

Research Paper

Validation of Postmodern Management Components in Elementary Schools in Kerman

Hossein Soroush Mehr ¹, Najmeh. Hajipour Abaei ^{2*}, Mitra. Kamyabi ³, Zahra Zeinaddini Meymand ⁴

¹. Ph.D. student, Department of Educational Management, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

². *Corresponding Author: Assistant Professor, Department of Educational Psychology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

³. Assistant Professor, Department of Educational Sciences and Psychology, Kerman Branch, Islamic Azad University, Kerman, Iran

⁴. Assistant Professor, Department of Curriculum Planning, Islamic Azad University, Kerman Branch, Kerman, Iran

Received:

Accepted:

PP:

Use your device to scan and read the article online

DOI:

Keywords:

Postmodern management, postmodernism, external organizational, elementary school principals

Abstract

Introduction: The world around us is experiencing rapid changes in the current situation and the shortcomings of traditional paradigms are showing themselves, for this reason, in responding to the needs and changes of the organization, it is necessary to use new contexts and paradigms, one of which is trans-orientation. (Postmodernism). Therefore, This study aimed at validating the components of postmodern management within the elementary schools of Kerman.

research methodology: This is an applied study employing a quantitative, descriptive-survey methodology. The statistical population included 500 school principals from districts 1 and 2 in Kerman, with a sample size of 293 participants, determined using Morgan's table. Data were collected through stratified sampling, and the research instrument was a researcher-developed questionnaire. The questionnaire was assessed for content and face validity, while reliability was confirmed using Cronbach's alpha, with the following results: individual component (0.78), external organizational component (0.74), and internal organizational component (0.81), all indicating acceptable reliability. Exploratory factor analysis was conducted to validate the components of postmodern management.

Findings: The results showed that the components of post-modernization management in the primary schools of Kerman include 3 main criteria and 10 sub-criteria, which is accepted because the degree of validity is higher than 0.7.

Conclusion: According to the investigation and which factor has more factor load, the results showed that among the first factors, which is the extra-organizational factor, the school-society relationship component played a more important role. In the second factor, which is individual characteristics, the personality characteristic of management has a more prominent and important role, and among the components of the internal organizational factor, culture plays a role.

Citation: , first author, second writer, Third Author; Title (موارد قرمز را اسامی و عنوان مقاله جایگزین شود)

Corresponding author:

Address:

Tell:

Email:

Extended Abstract

Introduction:

With global changes, management styles have evolved and reliance on traditional methods without adapting to these changes may lead to national setbacks and the waste of material and human resources in the future. Given the evident problems in the structure and functioning of schools—such as students' academic underachievement, lack of creativity among principals and teachers, conflicts between management and teaching staff, inability to adapt to modern technologies, and overall low managerial efficiency in schools—it is clear that educational organizations require contemporary management and leadership. Such leadership must be aware of these changes and developments, guiding the organization toward its goals with greater knowledge and expertise. One of the paradigms that can partially explain the evolving needs of today's organizations is the postmodern (or postmodernist) paradigm.

Therefore, considering that the researcher has spent many years serving in various educational, administrative, and managerial roles within the education system and teacher training centers, and is closely familiar with the management practices in place, this study seeks to answer the question: Do the components of postmodern management hold validity in elementary schools in Kerman?.

Method:

This is an applied study, employing quantitative and descriptive methodology, and following a cross-sectional timeframe. The statistical population consists of 507 school principals from districts 1 and 2 of Kerman. The sample size, based on Morgan's table, was calculated to be 293 participants. Data were collected through questionnaires and validated using exploratory factor analysis (EFA). In studies where the researcher develops the questionnaire, EFA should be employed for validation, and the data were analyzed using SPSS.

Findings:

The results of the principal component analysis (PCA) before rotation in the SPSS output are shown in Table 3. According to this table, three factors have eigenvalues greater than 1, accounting for approximately 88% of the variance in the measured

variables. The matrix of components is used to extract the factors.

Table 4. Identification and Evaluation of Factors Using Exploratory Factor Analysis

Extracted Factors	Eigenvalue	Percentage of Variance Explained by the Factor	Total Percentage of Variance Explained
Individual Factor	7.234	19.339	36.324
Internal Organizational Factor	6.524	17.025	48.312
External Organizational Factor	5.735	13.241	62.354

Results:

Adopting any scientific approach within a new organizational structure is often driven by the organizational benefits it promises, with organizations seeking legitimacy and acceptance from stakeholders to ensure their survival and sustainability. Therefore, it can be said that managers must have a thorough understanding of postmodern assumptions and be aware of their impact on organizations and management processes.

The results of this study showed that the components of postmodern management in elementary schools in Kerman include three main factors and ten sub-factors. Since the validity score is higher than 0.7, these findings are acceptable. These results are consistent with the study by Soleimani et al. (2012). Regarding the factor with the highest loading, it was found that among the external organizational factors, the "school-community relationship" played the most significant role. In the second factor, which pertains to individual characteristics, "managerial personality traits" were more prominent and important. Among the internal organizational factors, "culture" emerged as the most influential component. In light of these findings, it is recommended that efforts be made to strengthen internal organizational communications, invest in employee development, promote a positive organizational culture, encourage social participation initiatives, and continually assess and adapt to changes.

اعتبارسنجی مولفه‌های مدیریت فرا نوگرا در مدارس ابتدایی شهر کرمان

حسین سروش مهر^۱، نجمه حاجی پور عبایی^۲، میترا کامیابی^۳، زهرا زین الدینی میمنی^۴

تاریخ دریافت:

تاریخ پذیرش:

شماره صفحات:

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن
مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

DOI:

واژه‌های کلیدی:

مدیریت فرا نوگرا،

پست مدرنیسم،

برون‌سازمانی،

مدیران مدارس ابتدایی

چکیده

مقدمه و هدف: دنیای اطراف ما در شرایط حاضر تغییرات سریع را تجربه می‌کند و کاستی پارادایم‌های سنتی بیشتر خود را نشان می‌دهد به همین دلیل در پاسخگویی به نیازها و تغییرات سازمان زمینه‌ها و پارادایم‌های جدیدی لازم است به کار گرفته شود که یکی از آنها فرانوگرایی (پست مدرنیسم) است بنابراین پژوهش حاضر باهدف اعتبارسنجی مولفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدارس ابتدایی شهر کرمان انجام شد.

روش‌شناسی پژوهش: پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام کار کمی از نوع توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری ۵۰۰ نفر از مدیران مدارس ناحیه ۱ و ۲ شهر کرمان است حجم نمونه بر اساس جدول مورگان ۲۹۳ نفر محاسبه شد و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای داده‌ها جمع‌آوری شدند؛ ابزار مورد استفاده پرسشنامه محقق ساخته با روائی محتوایی و صوری و پایایی که با آلفا کرونباخ محاسبه شد که عبارت‌اند از مؤلفه فردی ۰/۷۸، مؤلفه برون‌سازمانی ۰/۷۴، درون‌سازمانی ۰/۸۱ که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول است. جهت اعتبارسنجی مولفه‌های مدیریت فرا نوگرا از تحلیل عامل اکتشافی استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که مولفه‌های مدیریت فرا نوگرایی در مدارس ابتدایی شهر کرمان شامل ۳ معیار اصلی و ۱۰ زیر معیار است که چون درجه اعتبار بالاتر از ۰/۷ است مورد قبول است.

بحث و نتیجه‌گیری: با توجه به بررسی صورت گرفته و اینکه کدام عامل بار عاملی بیشتری دارد نتایج نشان داد از میان عامل‌های اول که عامل برون‌سازمانی است مؤلفه ارتباط مدرسه و جامعه نقش مهم‌تری داشته است. در عامل دوم که ویژگی‌های فردی است ویژگی شخصیتی مدیریت نقش پررنگ‌تر و اهمیت بیشتری دارد و از میان مولفه‌های عامل درون سازمانی، فرهنگ نقش ایفا می‌کند.

^۱ دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزشی واحد شهر کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمان، ایران.

^۲ گروه علوم تربیتی واحد شهر کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران.

^۳ گروه علوم تربیتی واحد شهر کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران.

^۴ گروه علوم تربیتی واحد شهر کرمان، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران ایران.

مقدمه

چالش‌های ناشی از رقابت جهانی باعث افزایش فشار بر سازمان‌ها برای بهبود مهارت‌های کارکنان و کیفیت محصولات و خدمات شده؛ از این رو هزینه‌های سرسام‌آور و تغییر قابلیت اعتمادپذیری عمومی، سیاست‌گذاران و عموم مردم را به طرح پرسش‌های جدی نسبت به عملکرد نظام‌های آموزش و پرورش سوق داده است. نظام آموزشی زمانی می‌تواند براساس نیازهای ملی و گسترش فرهنگ کیفیت استوار باشد که نظام مدیریتی با رویکرد مشتری محور و کیفیت‌گرا ایجاد شود (استاتیک و همکاران، ۱۳۹۴: ۲۰).

هدف همه نظام‌های آموزشی برپاکردن مدارس خوب و باکیفیت است و این مستلزم تلاش و کار جمعی و هماهنگی کلیه پارامترهای داخلی و خارجی نظام مدرسه است. از این میان بخش‌های گوناگون که در آموزش و پرورش به طور رسمی فعال هستند، مدرسه به عنوان یک نهاد اجتماعی حساس نقش مهمی در تحقق هدف‌های اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی بر عهده دارند و لازمه تحقق این هدف‌ها ایجاد و تقویت محیط‌های جذاب و باکیفیت است (ایمانی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۰).

شواهدی در دست است که دنیا در حال شکستن پارادایم مدرنیسم است. الگوهای قدرت کمتر از گذشته سخت و ثابت‌اند؛ فناوری‌هایی جدید در حال ظهورند؛ صنایع جدیدی در حال رونق گرفتن هستند؛ فرهنگ‌های تازه خلق می‌شوند؛ قدرت‌های سیاسی جدید پا می‌گیرند؛ همه این تغییرات با سرعتی باورنکردنی پیش می‌روند. هیچ‌کس نمی‌تواند واقعاً پیش‌بینی کند در دهه آینده چه اتفاقاتی رخ خواهد داد. در عصری که بارزترین ویژگی آن تغییر و انعطاف‌پذیری است به نظر می‌رسد که نظام تعلیم و تربیت از قافله تغییرات و سازگاری با شرایط جدید عقب‌مانده است (چنگ، ۲۰۰۷، کوما، ۲۰۰۵).

چیزی که مدیریت آموزشی در زمان حال ارائه می‌کند، دیگر نمی‌تواند دانش‌آموزان را برای بقا و توسعه بیشتر در عصر پست‌مدرن آماده سازد. به همین دلیل، مدارس همیشه برای رفع نیاز واقعی جوانان و جامعه نمی‌توانند از مطلوبیت لازم برخوردار باشند (بیرمی پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۳۵). در این صورت برای تحول در نظام‌های آموزشی و تربیت نیروی انسانی متفکر، خلاق و کارآفرین از اصول و روش‌های خاصی باید بهره گرفت (آقازاده، ۱۳۸۳: ۳۵). پس برای این امر به هیچ وجه نمی‌توان از قالب‌ها و چارچوب‌های گذشته استفاده نمود.

ضروری‌ترین امر در تحول نظام‌های آموزشی تغییر نگرش در فرایند تدریس یاددهندگان و عملکرد مدیران آموزشی است (بیری و همکاران، ۱۳۹۸: ۱۰). تعلیم و تربیت در مدارس دارای اجزای گوناگونی نظیر مدیریت مدارس، معلمین، کارکنان، روش‌ها و فنون تدریس، کتب و مواد آموزشی، برنامه‌های آموزشی و درسی، قوانین و مقررات آموزشی و ... است اما آن چه اهمیت بسزایی در بین این عوامل دارد مدیریت مدارس است (نصراصفهانی و همکاران، ۱۳۹۸).

با تغییرات جهانی سبک‌های مدیریتی عوض شده و تأکید بر روش‌های قدیم و هماهنگ‌نشدن با تغییرات جهانی می‌تواند باعث عقب‌افتادگی کشور در آینده و موجب تباهی منابع مادی و نیروی انسانی شود، باتوجه به مشکلات آشکاری که در ساختار و کارکرد مدارس وجود دارد از جمله افت تحصیلی دانش‌آموزان، نبود خلاقیت در مدیران و معلمان، اختلاف و درگیری مدیران و معلمان، ناتوانی در هماهنگی با فناوری‌های نوین و به‌طور کلی بهره‌وری پایین مدیریت در مدارس مبین این است که سازمان‌های آموزشی نیاز به مدیریت و مدیر امروزی دارند 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 پارادایم‌هایی که می‌تواند تا حدودی مبین این نیازهای متغیر سازمان‌های امروزی باشد، پارادایم فرا نوگرایی (پست‌مدرنیسم) است (معدن دارای، ۱۳۹۶: ۲۱۲). نظریات سازمان و مدیریت پیوستاری از پیش‌نوگرایی، نوگرایی و فرانوگرایی را طی نموده‌اند. اگر چه نمیتوان مرز هر دوره را با دوره دیگر به وضوح تمیز داد؛ اما میتوان ویژگیهای این سه دوره را به ترتیب، سکون، ثبات و تلاطم دانست. در عصر فرانوگرا که شرایط متغیر و تلاطم است، مدیران باید در جستجوی روشهای خلاق و انعطاف‌پذیر باشند، که محصور در روشهای از پیش تعیین شده نباشند (رجایی پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۱). در دیدگاه فرانوگرا، سازمانها شبکه‌های از تنوع، خود-رهبری و تیمهای خودکنترل با چندین مرکز که رفتارهای سازمانی خود را به اقتضای شرایط هماهنگ میکنند (سالم، ۱۳۹۹: ۱۰).

فرا نوگرایی بر سازمان شبکه‌ای، با خطوط مسطح، هماهنگی افقی و روابط موقتی بین فروشنده، مصرف‌کننده و کارکنان تأکید دارد. در مدیریت فرا نوگرا، سازمان یک جامعه ارگانیک است و نه یک پدیده مکانیکی و در یک موقعیت کاری، همفکری، تصمیم‌گیری مشارکتی و چندصدایی دیده می‌شود (صدیقی، ۱۳۹۸: ۶۹).

در عصر متحول و متغیر کنونی، رقابت در سطح جهانی گسترده شده است، مسائل اخلاقی به‌طور جدی مطرح شده‌اند و فناوری و سیستم‌های اطلاعاتی به‌سرعت همچنان در حال پیشرفتند. با افزایش سرعت تغییرات و ورود به عصر اطلاعات، ماهیت کار اعضای سازمانها و محیط کار آنان نیز تغییر یافته است (صبوری خسروشاهی، ۱۳۹۸: ۱۵۵)؛ بنابراین مدیران سعی دارند تا اصول و قواعد مدیریت را متناسب با آن دوران به کار برند و بدین‌سان خود و سازمان را در رسیدن به اهداف موردنظر یاری رسانند. برای سازگارشدن با آهنگ تغییرات در محیط‌های کار کنونی و رهبری در سازمانهای آینده، باید ساختار سازمانها و نحوه تفکر مدیران دستخوش تحول گردد، چرا که دیگر باتکیه بر روشهای سنتی مدیریت نمیتوان مسائل پیچیده و چندبعدی حاضر را حل نمود (احترام و همکاران، ۱۴۰۰: ۲۲۷).

تغییرات مداوم و سریع با سطوح پیچیدگی و ابهام محیط‌های کاری ترکیب میشوند و محیط‌های پرفراز و نشیبی را به وجود می‌آورند. محیط‌هایی که با تناقض و عدم تعادل ساخته شده و مرزهای مشخص و قابل‌شناسایی آنها از هم‌پاشیده و مبهم شده است؛ بنابراین سازمانها از یک محیط قابل‌پیش‌بینی، به یک محیط متلاطم و متغیر مبدل شده‌اند که باید در برابر درخواست کاربران برای فناوری، مهارت و خدمات جدید به‌سرعت پاسخگو باشند (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۹: ۴۹).

با این شرایط، نظریه‌های سازمان و مدیریت پا به دوره جدیدی با عنوان فرا نوگرایی میگذارد، فرا نوگرایی از جمله نظریه‌های جدیدی که در پاسخگویی به نیازهای فزاینده و در حال تغییر سازمانها و جامعه مطرح شده است.

دراکر معتقد است که در عصر حاضر ظهور فرا نوگرایی چالش مهمی است که دنیای سازمانی مدرن را به‌شدت تحت‌تأثیر قرار داده است (میرکمالی، ۱۳۸۹: ۶۵). فرانوگرایی ساختار سنتی همه سازمانهای اجتماعی را به چالش کشیده؛ مفاهیمی چون خطی بودن، نظم، سلسله مراتب و ساختار، جای خود را به چندبعدی و غیرخطی بودن، نفی سلسله مراتب و تصادفی بودن داده است، زیرا ارزشهای حاکم در حال تغییراند. نظریه‌های مدیریت در سازمانهای فرانوگرا با زیر سوال بردن نظریه‌های سنتی و نوگرایی مدیریت و فاصله گرفتن از اصول بوروکراتیک، اصول و مولفه‌های مدیریت را به گونهای دیگر و به شکلی کاملاً منعطف مطرح می‌سازند. فرانوگرایی در مدیریت سازمانها به معنی عدم پذیرش هرگونه قطعیت در زمینه ساختار، روش، مدل، رویه و تئوری است و نوعی رویکرد بدون مرز و کنکاشگری بدون محدودیت را به مدیران پیشنهاد مینماید (رجایی پور و همکاران، ۱۳۹۸: ۳۲). فرانوگرایی به دلیل اهمیتی که برای تمرکز زدایی قایل است، مفهوم سازماندهی فعال را در تقابل با سازماندهی مطرح میکند، که عبارت است از الگویی که بر مبنای اطلاعات حاصل از شناسایی شرایط محیط، هدفها و وظایف، اطلاعات و فناوری انتخاب میشود و اتکای کمتری به ساختارهای رسمی و روابط از پیش تعیین شده دارند. سازماندهی مسطح، غیر متمرکز، با لایه‌ها و طبقات اندک، منعطف و تخت برای تیم‌های خودمختار مورد تأکید است (معقول و همکاران، ۱۳۹۵: ۴۵). در دوران جدید، کارکنان فرهیخته هستند و در نتیجه مشارکت و همکاری در گروهها به یک آرمان مشترک دست می‌یابند و از این راه به اهداف متعهد می‌شوند و برای رسیدن به آنها تلاش می‌کنند. از این رو دیگر نیازی به فرماندهی مستقیم ندارند. مدیر میکوشد با نفوذ و تأثیرگذاری به هدایت آنان بپردازد. از این طریق افراد توانمند میشوند (افراسیابی، ۱۳۹۴: ۱۹۰).

برای مواجه‌شدن با تغییرات و تحولاتی که در اثر مدیریت تغییر فرا نوگرا در سازمانهای آینده ایجاد میشود باید نحوه ساختار سازمانها و نحوه تفکر مدیران دستخوش تحول و دگرگونی شود و مؤلفه‌هایی چون خلاقیت، سازماندهی فعال، مدیریت بر مبنای شبکه و هم‌آفرینی، ترغیب بر مبنای رهبری خدمتگزار، خودکنترلی، به ترتیب جایگزین مؤلفه‌های برنامه‌ریزی، سازماندهی، فرماندهی، هدایت و کنترل شود (غنجی و همکاران، ۱۳۹۴: ۵۵).

هر حوزه‌ای که بخواهد به‌روز بماند و مزیت رقابتی خود را حفظ کند ناگزیر باید کارآمدی خود را در طول زمان نشان دهد؛ بنابراین، هیچ حوزه‌ای از دانش، از جذب و هضم اندیشه‌های نوین بی‌نیاز نیست. آموزش یکی از مهم‌ترین زیر ساختهای اساسی هر کشور محسوب میشود که به‌روز ماندن و پیشرفت کردن آن منجر به پدیدآمدن جامعه‌های روبه‌رشد خواهد شد. پژوهشگران حوزه‌های مختلف دانش، پیوسته موضوعات خود را با اندیشه‌های پست‌مدرن مطالعه و کنکاش میکنند. مطالعه موضوعهای مدیریت آموزشی از منظر رویکردهای نظری مانند پست‌مدرنیسم

مؤثر و مفید خواهد بود. چنین بررسی‌هایی مدیر را قادر می‌سازد تا به نیازهای خود و کارکنانش پاسخ شایسته‌تری بدهد؛ لذا باتوجه به اینکه محقق خود سالهاست در رده‌های مختلف آموزشی، اداری و مدیریتی نظام آموزش و پرورش و مراکز تربیت معلم، مشغول خدمت بوده، از نزدیک با شرایط حاکم بر نوع مدیریت آشناست، به دنبال این سؤال است که مؤلفه‌هایی مدیریت فرا نوگرایی در مدارس ابتدایی شهر کرمان اعتبار دارد؟

پیشینه پژوهش

احترام و همکاران (۱۴۰۰) تحت عنوان واکاوی صلاحیت های حرفه‌ای معلمی از منظر رویکرد پست مدرن به منظور ارائه الگو صورت گرفته است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که پست مدرنیست به جای قرار دادن معلمان در چارچوب محدود و غیرقابل انعطاف صلاحیت های فنی و تخصصی، معلمان را به عنوان اندیشمندانی دگرگون آفرین در نظر می‌گیرد. در این پژوهش صلاحیت های لازم برای حرفه معلمی در سه حیطه صلاحیت های معطوف به آگاهی، صلاحیت های معطوف به توانایی و صلاحیت های معطوف به نگرش مورد بررسی قرار گرفت. مبتنی بر آراء ژيرو مولفه های صلاحیت های حرفه ای شامل نقد دانش موجود، خلق صور جدید دانش، ساختار شکنی متون، توجه به ابعاد سیاسی تدریس، عدم اقتدارگرایی، داشتن روابط دموکراتیک، تعامل و همکاری با همکاران و تکریم تفاوت ها است. یافته‌ها برای سوال دوم پژوهش نشان می‌دهد که ژيرو برای معلمان مرزنورد نقش‌هایی چون: روشنفکر حرفه‌ای، اندیشمند تحول آفرین، تسهیل گر فرایند یادگیری، آموزش چگونه یادگرفتن و کارگزار فرهنگی قائل است. قلی مسگرها و همکاران (۱۳۹۸) تحت عنوان شناسایی ابعاد و مولفه های مدیریت ناب در مدارس دوره اول متوسطه صورت گرفته است. نتایج حاصل نشان داد بعد از کدگذاری و تحلیل عاملی داده ها، ۷ مولفه اصلی مدیریت و رهبری، ساختار، منابع انسانی، ارتباطی، تکنولوژی، فرهنگ سازمانی و فرایند و ۶۰ مولفه فرعی شناسایی شد. نتیجه گیری: مدیریت ناب دارای مولفه های خاصی است که با به کارگیری آن به عنوان یک رویکرد نوین می توان در راستای دستیابی به اهداف مدرسه موثرتر عمل کرد. هینان و همکاران^۱ (۲۰۲۳) در تحقیق خود با عنوان تأثیر رهبری پست مدرنیسم مدرسه بر کارکنان مدرسه و فرهنگ مدرسه در مدارس ابتدایی - مروری نظام‌مند بر ادبیات بین‌المللی، به این نتیجه دست یافته اند که طیف گسترده ای از مزایای تأثیر رهبری تحول آفرین مدرسه بر کارکنان مدرسه شامل مزایایی مانند انگیزه، افزایش تعهد، چشم انداز مشترک، استقلال، همکاری، اعتماد به نفس، موفقیت، کارآمدی، بیان عاطفی، توانمندسازی، بداهه سازی، نوآوری، الهام است. ظرفیت رهبری، غیبت معلم کمتر، افزایش خودارزیابی و ارتباطات، وحدت، افزایش بهره وری، تأمل، روابط، الگوبرداری، رضایت، اثربخشی مدرسه، خودانگیختگی و حفظ کارکنان. منافع حاصل از تأثیرات رهبری تحول آفرین مدرسه بر فرهنگ مدرسه شامل اعتماد، تعهد سازمانی، سازگاری با تغییرات و اجرای آن، کاهش سکوت سازمانی، قابلیت گروه، انعطاف‌پذیری سازمانی، سلامت سازمانی و روحیه بود. در حالی که تأثیرات از دید کارکنان مدرسه و فرهنگ مدرسه بررسی شده است، مشخص شد که یک رابطه متقابل قوی بین این دو وجود دارد. با تأکید بر اینکه ادبیات نشان می‌دهد که رهبری تحول آفرین می‌تواند بر کارکنان و فرهنگ یک مدرسه تأثیر بگذارد و به نفع آن باشد، کاوش در عوامل تسهیل کننده و بازدارنده رهبری مدرسه تحول آفرین گام بعدی این بررسی خواهد بود. مالاخولا و بوکوا^۱ (۲۰۱۹) در تحقیقی با موضوع پست مدرنیسم به عنوان غالب توسعه آموزش در جامعه اطلاعاتی نشان داد که مقاله ارائه شده برای تحلیل نقش و چشم‌انداز آموزش در جامعه اطلاعاتی، تحلیلی مفهومی از روندهایی را نشان می‌دهد که تأثیر بسزایی در توسعه جامعه در عصر پست مدرنیسم بر آموزش و پرورش دارد که به‌طور سنتی دارای یک شرط اجتماعی-فرهنگی است. منعکس کننده توسعه همه آن فرایندها در جامعه است که به طور فعال بر فرهنگ به عنوان مجموعه ای سیستمی از اشکال مختلف تجلی آن تأثیر می‌گذارد. با صحبت در مورد چشم انداز آموزش روسی باید سنت های قدرتمند مدرسه روسی را در نظر گرفت، که اساس آموزش شوروی است. با این حال، اغلب در پاسخ به «چالش‌های زمان»، تعلیم و تربیت و تئوری آموزش نمی‌توانند پاسخ‌های جامعی به مشکلات کنونی ناشی از «اینجا و اکنون» ارائه کنند، که راه حل آن به ما امکان می‌دهد به جلو برویم. آموزش در هر کشوری و همچنین در روسیه، از

^۱Heenan .I. W De Paor. D. Lafferty, N. . & Mannix McNamara, P

^۱Malakhova V. G. & Bokova.T N

یک سو شامل ترجمه فرهنگ، یعنی «جوه، جنبه، جنبه، توانایی و ویژگی» موجود آن و از سوی دیگر، فرآیند ظهور و آماده سازی وضعیت آینده آن، زیرا در فرآیندهای آموزشی امروزی است که پایه های موجودیت و فعالیت در آینده در آن پی ریزی می شود. ویژگی های کلیدی پست مدرنیسم از طریق منشور فرآیندهای آموزشی شکسته می شود.

روش‌شناسی پژوهش

تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام کمی از نوع توصیفی، به لحاظ زمانی مقطعی است. پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام کار کمی از نوع توصیفی است. جامعه آماری ۵۰۷ نفر از مدیران مدارس ناحیه ۱ و ۲ شهر کرمان است حجم نمونه با بر اساس جدول مورگان ۲۹۳ نفر محاسبه شد. ابزار تحقیق پرسشنامه محقق ساخته که روایی پرسشنامه به وسیله روایی محتوایی محاسبه که عبارتند از مولفه فردی ۰/۷۴؛ مولفه برون سازمانی ۰/۷۶ و مولفه درون سازمانی ۰/۷۸ به دست آمد؛ همچنین روای صوری پرسشنامه توسط خبرگان تایید شد و پایایی مولفه ها با آلفا کرونباخ محاسبه شد که عبارتند از مولفه فردی ۰/۷۸، مولفه برون سازمانی ۰/۷۴، درون سازمانی ۰/۸۱ که نشان دهنده پایایی قابل قبول است داده ها به وسیله نمونه گیری طبقه ای جمع آوری شدند شیوه نمونه گیری به این صورت بوده که ابتدا به منظور رعایت تساوی سهم مشارکت آزمودنی ها در جامعه و نمونه و هم چنین، توجه به درصد توزیع آن ها در جامعه و نمونه آماری، از نظر جنسیت و ناحیه آموزشی، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. جدول ۱ جزئیات و داده های بیش تری را در مورد چگونگی توزیع جمعیت در جامعه و نمونه آماری ارائه می دهد. بر اساس داده های جدول یاد شده، در توزیع جمعیت جامعه آماری، از نظر ناحیه آموزشی، ناحیه یک و از نظر جنسیت، معلمان زن دارای فراوانی بیش تری هستند و چنانچه روش نمونه گیری این پژوهش اقتضا می کند (نمونه گیری طبقه ای) در نمونه آماری نیز معلمان ناحیه یک و در بین هر دو ناحیه آموزشی معلمان زن، سهمی بیش تر از آزمودنی ها را به خود اختصاص داده اند. پس از تعیین نسبت ها و تخصیص آزمودنی ها به هر ناحیه و جنسیت خاص، انتخاب آزمودنی های مشخص برای پیمایش نظرها - در ارتباط با پرسش های پرسش نامه- با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده انجام گرفت و سپس داده های جمع آوری شده به وسیله پرسشنامه جمع آوری و با تحلیل عاملی اکتشافی اعتبار یابی شد. در تحقیقاتی که محقق پرسشنامه را تنظیم می کند باید از تحلیل عامل اکتشافی جهت اعتبار یابی استفاده کنیم و داده ها با نرم افزار SPSS آزمون شدند.

جدول شماره ۱. تعداد نمونه ها براساس جنسیت

	مرد		زن		جمع	
	جامعه	نمونه	جامعه	نمونه	جامعه	نمونه
یک	۲۷۳	۶۴	۴۵۶	۱۰۸	۷۲۹	۱۷۲
دو	۲۳۴	۵۵	۲۲۷	۶۶	۵۱۱	۱۲۱
جمع	۵۰۷	۱۱۹	۷۳۳	۱۷۴	۱۲۴۰	۲۹۳

یافته‌های پژوهش

پیش از اقدام به استفاده از روش تحلیل عامل باید از کافی بودن حجم نمونه جهت تحلیل عاملی اطمینان حاصل شود. یکی از روش‌های بررسی کفایت نمونه جهت تحلیل عاملی محاسبه شاخص کفایت نمونه است که آن را با نماد KMO نمایش می‌دهند. برون‌داد نرم‌افزار SPSS برای آماره KMO مانند زیر است:

جدول ۲. برون داد نرم افزار SPSS برای KMO

ضریب کی‌ام او برای تعیین بسندگی نمونه	۷۲.۹۷
اماره کای اسکور	۵۹۷۷.۸۳۰
درجه آزادی	۲۹۲
سطح معنی‌داری	۰.۰۰/۰

اگر مقدار شاخص KMO بیش از ۰.۷ باشد حجم نمونه برای تحلیل عاملی مناسب است. مقدار KMO نیز ۰.۷۲ و در بازه مورد قبول به دست آمد، بنابراین مرحله دوم شروع می‌شود

مرحله بعدی استخراج مؤلفه‌ها است. به این منظور باید بار عاملی محاسبه شود. همبستگی هر متغیر مشاهده‌پذیر (سنجه‌ها) با هر عامل (متغیر پنهان)، بار عاملی نامیده می‌شود و مقدار آن بین $\{-1$ و $+1\}$ می‌باشد. واریانس تبیین شده توسط هر عامل برابر است با مجموع مجذور بارهای عاملی آن. این واریانس مقدار ویژه ۶ نامیده می‌شود که اولین مقدار ویژه همیشه بزرگتر از یک و برای عامل‌های بعدی کوچکتر می‌شود. هر متغیر برای قرار گرفتن در مقیاس باید حداقل یک بار عاملی غیر صفر داشته باشد و با چند متغیر همبستگی بالا داشته باشد.

نتایج تحلیل مؤلفه اصلی قبل از چرخش در برون‌داد نرم‌افزار SPSS مشابه جدول ۳ است. بر طبق این جدول ۳ عامل مقدار ویژه‌های بالاتر از ۱ دارند و در حدود ۸۸٪ از واریانس متغیر اندازه‌گیری شده را تبیین می‌کنند. برای استخراج مؤلفه‌ها از ماتریس مؤلفه‌ها استفاده می‌شود

جدول شماره ۴. شناسایی و ارزیابی عوامل با تحلیل عامل اکتشافی

عوامل استخراج شده	مقدار ویژه عامل	درصد واریانس تبیین شده توسط عامل	درصد کل واریانس تبیین شده
عامل فردی	۷.۲۳۴	۱۹.۳۳۹	۳۶.۳۲۴
عامل درون‌سازمانی	۶.۵۲۴	۱۷.۰۲۵	۴۸.۳۱۲
عامل برون‌سازمانی	۵.۷۳۵	۱۳.۲۴۱	۶۲.۳۵۴

استخراج آیتم‌ها پس از چرخش واریانس صورت می‌گیرد. برای استخراج آیتم‌ها پس از چرخش از جدول Rotated Component Matrix استفاده می‌شود. باتوجه به داده‌های مندرج در جدول ۵ گویه‌هایی که بارعاملی بزرگتر از ۰.۳، با عامل مورد نظر را داشته اند انتخاب شده و از سایر گویه‌های صرفنظر می‌شود.

جدول ۵. ماتریس آیتم‌ها

گویه‌ها	عامل ۱	عامل ۲	عامل ۳
---------	--------	--------	--------

مشارکت اولیا	۰.۷۱۲		
ارتباط مدرسه و جامعه	۰.۷۲۴		
ویژگی شخصیتی	۰.۷۴۱		
سرمایه	۰.۷۱۹		
ویژگی عمومی	۰.۷۳۰		
ویژگی‌های حرفه‌ای	۰.۷۲۴		
روابط انسانی	۰.۷۳۵		
ساختار و نوع سازمان	۰.۷۰۳		
رهبری و مدیریت	۰.۷۰۸		
فرهنگ	۰.۷۴۴		

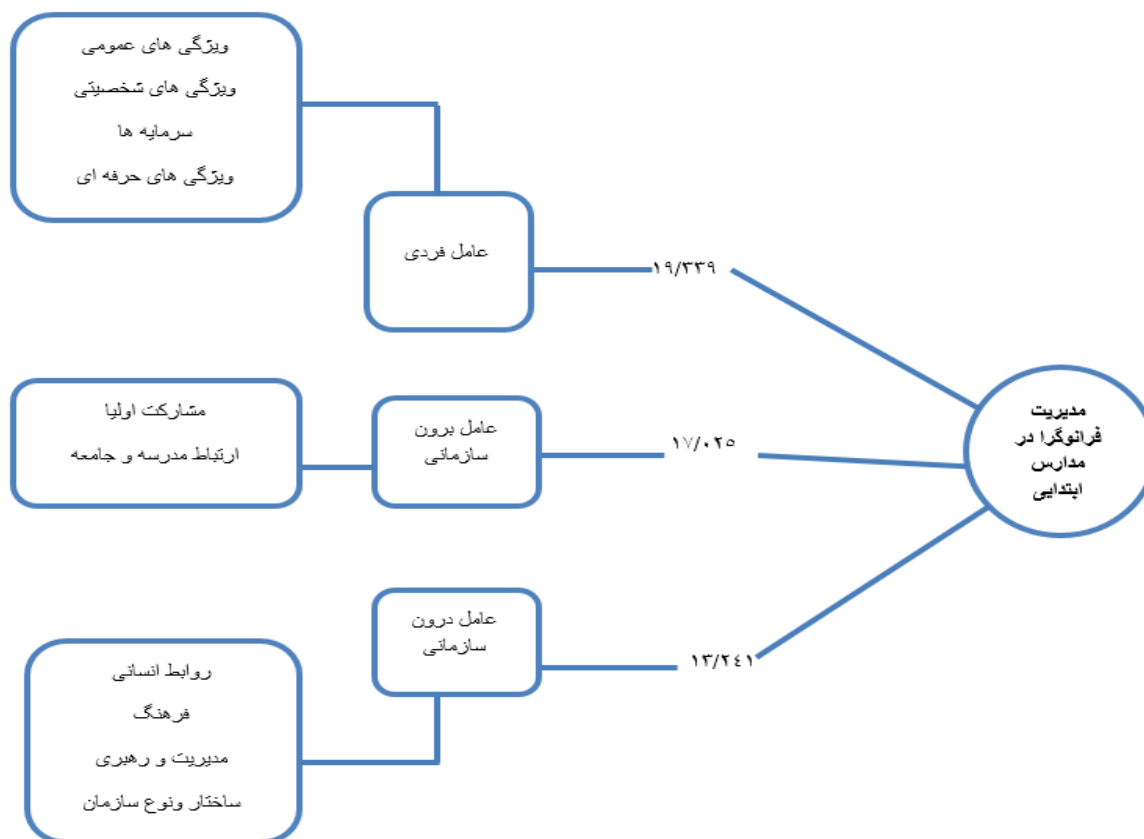
بر اساس جدول بالا، ۱۰ معیار براساس ضریب همبستگی که با هریک از ۳ عامل به دست آمده داشته اند، در عامل های مختلف قرار گرفته اند. هر کدام از معیار ها که با عامل یاد شده همبستگی بالا و مثبت تری داشته باشد، در دسته بندی ان عامل قرار می گیرد.

جدول ۶: نتایج حاصل از تحلیل عاملی اکتشافی

عامل	درصد واریانس تعیین شده	معیار
عامل فردی	۱۹.۳۳۹	ویژگی‌های عمومی ویژگی‌های شخصیتی سرمایه‌ها ویژگی‌های حرفه‌ای
عامل برون سازمانی	۱۷.۰۲۵	مشارکت اولیا ارتباط مدرسه با جامعه
عامل درون سازمانی	۱۳.۲۴۱	روابط انسانی فرهنگ مدیریت و رهبری

ساختر و نوع سازمان		
--------------------	--	--

مدل تحقیق



بحث و نتیجه گیری

تعیین صلاحیت‌های مدیران یکی از مباحث نوین مدیریتی در نظام آموزش است. برای اینکه یک مدیر عملکرد مناسبی داشته باشد، باید صلاحیت و مهارت مورد نیاز آن را کسب نماید. این بهبود مستمر نه تنها برای رویارویی با تهدیدات و فرصت‌ها یک نظام آموزشی باتوجه به تغییرات روزافزون ضروری است؛ بلکه به توانمندی مدیر در تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری، تعیین خط‌مشی‌های کاری، ارائه متدولوژی‌های مناسب در مواقع بحرانی، قدرت ایفای نقش‌های جدید و قابلیت ارائه طرح‌های ابتکاری خواهد افزود. برای این منظور لازم است به تناسب حوزه فعالیت و فضای کاری سازمان، معیارهایی برای ارزیابی شایستگی‌ها و مهارت‌های مورد نیاز مشخص شود تا بر مبنای این مؤلفه‌ها، به کارگیری و انتخاب این نوع مدیران که به خصوص در نظام آموزشی حائز اهمیت است کمک‌کننده باشد. در نظام آموزش و پرورش مدیران باید دارای یک دسته وسیعی از مهارت‌ها مورد نیاز سازمانی باشند.

آموزش و پرورش از ارزشمندترین نهادهایی است که جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد، وظیفه این نهاد حفظ، گسترش، انتقال میراث فرهنگی، پاسخگویی به نیازهای اجتماعی و فردی، توسعه دانش و فناوری و تأمین نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه است. این نهاد از جمله نهادهایی است که در راستای تغییر در تکنولوژی تولید، سرمایه انسانی، فناوری اطلاعات و ترجیحات مصرف‌کننده به میزان زیادی دست خوش تحولات سریع و روزافزون قرار می‌گیرد از سوی دیگر سازمان‌ها در دنیای پویا و پر مخاطره‌ی امروزی برای اینکه بتوانند بقای خود را تحکیم بخشند، باید مدیران و کارکنان خود را ملزم به رعایت اصول اخلاقی و فراگیری تعهد اخلاقی نمایند. چرا که رعایت آنها باعث دلگرمی کارکنان و به تبع آن افزایش کیفیت خدمات و در نهایت جلب رضایت ارباب رجوع و تثبیت بقای سازمان‌ها خواهد شد. مدیران

با داشتن تعهد اخلاقی بالا، می‌توانند با سالم سازی و بهینه کردن عملکرد امروزی سازمان ها، موقعیت و جایگاه آنها را در بازار رقابتی فردا تضمین کنند. مدیران برای اطلاع از وضعیت محیط داخلی و خارجی سازمان ها، نیازمند برقراری ارتباط با عوامل داخلی و خارجی اند تا نسبت به رفع مسائل و مشکلات موجود اقدام و در راستای ارتقاء و توسعه ی سازمان بیش از پیش تلاش نمایند

پذیرفتن هر روش علمی با شکل نوین سازمانی ناشی از منافع سازمانی است که سازمان می‌کوشد با آن مشروعیت خود را به دست آورد و مورد پذیرش گروه‌های ذی‌نفع قرار گیرد و بر همین اساس بقا و دوام خود را تضمین می‌کند؛ بنابراین، می‌توان گفت که مدیران سازمان‌ها باید مفروضه‌های پست‌مدرن را به‌خوبی درک کنند و از تأثیر آنها بر سازمان‌ها و فرایند مدیریت آگاه باشند.

در همین راستا باید بر این مسئله واقف باشند که پست‌مدرنیسم مانند هر پارادایمی دیگر یک رویکرد دائمی و همیشگی نیست و دارای محاسن و معایبی نسبی است. منظور از نسبی این است که ممکن است برخی آموزه‌های آن نسبت به مکان و زمان و فرهنگ خاصی معایب محسوب شود؛ ولی نسبت به فرهنگ و مکان دیگر معایب نباشد. همین‌طور به طور حتم نمی‌توان گفت که مدرنیسم و پست‌مدرنیسم کدامیک بر دیگری برتری دارد؛ چون هر دو دارای معایب و محاسنی مربوط به وضعیت و شرایط خاص خود هستند. اما به طور موردی از جمله محاسن پست‌مدرنیسم نسبت به مدرنیسم را می‌توان، ارزش آزادی انتخاب رابطه‌ی انسانی در اندیشه پست‌مدرنیسم که در نظام روابط مدرن نادیده گرفته می‌شد و تأکید بر بردباری و تحمل دیگران و اهمیت احساسات و احترام به آرا مخالف، دانست. از دیگر محاسن پست‌مدرن نسبت به مدرن تصویری است که از سازمان ارائه می‌دهد. پست‌مدرنیسم‌ها سازمان را چون یک اجتماع در نظر می‌گیرند، در چنین سازمانی تنها بر جنبه عقلانی رابطه که طی برنامه‌های دقیق، مسیرها از پیش مشخص شده باشد تأکید نمی‌شود. در این نظم جدید افراد جایگاه خود را در سازمان از دست می‌دهند. اما با وجود همه این مسائل در دنیای امروز مدیر گریزی جزء روبه‌روشدن با سازمان‌های پست‌مدرن را ندارد و این دنیای جدید سازمان‌ها نیازمند مدیران و رهبران جدید است. مدیرانی که مجهز به ابزار تفکر بر پایه درک ارزش‌ها بوده و معتقد به دخالت عوامل مختلف در تصمیم‌گیری هستند و تحمل تغییر و دگرگونی را دارند و می‌توانند با ایجاد تنوع و خلاقیت در زیر دستان آنها را هم آماده رویارویی با تحولات بزرگ کنند. نتایج نشان داد که مولفه‌های مدیریت فرا نوگرایی در مدارس ابتدایی شهر کرمان شامل ۳ معیار اصلی و ۱۰ زیر معیار است که چون درجه اعتبار بالاتر از ۰/۷ است مورد قبول است. نتایج این سؤال با پژوهشی سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱) همسو است. در مورد اینکه کدام عامل بار عاملی بیشتری دارد می‌توان گفت از میان عامل‌های اول که عامل برون سازمانی است مؤلفه ارتباط مدرسه و جامعه نقش مهم‌تری داشته است. در عامل دوم که ویژگی‌های فردی است ویژگی شخصیتی مدیریت نقشی پررنگ تر و اهمیت بیشتری دارد و از میان مولفه‌های عامل درون سازمانی، فرهنگ نقش ایفا می‌کند؛ لذا در این راستا پیشنهاد می‌شود که

- تقویت ارتباطات درون سازمانی: با توجه به اهمیت عوامل درون سازمانی، تمرکز بر تقویت کانال‌های ارتباطی در مدرسه ضروری است. این می‌تواند شامل جلسات منظم، انجمن‌های باز، و مکانیسم‌های بازخورد برای تقویت همکاری و شفافیت بین کارکنان باشد.
- سرمایه‌گذاری در توسعه کارکنان: از آنجایی که ویژگی‌های فردی، به‌ویژه ویژگی‌های شخصیتی، نقش مهمی ایفا می‌کنند، سرمایه‌گذاری در برنامه‌های توسعه کارکنان می‌تواند مفید باشد. این برنامه‌ها می‌توانند بر تقویت مهارت‌های رهبری، توانایی‌های حل تعارض و هوش هیجانی برای پرورش فرهنگ سازمانی مثبت تمرکز کنند.
- ترویج فرهنگ سازمانی مثبت: از آنجایی که فرهنگ به‌عنوان یک عامل مهم ظاهر شد، تلاش‌ها باید به سمت ترویج فرهنگ سازمانی مثبت و فراگیر هدایت شود. این را می‌توان از طریق ابتکاراتی مانند کارگاه‌های آگاهی فرهنگی، آموزش تنوع، و برنامه‌های شناسایی برای تجلیل از دستاوردها و کمک‌های پیشنهادی مختلف به دست آورد.
- ابتکارات مشارکت اجتماعی: با درک اهمیت رابطه بین مدرسه و جامعه، مشارکت دادن جامعه در فعالیت‌های مدرسه و فرایندهای تصمیم‌گیری حیاتی است. ایجاد مشارکت با ذی‌نفعان محلی، سازماندهی رویدادهای اجتماعی، و مشارکت والدین در امور مدرسه می‌تواند اعتماد و حمایت متقابل را تقویت کند.
- ارزیابی و انطباق مستمر: به طور منظم اثربخشی راهبردهای اجرا شده را ارزیابی کنید و بر اساس بازخورد و شرایط در حال تغییر تمایل به انطباق داشته باشید. این فرایند تکراری امکان بهبود مستمر را فراهم می‌کند و تضمین می‌کند که مداخلات مرتبط و تأثیرگذار در طول زمان باقی می‌مانند.

تقدیر و تشکر:

از تمامی مدیران مدارس شهر کرمان و ارگان‌هایی که امکان جمع‌آوری داده‌ها را فراهم کردند سپاسگزارم

منابع

- احترام، ابراهیم؛ گلستانی، سید هاشم؛ حیدری، محمدحسین؛ (۱۴۰۰) واکاوی صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمی از منظر رویکرد پست مدرن به منظور ارائه الگو، مجله تحقیقات مدیریت آموزشی، ۴۹: ۲۲۵ - ۲۴۲.
- افراسیابی، حسین؛ خرم پور، یاسین؛ (۱۳۹۴) فرانوگرایی فرهنگی و رابطه‌ی آن با جهان گرایی در بین جوانان شهر یزد، مجله تحقیقات فرهنگی ایران، ۳۰، ۱۸۹ - ۲۱۵.
- آقازاده، احمد، (۱۳۸۳) اصول حاکم بر تحولات جهانی آموزش و پرورش، اولین همایش ملی جهانی شدن تعلیم و تربیت، دانشگاه تهران.
- ایمانی، جواد، باقری، مهدی؛ قلی قورچیان، نادر؛ جعفری، پریوش (۱۳۹۷) بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های اثربخشی مدارس برای ارائه مدل در راستای بهبود سیستم آموزشی مدارس، فصلنامه پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، ۴۱(۴۰)، ۹۴-۳۵.
- بیرمی پور، علی؛ ختیارنصربادی، خسنعلی؛ هاشمی، سیدحسن (۱۳۸۹) پست مدرن و اصلاحات برنامه درسی؛ مجله رویکردهای نوین آموزشی، ۱(۱۱) ۳۱-۶۴.
- پیری، موسی؛ مهدی پور، مریم؛ بابائی، شهلا (۱۳۹۸) نقش دانش، نگرش و مهارت دبیران متوسطه در بکارگیری فناوری اطلاعات در فرایند یادگیری و یاددهی، فصلنامه پژوهشی تدریس پژوهی ۷(۲) ۲۰-۱.
- رجایی پور، سعید؛ طاهرپور، فاطمه؛ جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۸۹) فرانوگرایی در نظریه‌های سازمان و مدیریت، تهران انتشارات کنکاش
- رحیمی، حمید؛ یزدخواستی، علی؛ حاجی صادقی، زهرا (۱۳۹۹) رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با پیاده‌سازی مولفه‌های مدیریت فرانوگرا، نشریه صنعت و دانشگاه، ۴۵(۱۳)، ۶۰-۴۷.
- سالم، شبنم (۱۳۹۹) مروری بر سازمان‌های فرانوگرا (پست مدرن)، دومین کنفرانس غلمی پژوهشی رهیافت نوین علوم انسانی ایران، ۱-۱۵
- صبوری خسروشاهی، حبیب (۱۳۸۹) آموزش و پرورش در عصر جهانی شدن؛ چالش‌ها و راهبردهای مواجهه با آن، فصلنامه مطالعات راهبردی سیاست گذاری عمومی، ۱(۱)، ۱۹۶-۱۵۳.
- صدیقی، رامین (۱۳۹۸) رهبری در دو عصر متفاوت (رهبری نوگرایی برای عصر مدرن و رهبری فرانوگرایی برای عصر پست مدرن)؛ دوماهنامه علمی-تخصصی مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه ۵(۱)، ۸۱-۶۵.
- غنجی، مستانه، چیدری، محمد. صدیقی، حسن. ربیعی، علی. (۱۳۹۴) طراحی الگوی صلاحیت مدیران با تأکید بر مدیریت تغییر فرانوگرا در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی، مجله مدیریت توسعه و تحول، ۲۱: ۵۳-۶۶.
- قلی مسگرها، سمانه، جهانیان، رمضان، و سلیمی، مهتاب. (۱۳۹۸). شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیریت ناب در مدارس دوره اول متوسطه. مجله دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی مشهد، ۶۲(۶)، ۱۹۹۱-۲۰۰۳.
- معدن‌دار آرانی، عباس (۱۳۹۶) نقدی بر آموزش و پرورش تطبیقی: رویکردها، روش‌ها و اصول، مجله: پژوهش نامه انتقادی متون و برنامه‌های علوم انسانی، ۴۹، ۲۰۹ - ۲۲۶.
- معقول، علی؛ بختیاری، منصوره؛ دیهیم، جواد. (۱۳۹۵) بررسی مدیریت در عصر پست مدرن، مطالعه مدیریت و کارآفرینی، ۲(۲): ۵۹-۴۳.

نصراصفهانی، علی؛ فرخی، مجتبی؛ امیری، زینب (۱۳۹۸) تاثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی کارکنان، مجله جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۷ (۶۲) ۱۱۱-۱۲۶.

Asadi, A., Maleki Shahrivar, M., & Esmaili, S. M. (2018). Passing through sanctions by resistive economy. The Open Access, Journal of Resistive Economics (OAJRE), 6, 36-4۲.)Persian(

Cheng, T. W. (2007). The curriculum design in universities from the perspsctive of providers in accounting education. *Education*, 127 (4), 581-590.

Heenan.I. W De Paor. D. Lafferty, N. & Mannix McNamara, P. (2023). The Impact of Transformational School Leadership on School Staff and School Culture in Primary Schools— A Systematic Review of International Literature. Author to whom correspondence should be addressed. *Societies* 2023, 13(6), 133. <https://doi.org/10.3390/soc13060133>.

Kumar, N. (2005). Assessing the learning culture and performance of educational institutions. *Performance Improvement*, 44 (9), 27-32.

Malakhova V. G. & Bokova.T N. (2019) Postmodernism as The Dominant of Education Development in The Information Society, Conference: EEIA 2019 - International Conference "Education Environment for the Information Age".

Stasiak-Betlejewska, R., Kaye, M., Dyason, M., Stachova, K., & Urbancova, H. (2014). "The . :Services Quality Level Assement at the Technical University Using the Srvqual Method Journal on Efficiency and Responsibility in Education and Science, Vol. 7, No. 3-4, 53-5.