانی است. پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵۹ تایید شد. نتایج تحقیق (توسط آزمونهای همبستگی و رگرسیون) نشان داد که سبک رهبری استبدادی رابطه معکوس؛ و سبک‌های رهبری خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی مدیران رابطه مستقیم با توانمندسازی نیروی انسانی دارند. نتایج

رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که سبک استبدادی مدیران اثر معناداری بر توانمندسازی نیروی انسانی ندارد. (رمضانی)

نتایج این پژوهش بیانگر آن است که سبک های رهبری در تعیین توانمندسازی نیروی انسانی دخالت دارد و فرض خطی بودن برقرار است.

بر این اساس رهبری خیرخواهانه، رهبری مشورتی و رهبری مشارکتی، بر توانمندسازی نیروی انسانی اثر مستقیم دارند و این بدان معنی است که با بکارگیری هر یک از سبکهای خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی توسط مدیران، میزان توانمندی نیروی انسانی نیز افزایش مییابد.

سبک خیرخواهانه ی مدیران با تاکید بر اثربخشی سازمانی، دانش و با افزایش درگیری نسبی کارکنان در تصمیم گیری ها تا حدی انعطافپذیری سازمان را از طریق استفاده از استعداد های انسانی بالا می برد و موجب توانمندی کارکنان در سازمان میشود. سبک مشورتی مدیران به توسعه سازمانی و توانمندسازی نیروی انسانی از طریق بکارگیری تخصص افراد کمک میکند و موجب افزایش گرایش های کاری منابع انسانی، افزایش هویت فردی و اجتماعی و خود اثربخشی کارکنان در سازمان میشود. همچنین سبک مشارکتی مدیران به بهسازی منابع انسانی کمک میکند. سبک مشارکتی مدیران به توسعه دانش شغلی، رضایت شغلی و تجربیات کارکنان خواهد شد. (رمضانی)

۵- مقاله پنجم: "بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز" عنوان مقاله ای ست که توسط افسانه روا و مهدی وارث نوشته شده است.

هدف از این پژوهش بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش شهر شیراز می باشد. پژوهش از نوع پژوهش همبستگی-توصیفی می باشد که به روش پیمایشی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی میباشد. جامعه آماری پژوهش شامل همه کارکنان آموزش و پرورش شهر شیراز بوده و تعداد ۱۳۲ نفر مطابق با جدول مورگان به عنوان حجم نمونه انتخاب گردیدند. به منظور تجزیه و تحلیل دادهها از روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده و ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه می باشد. یافته های پژوهش نشان میدهد که بین متغیرهای یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری و مشارکت پذیری با توانمندسازی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد. (رمضانی، وارث)

فرضیه اصلی این پژوهش به شرح ذیل می باشد:

"بین عوامل مؤثر بر توانمندسازی (یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری و مشارکت پذیری) و توانمندسازی کارکنان آموزش و پرورش و شهر شیراز رابطه وجود دارد."

لازم به ذکر است خرده مقیاسهای این پژوهش در سطوح زیر مورد ارزیابی قرار گرفتند:

۱- یادگیری سازمانی (آموزش استراتژی و فرهنگ سازمانی)

۲- ساختار سازمانی (تیمسازی، حیطه نظارت، عدم تمرکز و رسمیت)

۳- سبک رهبری (اهمیت کارکنان، هدفگذاری، حمایت اجتماعی و تفویض اختیار)

۴- مشارکت پذیری (خلاقیت، تصمیم گیری، کار گروهی و تعهد)

نتایج حاصل از این پژوهش نشان می دهد، بین یادگیری سازمانی، ساختار سازمانی، سبک رهبری، مشارکت پذیری و توانمندسازی کارکنان اداره آموزش و پرورش شیراز رابطه ی مثبت وجود دارد. از طرفی اثر چهار متغیر میانجی شامل: سن، جنسیت، سابقه خدمت و تحصیلات نیز مورد بررسی قرار گرفت که در نتیجه آن بین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان و توانمندسازی در آموزش و پرورش شهر شیراز با ثابت نگه داشتن اثر سن، جنسیت، سابقه خدمت و تحصیلات به صورت جداگانه رابطه معنی داری وجود دارد.

این نتایج نشان میدهد این متغیرها نقش تعدیل کنندگی در رابطه بین عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان و توانمندسازی ندارند زیرا با حضور هر کدام از این متغیرهای میانجی چه به صورت جداگانه و چه به صورت همزمان تغییر قابل ملاحظه ای در میزان همبستگی بین دو متغیر عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان و توانمندسازی اتفاق نمیافتد. به بیان دیگر، میزان همبستگی با و بدون حضور متغیرهای میانجی تقریباً یکسان است.

بخش پنجم: تبیین مسئله

مدت زمان زیادی بود که سازمانها براساس نظریه تاریکخانه مدیریت عمل می کردند. بر اساس این نظریه مدیران باید کارکنان شان را در تاریکی نگه داشته و صرفاً آنها را با اطلاعات بی اهمیت تغذیه کنند (دنيس، ۱۹۹۸) اما امروزه ارتباط بین دسترسی به اطلاعات و توانمندسازی در تحقیقات دانشگاهی و در عمل به اثبات رسیده است. به اعتقاد ویبیک، دسترسی به اطلاعات، فهم افراد از

مشکلات پیچیده را افزایش خواهد داد. نوناک نیز بر این باور بود که تبادل اطلاعات جزء مهمی در استقلال عمل افراد به شمار می‌آید (اسپریتزر، ۱۹۹۶).

در ادامه به تبیین ابعاد توانمندسازی بر اساس مدل اسپریتزر می‌پردازم:

۱- آموزش: آموزش گامی بسیار مهم برای خروج از تاریکخانه‌ی مدیریت و حرکت به سوی توانمندی سازمانها می باشد. آموزش کارکنان عبارتست از انجام یک سلسله عملیات مرتب، منظم، مداوم و با هدف و یا اهداف مشخص و به سه منظور به کار می‌رود، ایجاد یا افزایش سطح دانش و آگاهی کارکنان، ایجاد یا افزایش سطح مهارت‌های شغلی کارکنان، ایجاد رفتار مطلوب و متناسب با ارزش‌های پایدار جامعه. آموزش در حقیقت یکی از راه‌های اصولی و منطقی هدایت تلاش‌های کارکنان در سازمان است و باعث به کارگیری استعداد‌های نهفته، به کار اندازی قدرت تخیل و به وجود آمدن حس انعطاف‌پذیری فکری لازم در کارکنان خواهد شد. (اسماعیلی، ۱۳۷۹)

علی‌رغم اینکه دستیابی به همه‌ی ابعاد دانش، در همه‌ی زمینه‌ها، عملاً امکان‌پذیر نیست و همچنین دستیابی به آن لزومی ندارد، ولی داشتن مهارت‌های تخصصی و فنی یکی از الزامات توانمندسازی شغلی است. یادگیری و آموزش سازمانی به نحو مطلوبی معناداری شغل را در نزد افراد افزایش می‌دهد، چنانکه تمامی این ۵ تحقیق بر آن تاکید داشتند.

۲- سبک رهبری: سبک رهبری کارآمد جزء لاینفک ایجاد محیط پرورش کارکنان توانمند است. مدیران مستبد به دلیل نگرش سنتی قدرت، هرگز قادر به توانمندسازی زیردستان نخواهد بود. به زعم آنها توانمندسازی کارکنان به مثابه قدرت بخشیدن به رقیبی است درباری با مجموع صفر، که به هیچ وجه منطقی نیست. برخلاف مدیران خودکامه که در جهت تضعیف هر چه بیش‌تر زیردستان گام بر می‌دارند مدیران توانمند، به عنوان یک هادی، مباشر، تسهیل‌کننده و مربی عمل کنند (فولام و لندو، ۱۹۹۸).

۳- پاداش ارائه یک پیامد خوشایند برای انجام رفتاری مطلوب از فرد به منظور افزایش احتمال تکرار است (هلاویگل و همکاران، ۱۹۹۵). کانگر و کانگو در مطالعات خود دریافتند که پاداش نقش مهمی در توانمندسازی کارکنان ایفا می‌کند. پاداش‌ها بویژه آنهایی که همراه با تحسین و قدردانی مدیران عالی هستند، به افراد احساس شخصیت داده و آنها را بر می‌انگیزانند تا از توان بالقوه خود برای ارائه عملکرد بهتر استفاده کنند (گردون، ۱۹۹۱)

۵- غنی سازی شغل: ایده غنی سازی شغل بر پایه این فرض استوار است که افزایش تخصصی و ساده سازی کارها در صنایع نوین موجب یکنواختی، خستگی، بیحالی و نارضایتی عمومی شده و رفتارهای کاری نامطلوب از قبیل غیبت، کم کاری و جابه جایی شغلی را در پی داشت غنی سازی شغل با توسعه و گردش شغلی تلاش می کند تا روند تخصصی سازی را از طریق واگذاری وظایف مختلف بیش تری که کارکنان مدعی آن هستند و منجر به اثر بخشی شان خواهد شد، دگرگون سازند.

ردیف	مقاله اول	مقاله دوم	مقاله سوم	مقاله پنجم
۱	سبک رهبری	ساختار پیو، ارزیابی عملکرد، تشویق	سبک رهبری	یادگیری سازمانی (آموزش)
۲	مشارکت	پذیرش تغییر، باز خورد، سیستم اطلاعات	دسترسی به اطلاعات	مشارکت
۳	غنی سازی شغلی	تفکر انتقادی، حمایت و استقلال رای	مشارکت	ساختار سازمانی
۴	آموزش	تمایل به توسعه، انعطاف پذیری، ارتباطات، آموزش	آموزش	سبک رهبری
۵		اعتماد، هماهنگی، دورنمای مشترک، فرهنگ مشارکتی	غنی سازی شغلی	
۶			پاداش	

۶- مشارکت: بدون شک، توانمندسازی کارکنان بدون اجرای برنامه های مدیریت مشارکتی غیر ممکن است. سازمانها زمانی می توانند نسبت به استفاده بهینه از استعدادها و نیروی خلاق کارکنان امیدوار باشند که کارکنان نسبت به اهداف سازمان و نقش خود در تعیین آن اهداف شناخت و

آگاهی داشته باشند (کاستلانو و همکاران، ۱۹۹۸). به اعتقاد رایینز مدیریت مشارکتی دارای ویژگی‌های خاصی است که در اجرای آن افراد در تصمیم‌گیری مشارکت می‌کنند. یعنی زیردستان در تصمیم‌گیری سهم به سزایی دارند و در این زمینه با رئیس مستقیم خود در قدرت شریک هستند. (رایینز، ۱۳۷۶)

نتیجه‌گیری

بمنظور داشتن تصویری واضح از نتایج این ۵ پژوهش نتایج را در جدول زیر دسته‌بندی نمودم.

شناسایی عوامل مؤثر بر توانمندسازی ادارات آموزش و پرورش - جدول ۱

با ارزیابی نتایج حاصل از جدول فوق می‌توان به وجود هماهنگی و تراز، میان نتایج سه مقاله‌ی اول پیرید، بدین معنا که نتایج هر سه‌ی این مقاله‌ها سبک رهبری را تأثیرگذارترین عامل بر توانمندسازی معرفی می‌کند در حالیکه مقاله‌ی پنجم آن را عامل چهارم می‌داند. همچنین عامل آموزش جایگاه چهارم جدول را به خود اختصاص داده در حالیکه در مقاله پنجم جایگاه اول را دارد.

بنابراین بدون در نظر گرفتن مقاله پنجم می‌توان چنین برآورد کرد که عوامل سبک رهبری، دسترسی به اطلاعات و فرهنگ مشارکت‌پذیری به ترتیب مهمترین عوامل تأثیرگذار بر توانمندی سازمانی در ادارات آموزش و پرورش شهرهای مورد بررسی در این تحقیق بود و می‌توان همین نتایج را در ارزیابی از آموزش و پرورش خوزستان نیز انتظار داشت.

باتوجه به اینکه سبک رهبری بیشترین تأثیر را در توانمندسازی ادارات آموزش و پرورش داشته، در مقاله‌ی چهارم به بررسی انواع سبک‌های رهبری پرداخته و آنها را اولویت‌بندی نموده‌ام. بر این اساس رهبری خیرخواهانه، رهبری مشورتی و رهبری مشارکتی، بر توانمندسازی نیروی انسانی اثر مستقیم دارند و این بدان معنی است که با بکارگیری هر یک از سبک‌های خیرخواهانه، مشورتی و مشارکتی توسط مدیران، میزان توانمندی نیروی انسانی نیز افزایش می‌یابد. و بکارگیری سبک رهبری استبدادی اثر معکوس بر توانمندسازی خواهد داشت.

بررسی تاثیر سبکهای رهبری مختلف بر توانمندسازی-جدول ۲

ردیف	مقاله چهارم	ضریب همبستگی
۱	مشارکتی	۰.۵۸
۲	خبرخواهانه	۰.۴۹
۳	مشورتی	۰.۳۹
۴	استبدادی	-۰.۳۶

بنابراین با توجه به ساختار نظام آموزشی که بیش تر گرایش به تمرکز دارد، نقش سبک رهبری در توانمندسازی چندان دور از انتظار نیست. به این معنی که اگر مدیران نظام آموزشی با اتخاذ سبک رهبری مناسب و کارآمد، به عنوان هادی و تسهیلگر عمل نمایند، بیش تر از سایر عوامل می توانند در توانمندسازی ایفای نقش نمایند.

برخلاف مدیران خودکامه که در جهت تضعیف هر چه بیش تر زیردستان گام بر می دارند مدیران توانمند، به عنوان یک هادی، مباشر، تسهیل کننده و مربی عمل می کنند. ویژگی های پیشنهادی برای بالا بردن توانمندسازی در سازمانهای آموزش و پرورش شامل موارد زیر است.

- تاکید بر اهمیت داشتن حس همکاری در ماموریت ها
- پیشنهاد راههای جدید نگرش به چگونگی انجام کارها
- در نظر گرفتن دیدگاهها وجوانب مختلف در هنگام حل مشکلات
- ابراز احساس رضایت وقتی که دیگران به خواسته ها واهدافشان می رسند.
- کمک به دیگران به منظور گسترش و توسعه توانایی هایشان .
- توجه به پیامدهای تصمیمات

سیستم پاداش به گونه‌ای باشد که به لحاظ کمیت و کیفیت به افراد احساس شخصیت داده و آنها را برانگیزاند تا از توان بالقوه خود برای ارائه عملکرد بهتر استفاده کنند.

تغییر در فرایندهای کاری و هویت بخشی به مشاغل بدین طریق که آغاز و انتهای آن مشخص باشد. چنین امری منجر به ارتقاء احساس خود تعیینی می‌گردد.

برگزاری جلسات هفتگی، بررسی مسائل و مشکلات به صورت جمعی، استفاده از نظر سایر کارکنان و تشویق آنان در این جهت باعث بهبود احساس موثر بودن در افراد می‌گردد.

منابع و مأخذ:

- ۱- عبدالرحیم رحیمی و نادر قناتی ، توانمندسازی نیروی انسانی (واکاوی وزارت آموزش و پرورش)"، بیست و هفتمین شماره مجله مدیریت فرهنگی
- ۲- محمود محمدی ، شناسایی عوامل موثر بر توانمندی سازی کارکنان آموزش و پرورش شهر تهران بر اساس نظر کاراکوک، مجله نخبگان علوم و مهندسی جلد ۱- شماره ۲- سال ۱۳۹۵
- ۳- صمد ایزدی و عباس محسنی، بررسی راههای توانمندسازی کارکنان ستادی ادارات آموزش و پرورش مازندران و ارائه الگوی مناسب، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، پاییز ۹۴
- ۴- خدیجه رضانی، رضا فتحی و محمدرضا سلیمانپور، بررسی رابطه سبک‌های رهبری با توانمندسازی منابع انسانی در بین کارکنان اداره آموزش و پرورش پاکدشت، چهارمین کنفرانس ملی پژوهش‌های کاربردی در علوم مدیریت، اقتصاد و حسابداری
- ۵- افسانه روا و مهدی وارث، بررسی عوامل مؤثر بر توانمندسازی کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر شیراز، کنفرانس جهانی پژوهش‌های نوین در حسابداری، حقوق و مدیریت علوم اجتماعی، ۲۰۱۷
- ۶- یدالله مهرعلیزاده، بررسی ابعاد توانمندسازی نیروی انسانی در سازمانهای دولتی (مورد کاوی یکی از سازمانهای مورد مطالعه ایران)، مجله علوم تربیتی دانشگاه شهید چمران اهواز
۷. Esmaeili, B. (۲۰۰۰), Staff training and job rotation, *journal of Tadbir, number*, ۱۰۹ (In Persian).
۸. T.L.Robbins , M.D.Crino , L.D.Fredendall, (۲۰۰۲), An integrative model of the empowerment process, *Human Resource management* « v. ۱۲ N.۱, p.۴۱۹-۴۴۳.
- ۹ Casteilano, J. F, Klein, D and Roehn, H. A(۱۹۹۸), Minicompanies: The next generation of empowerment", *Management Accounting, Vol*, ۷۹



۱۰. Gordon,J (۱۹۹۱) "A diagnostic approach to Organizational Behavior" , NewYork
۱۱. Dennis,G (۱۹۹۸) "*Here today, gone tomorrow*", correction today ,Vol,۶۰.
۱۲. Fullam,G and Lando,A.R(۱۹۹۸) "The trail of empowerment :leadership,



وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمانشاه



جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش



وزارت بهداشت

موسسه علمی و حقوقی قانون یار
برگزار می کند



موسسه علمی و حقوقی قانون یار

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 آموزش و پرورش و پرورش

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

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

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، اینستاگرام، تلگرام، روبیکا به شماره ۰۹۱۰۰۶۳۶۰۰۲

دیرخانه مرکزی موسسه قانون یار: تهران، میدان انقلاب، خیابان اردیبهشت، موسسه قانون یار ۵۲۶ - ۰۲۱۶۶۹۷۹۵۹۱۶
(در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خاتم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۸۸۶۲۵)



CiteFactor
Academic Scientific Journals



MENDELEY



جهاد
دانشگاهی



DRJI
Directory of Research Journals Indexing



CONF PAPER



Academia.edu
California-San Francisco



T PBIN.COM
Sponsored And Indexed



Scientific Information Database



WORLD OF JOURNALS



CIVILICA
Sponsored and indexed by We Respect the Science