

همایش علمی-پژوهشی مطالعات علمی علوم انسانی در جهان اسلام

نهاد برگزار کننده همایش: موسسه قانون یار

((با همکاری و حمایت معنوی دانشگاه فرهنگیان، آموزش و پرورش، بنیاد شهید و امور ایثارگران، سازمان ارشاد اسلامی، سازمان شهرداری (استان کرمانشاه) مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (استان تهران) و ...))
سر دبیر علمی و مسئول برگزاری همایش: دکتر بهنام اسدی (نماینده مقالات در ۸ پایگاه ملی و بین المللی)
تاریخ برگزاری همایش: ۱۱ اسفند ۱۴۰۱ شماره مقاله: ۱۲/۵۲۲۲ رده بندی کنگره: ب ۲۱/۷۶۴۱۰

بررسی و تحلیل علمی سبک های چندگانه مدیریت در سازمان

شیرین جهانگیری^۱ آسیه صفری

چکیده

سبک مدیریت یکی از متغیرهای اساسی در شکل دهی به رفتار سازمانی، کیفیت تصمیم گیری، انگیزش کارکنان، ارتباطات درون سازمانی و میزان تحقق اهداف سازمان است. مدیران در محیط های سازمانی یکسان عمل نمی کنند و انتخاب شیوه مدیریت آنان تحت تأثیر عواملی همچون ساختار سازمان، ویژگی های کارکنان، ماهیت فعالیت، فرهنگ سازمانی، شرایط محیطی، فناوری و نوع مسئله قرار دارد. از این رو، بررسی سبک های مدیریت نباید به معرفی مجموعه ای از الگوهای رفتاری محدود شود، بلکه لازم است منطق شکل گیری، ظرفیت ها، محدودیت ها و شرایط اثربخشی هر سبک مورد تحلیل قرار گیرد. پژوهش حاضر با روش توصیفی - تحلیلی و با استفاده از منابع کتابخانه ای، به بررسی علمی سبک های چندگانه مدیریت شامل سبک آمرانه، مشارکتی، مشورتی، تفویضی، حمایتی، تحول آفرین، معامله ای، موقعیتی، دموکراتیک و مدیریت مبتنی بر مریگری می پردازد. یافته های تحلیلی نشان می دهد که هیچ سبک مدیریتی به صورت مطلق و در همه شرایط، اثربخش نیست و مدیریت اثربخش بیش از آنکه به وفاداری ثابت به یک سبک وابسته باشد، به توانایی مدیر در تشخیص شرایط و انتخاب یا ترکیب مناسب سبک ها بستگی دارد.

واژگان کلیدی: سبک مدیریت، رهبری سازمانی، مدیریت مشارکتی، مدیریت تحول آفرین، مدیریت موقعیتی، رفتار سازمانی

^۱ نویسنده مسئول

است، در چه شرایطی می تواند مفید واقع شود، چه پیامدهایی دارد و در چه شرایطی ممکن است به کاهش اثربخشی سازمان منجر شود.

بخش اول: مفهوم و ماهیت سبک مدیریت

سبک مدیریت را می توان یکی از مهم ترین جلوه های رفتار مدیر در سازمان دانست؛ زیرا مدیریت صرفاً مجموعه ای از وظایف اداری، برنامه ریزی، سازمان دهی و کنترل نیست، بلکه نحوه انجام این وظایف نیز اهمیت اساسی دارد. دو مدیر ممکن است در برابر یک مسئله سازمانی، هدف یکسانی را دنبال کنند، اما به دلیل تفاوت در نگرش، تجربه، شخصیت حرفه ای و برداشت آنان از نقش مدیریت، از روش های کاملاً متفاوتی استفاده کنند. یکی ممکن است تصمیم را شخصاً اتخاذ و اجرای آن را به کارکنان ابلاغ کند، در حالی که دیگری ترجیح دهد ابتدا دیدگاه اعضای سازمان را دریافت و سپس تصمیم نهایی را اتخاذ کند. این تفاوت در شیوه رفتار، ارتباط، تصمیم گیری و اعمال اختیار، بخش مهمی از مفهوم سبک مدیریت را تشکیل می دهد. سبک مدیریت را می توان الگوی نسبتاً منسجمی از رفتار مدیر در هدایت کارکنان، تصمیم گیری، برقراری ارتباط، اعمال قدرت، تفویض اختیار، حل تعارض و مواجهه با مسائل سازمانی دانست. البته سبک مدیریت نباید صرفاً به ویژگی های شخصیتی مدیر تقلیل داده شود. شخصیت مدیر در انتخاب شیوه مدیریت مؤثر است، اما شرایط سازمانی، ماهیت وظایف، ویژگی کارکنان، فرهنگ سازمان، میزان پیچیدگی محیط و نوع مسئله نیز در شکل گیری و تغییر سبک مدیریت نقش دارند. مدیری که در شرایط عادی از مشارکت کارکنان استقبال می کند، ممکن است در

بخش دوم: سبک آمرانه یا اقتدارگرا

سبک آمرانه یکی از قدیمی ترین و شناخته شده ترین الگوهای مدیریت است که در آن بخش قابل توجهی از قدرت و اختیار تصمیم گیری در اختیار مدیر قرار دارد. در این شیوه، مدیر اهداف را تعیین می کند، وظایف را مشخص می سازد، استانداردهای عملکرد را تعیین می کند و از کارکنان انتظار دارد مطابق چارچوب تعیین شده عمل کنند. ارتباط در این سبک غالباً از بالا به پایین جریان دارد و مدیر نقش اصلی را در تعیین مسیر سازمان ایفا می کند.

با وجود آنکه مدیریت اقتدارگرا در ادبیات جدید مدیریت گاهی با مفاهیم منفی همراه می‌شود، تحلیل علمی آن نشان می‌دهد که اقتدار به خودی خود الزاماً نامطلوب نیست. هر سازمان برای ادامه فعالیت خود به مرجع تصمیم‌گیری، مسئولیت مشخص و سازوکار پاسخ‌گویی نیاز دارد. در برخی شرایط، به‌ویژه هنگامی که سازمان با بحران، خطر فوری، محدودیت زمانی یا تصمیمی با پیامدهای جدی مواجه است، تأخیر در تصمیم‌گیری می‌تواند هزینه بیشتری از کاهش مشارکت کوتاه‌مدت کارکنان ایجاد کند. در چنین موقعیت‌هایی، تمرکز نسبی تصمیم‌گیری ممکن است به هماهنگی و سرعت عمل کمک کند. مسئله زمانی آغاز می‌شود که مدیریت اقتدارگرا از یک ابزار موقعیتی به یک الگوی دائمی تبدیل شود. اگر کارکنان همواره احساس کنند که تصمیم‌ها بدون توجه به دانش و تجربه آنان گرفته می‌شود، به تدریج انگیزه مشارکت کاهش می‌یابد. در چنین شرایطی، کارکنان ممکن است صرفاً به اجرای دستورهای بسنده کنند و تمایل خود را برای ارائه ایده، شناسایی مشکلات و پیشنهاد راه‌حل از دست بدهند. این وضعیت در سازمان‌های دانش‌محور اهمیت بیشتری دارد؛ زیرا بخش قابل توجهی از دانش واقعی سازمان در اختیار کارکنانی قرار دارد که مستقیماً با فرایندهای اجرایی در ارتباط هستند.

بخش سوم: سبک دموکراتیک و مشارکتی

مدیریت دموکراتیک و مشارکتی بر این پیش‌فرض استوار است که کارکنان صرفاً مجریان تصمیم‌های مدیریتی نیستند، بلکه می‌توانند در فرایند تصمیم‌گیری و حل مسائل سازمانی نقش داشته باشند. در این سبک، مدیر تلاش می‌کند دیدگاه‌ها، تجربه‌ها و پیشنهادهای

کارکنان را دریافت کند و از دانش آنان برای ارتقای کیفیت تصمیم‌ها بهره گیرد. مشارکت در اینجا صرفاً به معنای برگزاری جلسه نیست، بلکه به معنای ایجاد امکان واقعی برای شنیده شدن و اثرگذاری دیدگاه‌های کارکنان است. اهمیت مدیریت مشارکتی را می‌توان از این واقعیت دریافت که مدیر به تنهایی نمی‌تواند تمام ابعاد سازمان را مشاهده کند. کارکنان در سطوح مختلف سازمان با مسائل روزمره، نیازهای مشتریان، مشکلات فرایندها و نقاط ضعف اجرایی مواجه هستند و در بسیاری از موارد اطلاعاتی در اختیار دارند که ممکن است در سطح مدیریت عالی وجود نداشته باشد. هنگامی که سازمان بتواند این دانش پراکنده را وارد فرایند تصمیم‌گیری کند، تصمیم‌ها می‌توانند از پشتوانه اطلاعاتی بیشتری برخوردار شوند. مشارکت همچنین بر رابطه روان‌شناختی کارکنان با سازمان تأثیر می‌گذارد. هنگامی که فرد احساس کند نظر او شنیده می‌شود و در تصمیم‌هایی که بر کار او اثر دارند نقش دارد، احتمال شکل‌گیری احساس تعلق و مسئولیت‌پذیری بیشتر می‌شود. در چنین محیطی، سازمان از ظرفیت کارکنان فراتر از شرح وظایف رسمی آنان استفاده می‌کند. با این حال، مدیریت مشارکتی به معنای تصمیم‌گیری جمعی درباره همه امور سازمان نیست. برخی تصمیم‌ها به دلیل ماهیت حقوقی، تخصصی یا اضطراری خود نیازمند تصمیم سریع مدیر هستند. از سوی دیگر، مشارکت بدون چارچوب می‌تواند موجب طولانی شدن فرایند تصمیم‌گیری شود. بنابراین، مدیر باید مشخص کند کدام تصمیم‌ها قابل مشارکت هستند، چه کسانی باید در آن مشارکت داشته باشند و نظر ارائه‌شده چگونه در تصمیم نهایی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. مشارکت زمانی اثربخش است که کارکنان بدانند نقش آنان واقعی است و مدیر نیز مسئولیت تصمیم‌نهایی را می‌پذیرد.

بخش چهارم: سبک مشورتی

مدیریت مشورتی را می‌توان یکی از حالت‌های میانه میان تمرکز کامل تصمیم‌گیری و مشارکت گسترده دانست. در این سبک، مدیر پیش از اتخاذ تصمیم، اطلاعات و دیدگاه‌های کارکنان، کارشناسان و افراد ذی‌ربط را دریافت می‌کند، اما مسئولیت نهایی تصمیم همچنان بر عهده او باقی می‌ماند. این شیوه به‌ویژه در سازمان‌هایی اهمیت دارد که تصمیم‌گیری نیازمند تخصص‌های متعدد است، اما مسئولیت قانونی یا سازمانی تصمیم نمی‌تواند میان افراد متعدد توزیع شود. ارزش اصلی مدیریت مشورتی در آن است که مدیر تلاش می‌کند میان دو ضرورت تعادل ایجاد کند: از یک سو ضرورت بهره‌گیری از دانش و تجربه جمعی و از سوی دیگر ضرورت وجود یک مرجع مشخص برای تصمیم‌گیری. این سبک می‌تواند به مدیر کمک کند قبل از اتخاذ تصمیم، ابعاد مسئله را از زوایای مختلف مشاهده کند. با این حال، مشورت زمانی ارزش مدیریتی دارد که واقعی باشد. اگر مدیر صرفاً برای ایجاد ظاهر مشارکت از کارکنان نظرخواهی کند اما هیچ‌گاه اطلاعات دریافت‌شده را در تصمیم خود دخالت ندهد، اعتماد کارکنان کاهش پیدا می‌کند. حتی اگر تصمیم نهایی با نظر کارکنان متفاوت باشد، توضیح منطقی درباره دلایل تصمیم می‌تواند به حفظ اعتماد کمک کند. بنابراین، مدیریت مشورتی بیش از آنکه به تعداد جلسات وابسته باشد، به کیفیت ارتباط و صداقت مدیریتی وابسته است.

امنیت، اعتماد و ارزشمندی داشته باشند. این مسئله به ویژه در سازمان‌هایی اهمیت دارد که کیفیت عملکرد کارکنان به تعامل، ارتباط، خلاقیت و همکاری وابسته است. حمایت مدیریتی می‌تواند در شکل‌های مختلفی ظاهر شود؛ از گوش دادن به مشکلات کارکنان گرفته تا فراهم کردن فرصت یادگیری، حمایت از رشد حرفه‌ای، ارائه بازخورد مناسب و ایجاد شرایط عادلانه برای انجام وظایف. مدیر حمایتی لزوماً مدیری نیست که همیشه با کارکنان موافق باشد، بلکه مدیری است که حتی هنگام انتقاد یا اصلاح عملکرد، کرامت حرفه‌ای فرد را حفظ می‌کند. یکی از مهم‌ترین خطرها در این سبک، اشتباه گرفتن حمایت با سهل‌گیری است. سازمان برای ادامه فعالیت خود به استانداردهای عملکرد نیاز دارد و حمایت از کارکنان نباید به معنای چشم‌پوشی از خطاهای جدی یا حذف پاسخ‌گویی باشد. مدیریت حمایتی زمانی اثربخش است که حمایت و مسئولیت‌پذیری را در کنار یکدیگر قرار دهد؛ یعنی کارکنان بدانند که مدیر در رشد و حل مشکلات آنان همراه است، اما در عین حال انتظار عملکرد مناسب نیز دارد.

بخش هفتم: سبک تحول‌آفرین

مدیریت تحول‌آفرین زمانی اهمیت پیدا می‌کند که سازمان صرفاً به حفظ وضعیت موجود نیاز ندارد، بلکه باید خود را با شرایط جدید سازگار کند. در این سبک، مدیر تلاش می‌کند چشم‌اندازی روشن برای آینده ایجاد کند و کارکنان را نسبت به معنای گسترده‌تر فعالیت سازمان آگاه سازد. در نتیجه، رابطه مدیر و کارکنان تنها بر انجام وظایف روزمره استوار نمی‌ماند، بلکه نوعی انگیزش برای یادگیری، نوآوری و پذیرش تغییر شکل

می‌گیرد. یکی از ویژگی‌های مهم مدیریت تحول آفرین آن است که مدیر به ظرفیت‌های بالقوه کارکنان توجه می‌کند. کارکنان در این رویکرد صرفاً نیروی اجرایی نیستند، بلکه افرادی هستند که می‌توانند یاد بگیرند، رشد کنند و در فرایند تغییر سازمان نقش داشته باشند. به همین دلیل، توسعه منابع انسانی بخش جدایی‌ناپذیر مدیریت تحول آفرین است. با وجود این، تحول آفرینی زمانی ارزشمند است که با واقعیت‌های سازمان پیوند داشته باشد. چشم‌اندازهای بزرگ بدون منابع، برنامه اجرایی، زمان‌بندی و حمایت سازمانی ممکن است به تدریج اعتبار خود را از دست بدهند. بنابراین، مدیر تحول آفرین باید بتواند میان آرمان و امکان، میان نوآوری و ثبات و میان تغییر و ظرفیت واقعی سازمان تعادل ایجاد کند.

بخش هشتم: رابطه میان سبک‌های مختلف مدیریت

بررسی سبک‌های مختلف نشان می‌دهد که این سبک‌ها الزاماً رقیب یکدیگر نیستند. یک مدیر می‌تواند در یک دوره یا حتی در یک روز کاری، بسته به نوع مسئله از چند رویکرد استفاده کند. برای مثال، ممکن است در یک تصمیم اضطراری از شیوه متمرکز استفاده کند، برای تصمیم‌گیری با کارشناسان مشورت کند، اجرای یک پروژه را به مدیر واحد مربوطه واگذار نماید و در حوزه توسعه کارکنان از مربیگری بهره‌گیرد. بنابراین، مدیریت حرفه‌ای را نباید در انتخاب یک سبک ثابت خلاصه کرد. آنچه اهمیت دارد، وجود یک منطق مشخص در پشت این انتخاب‌هاست. اگر کارکنان بدانند که تغییر رفتار مدیر ناشی از تفاوت شرایط و نوع مسئله است، انعطاف مدیریتی را راحت‌تر می‌پذیرند. اما اگر مدیر بدون توضیح و بر اساس ترجیحات شخصی دائماً سبک خود را تغییر دهد، ممکن است

کارکنان رفتار او را غیرقابل پیش‌بینی تلقی کنند. بنابراین، انعطاف باید با ثبات در اصول همراه باشد.

تحولات فناوری، گسترش اقتصاد دانش‌بنیان، افزایش پیچیدگی محیط و تغییر انتظارات نیروی انسانی باعث شده است مدیریت در سازمان‌های امروزی با گذشته تفاوت قابل توجهی داشته باشد. کارکنان امروز در بسیاری از سازمان‌ها صرفاً مجری دستور نیستند، بلکه حامل دانش و تخصص‌اند و بخشی از تصمیم‌گیری‌های حرفه‌ای بدون مشارکت آنان امکان‌پذیر نیست. در چنین محیطی، مدیریت صرفاً بر پایه کنترل نمی‌تواند همه ظرفیت‌های سازمان را فعال کند. مدیر باید بتواند میان کنترل و اعتماد، میان استاندارد و انعطاف، میان عملکرد فردی و کار گروهی و میان ثبات و نوآوری تعادل برقرار کند. به همین دلیل، سبک‌های مشارکتی، تحول‌آفرین، مربیگری، حمایتی و موقعیتی در بسیاری از سازمان‌های معاصر اهمیت بیشتری یافته‌اند؛ هرچند این امر به معنای حذف کامل سبک‌های اقتدارگرا یا معامله‌ای نیست. تحول دیجیتال نیز این مسئله را پیچیده‌تر کرده است. تیم‌های مجازی، ارتباطات سریع، دسترسی گسترده به اطلاعات و استفاده از سامانه‌های هوشمند موجب شده‌اند که مدیر بیش از گذشته نقش هماهنگ‌کننده، تسهیل‌گر و طراح محیط کار را بر عهده گیرد. در این شرایط، توانایی اعتمادسازی و ایجاد ارتباط مؤثر اهمیت زیادی دارد؛ زیرا همه تعاملات دیگر الزاماً در محیط فیزیکی و چهره‌به‌چهره رخ نمی‌دهند.

۳- سبک مدیریت و انگیزش کارکنان

سبک مدیریت از طریق کیفیت رابطه مدیر و کارکنان بر انگیزش آنان اثر می‌گذارد. کارکنانی که احساس کنند مورد اعتماد هستند، فرصت رشد دارند و نظر آنان شنیده می‌شود، معمولاً ظرفیت بیشتری برای مشارکت فعال در سازمان خواهند داشت. با این حال، انگیزش صرفاً محصول رفتار مدیر نیست. نظام پرداخت، امنیت شغلی، فرصت ارتقای حرفه‌ای، عدالت سازمانی، ماهیت شغل و شرایط محیط کار نیز در انگیزش نقش دارند. بنابراین، انتظار اینکه تغییر سبک مدیر به تنهایی همه مشکلات انگیزشی سازمان را حل کند، واقع‌بینانه نیست.

۴- سبک مدیریت و نوآوری

نوآوری نیازمند محیطی است که در آن کارکنان بتوانند ایده‌های جدید ارائه کنند و از پیامدهای منطقی آزمون و خطا هراس نداشته باشند. مدیریت بیش از حد متمرکز و تنبیهی ممکن است جریان ایده‌های جدید را محدود کند. در مقابل، مشارکت، تفویض اختیار و حمایت مدیریتی می‌تواند شرایط مناسب‌تری برای نوآوری ایجاد کند. با این حال، نوآوری بدون چارچوب نیز ممکن است منابع سازمان را هدر دهد. بنابراین، مدیر باید میان آزادی برای ایده‌پردازی و وجود سازوکار ارزیابی و انتخاب ایده‌ها تعادل ایجاد کند.

تقویت کند، اما در شرایطی که تصمیم‌گیری سریع ضروری است ممکن است محدودیت‌هایی داشته باشد. تفویض اختیار می‌تواند موجب توانمندسازی شود، ولی بدون شایستگی و پاسخ‌گویی کافی ممکن است اثربخشی را کاهش دهد. مدیریت تحول‌آفرین برای تغییر و نوآوری اهمیت دارد، اما نیازمند پیوند میان چشم‌انداز و اقدامات واقعی است. مدیریت معامله‌ای نیز برای تنظیم انتظارات و عملکرد مفید است، ولی نمی‌تواند تمام ابعاد انگیزش انسانی را پوشش دهد. در این میان، مدیریت موقعیتی چارچوبی فراهم می‌کند که بر اساس آن مدیر می‌تواند میان سبک‌های مختلف متناسب با شرایط انتخاب کند. این رویکرد نشان می‌دهد که مسئله اصلی مدیریت، «داشتن یک سبک ثابت» نیست، بلکه «توانایی تشخیص و انتخاب رفتار مدیریتی مناسب» است. در سازمان‌های معاصر، این توانایی اهمیت بیشتری پیدا کرده است؛ زیرا محیط سازمانی دائماً در حال تغییر است و کارکنان نیز از نظر دانش، تجربه، انگیزه و انتظارات متنوع‌تر شده‌اند. مدیر موفق در چنین محیطی باید هم توانایی تصمیم‌گیری داشته باشد و هم بتواند اعتماد ایجاد کند، اختیار واگذار کند، کارکنان را رشد دهد، تغییر را هدایت کند و در شرایط لازم قاطعانه عمل نماید.

• پیشنهادها

نخست، سازمان‌ها باید به جای آموزش صرفاً نظری سبک‌های مدیریت، مدیران را برای تشخیص موقعیت و انتخاب رفتار مدیریتی متناسب با آن توانمند کنند. دوم، برنامه‌های توسعه مدیران باید مهارت‌هایی مانند ارتباط مؤثر، حل تعارض، تصمیم‌گیری، تفویض

١٤ |

منابع و مآخذ

۱. الوانی، سیدمهدی. (۱۴۰۱). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
۲. رضائیان، علی. (۱۴۰۰). رفتار سازمانی. تهران: سمت.
۳. سیدجوادین، سیدرضا. (۱۴۰۰). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: نگاه دانش.
۴. میرکمالی، سیدمحمد. (۱۴۰۰). رهبری و مدیریت آموزشی. تهران: یسپرون.
۵. اعرابی، سیدمحمد. (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۶. رابینز، استیفن پی. و جاج، تیموتی ای. (۱۴۰۰). رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و سیدمحمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
۷. Bass, B. M., & Riggio, R. E. (۲۰۰۶). *Transformational leadership* (2nd ed.). Psychology Press.
۸. Blanchard, K. H., Zigarmi, D., & Zigarmi, P. (۲۰۱۳). *Leadership and the one minute manager*. HarperCollins.
۹. Burns, J. M. (۱۹۷۸). *Leadership*. Harper & Row.
۱۰. Fiedler, F. E. (۱۹۶۷). *A theory of leadership effectiveness*. McGraw-Hill.
۱۱. Goleman, D. (۲۰۰۰). Leadership that gets results. *Harvard Business Review*, ۷۸(۲), ۷۸-۹۰.
۱۲. Greenleaf, R. K. (۱۹۷۷). *Servant leadership: A journey into the nature of legitimate power and greatness*. Paulist Press.



۱۳. Hersey, P., Blanchard, K. H., & Johnson, D. E. (۲۰۱۴). *Management of organizational behavior: Leading human resources*. Pearson.
۱۴. House, R. J. (۱۹۷۱). A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, ۱۶(۳), ۳۲۱-۳۳۹.

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

 وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی
اداره کل فرهنگ و ارشاد اسلامی کرمانشاه
 هیئت
مشاوره
و امور ایران
 دانشگاه فرهنگیان
 جمهوری اسلامی ایران
وزارت آموزش و پرورش
 پژوهشگاه فرهنگ، ادب و هنر ایران

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

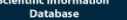
www.Olomensani.ir
www.Ghanonyar.ir

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

مدیر اجرایی همایش دکتر شهلا رضایی
دبیر علمی و مسئول همایش دکتر بهنام اسدی
مکان و زمان برگزاری همایش کرمانشاه - ۱۴۰۱/۱۲/۱۱

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 ۵۲۶-۰۲۱۶۶۹۷۹۵۱۹
(در صورت طرح سوال درخصوص ارسال مقاله یا جذب در هیات علمی همایش با خانم دکتر قبادی تماس بگیرید. ۰۹۱۹۶۷۴۸۶۲۵)

 CiteFactor
Academic Scientific Journals
 MENDELEY
 جهاد
دانشگاهی
 DRJI
Directory of Research Journals Indexing
 CONF PAPER
 Academia.edu
California-San Francisco
 PBIN.com
Sponsored And Indexed
 Scientific Information Database
 ICI WORLD of JOURNALS
 CIVILICA
Sponsored and Indexed by
We Respect the Science