

Application of Postmodern Management Components in Museums of Tehran

Leila Nemati-Anaraki¹, Tahereh, Mehmannaavaz Asiyabar², Roya Pournaghi³, Sakineh Shekarchi⁴

- ¹. Department of Medical Library and Information Sciences, School of Health Management and Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran; Nematianaraki.l@iums.ac.ir
- ². MSc, Information Science and Knowledge Management, . Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran; tmehmannavaz193@gmail.com
- ³. Assistant Professor, Department of Scientometrics and Information Analysis, Information Science Research Institute, Iranian Research Institute for Information Science and Technology (IRANDOC) , Tehran, Iran; pournaghi@irandoc.ac.ir
- ⁴. MSc, Medical Library and Information Sciences, School of Health Management and Information Sciences, Iran University of Medical Sciences, Tehran, Iran; (Corresponding Author) sakinehshekarchi@gmail.com

Abstract

Purpose: With the acceleration of change and the emergence of new ideas in the postmodern era, the way of thinking of managers has undergone changes and the need to get acquainted with new management topics has been raised. Therefore, the present study was conducted to investigate the application of modern postal management components in museums in Tehran.

Method: The present study was a descriptive survey. The study population was 324 managers and staff of museums in Tehran. To obtain the sample size, Cochran's formula was used at an error level of 5%, which was calculated as 205 people (47 managers and 158 employees). A researcher-made questionnaire was used to collect data, which includes 33 questions in six components of postmodern management: persuasion (5 questions), self-control (5 questions), servant leadership (7 questions), active organization (5 questions), innovation (6 questions), etc. "Creation (5 questions)" was designed in two existing and desirable situations. Descriptive and inferential tests (chi-square test) by SPSS software version 19 were used to analyze the data.

Finding: Due to the fact that the level of significance ($\text{sig} = 0.00$) among the staff of museums in Tehran is less than 0.05, the rate of application of each of the components of postmodern management (persuasion, self-control, service leadership, organization) active giving, innovation, and co-creation were below average in the current situation and above average in the desired situation. In the current situation, the most and the least possibility were related to "innovation" and "co-creation", respectively. In the optimal situation, the most and the least possibility were related to "co-creation" and "self-control", respectively. Also, in terms of demographic variables, there was a significant difference in the gender variable of "incentive" and "active organization" components. There was a significant difference in the type of work variable in all postmodern components except the "persuasion" component. There was a significant difference in the field of study in all components.

Conclusion: Given the importance and role of museums in the postmodern era, museum managers and staff should be able to see horizontally beyond the temporary issues of the parent organization. Delegating authority to employees and creating a team culture in order to increase creativity and innovation, change the perspectives and strategies of the organization in accordance with environmental changes and hold training courses to pay more attention.

Keywords: Postmodern Management, Postmodernism, Postmodern Organization, Museums, Leadership

Article Type: Research Article

Article history: Received: 3 Nov. 2021; Revised: 31 Dec. 2021; Accepted: 8 Jan. 2021.

Nemati-Anaraki, L., Mehmannaavaz Asiyabar, T., Pournaghi, R., & Shekarchi, S. (2022). Application of postmodern management components in museums in Tehran. *National Studies on Librarianship and Information Organization* , 32 (4): 43-60. Doi:[10.30484/NASTINFO.2022.3036.2096](https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2022.3036.2096)



© The Author(s). Publisher: *National Library and Archives of I.R. of Iran*

Doi: [10.30484/NASTINFO.2022.3036.2096](https://doi.org/10.30484/NASTINFO.2022.3036.2096)

میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران

لیلا نعمتی انارکی^۱، طاهره مهمان‌نواز آسیابری^۲، رویا پورنقی^۳، سکینه شکارچی^۴

^۱ دانشیار، گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران؛

Nematianaraki.l@iums.ac.ir

^۲ کارشناسی ارشد مدیریت علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم تحقیقات تهران، تهران، ایران؛

tmehmannaavaz193@gmail.com

^۳ استادیار، گروه پژوهشی علم‌سنجی و تحلیل اطلاعات، پژوهشکده علوم اطلاعات، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)، تهران، ایران؛

pournaghi@irandoc.ac.ir

^۴ کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی ایران، تهران، ایران، (نویسنده

مسئول)؛ sakinehshekarchi@gmail.com

چکیده

هدف: با افزایش سرعت تغییرات و ظهور ایده‌های نو در عصر پست‌مدرن، نحوه تفکر مدیران دستخوش تحول و دگرگونی شده و لزوم آشنایی با مباحث جدید مدیریت مطرح شده است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر، مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه پژوهش ۳۲۴ نفر از مدیران و کارکنان موزه‌های شهر تهران بودند. برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد استفاده شد که تعداد حجم نمونه برابر با ۲۰۵ نفر (۴۷ نفر مدیر و ۱۵۸ نفر کارکنان) محاسبه شد. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد که شامل ۳۳ سؤال و در شش مؤلفه مدیریت پست‌مدرن «ترغیب (۵ سؤال)، خودکنترلی (۵ سؤال)، رهبری خدمتگزار (۷ سؤال)، سازمان‌دهی فعال (۵ سؤال)، نوآوری (۶ سؤال)، هم‌آفرینی (۵ سؤال)» در دو وضعیت موجود و مطلوب طراحی شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون‌های توصیفی و استنباطی (آزمون خی) از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده شد.

یافته‌ها: با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده ($sig=0/00$) در بین کارکنان موزه‌های شهر تهران، از ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ بنابراین میزان کاربرد هر یک از مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن (ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازمان‌دهی فعال، نوآوری، هم‌آفرینی) در وضعیت موجود در حد پایین‌تر از متوسط و در وضعیت مطلوب در حد بالاتر از متوسط بود. در وضعیت موجود، بیشترین و کمترین امکان به ترتیب مربوط به «نوآوری» و «هم‌آفرینی» بود. در وضعیت مطلوب، بیشترین و کمترین امکان به ترتیب مربوط به «هم‌آفرینی» و «خودکنترلی» بود. همچنین به لحاظ متغیرهای جمعیت‌شناختی، در متغیر جنسیت مؤلفه‌های «ترغیب» و «سازمان‌دهی فعال» اختلاف معنی‌داری مشاهده شد. در متغیر نوع کار، در همه مؤلفه‌های پست‌مدرن به جز مؤلفه «ترغیب» تفاوت معنادار بود. در متغیر رشته تحصیلی در همه مؤلفه‌ها اختلاف معناداری مشاهده شد.

نتیجه‌گیری: بنا به اهمیت و نقش موزه‌ها در عصر پست‌مدرن، مدیران و کارکنان موزه‌ها باید قادر به مشاهده افقی فراتر از مسائل موقتی سازمان مادر باشند. لازم است که مدیران و متولیان موزه‌ها به مواردی از قبیل ارتباط بین مدیران و کارکنان، تفویض اختیار به کارکنان و ایجاد فرهنگ کار تیمی به منظور افزایش خلاقیت و نوآوری، تغییر در چشم‌اندازها و راهبردهای سازمان متناسب با تغییرات محیطی و برگزاری دوره‌های آموزشی بیش‌ازپیش توجه داشته باشند.

کلیدواژه‌ها: مدیریت پست‌مدرن، پست‌مدرنیسم، سازمان پست‌مدرن، موزه‌ها، رهبری

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۲؛ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۰/۱۰؛ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸

استناد: نعمتی انارکی، لیلا، مهمان‌نواز آسیابری، طاهره، پورنقی، رویا، و شکارچی، سکینه (۱۴۰۰). میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت

پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران. *مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۳۲ (۴): ۶۰-۴۳.

Doi: 10.30484/NASTINFO.2022.3036.2096



© نویسندگان

ناشر: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران

Doi: 10.30484/NASTINFO.2022.3036.2096

مقدمه

امروزه بشر بیش از هر زمان دیگر، اهمیت مدیریت را در امور مختلف حس می‌کند. واقعیت این است که گسترش نیازها در کنار محدودیت امکانات و خواست قطعی سازمان‌های گوناگون، علم مدیریت را بیش‌ازپیش مهم ساخته است. مدیران در چنین فضایی باید از آنچه در جهان رخ می‌دهد آگاه شوند و بتوانند تشخیص دهند که در هر محیطی چگونه واحدها و فعالیت‌های تحت نظارت خویش را به مناسب‌ترین شکل اداره کنند. در این میان، انسان نیز تمایلی به تغییر پیش‌فرض‌ها و باورهای خود ندارد، اما فرایند فوق‌چاره‌ای باقی نگذاشته است و انسان امروزی ناچار به مطالعه دیدگاه‌ها و اندیشه‌های نوین است. یکی از فراگیرترین و جدیدترین اندیشه‌های فکری و اجتماعی در مجامع، جریانی است که به جنبش پسامدرن معروف شده (درخشه، ۱۳۸۹، ص ۱۰-۱۲) که به نوبه خود دنیای علمی مدرن را به شدت تحت تأثیر قرار داده است (الوانی، ۱۳۸۶: ص ۱). این دیدگاه اغلب پیش‌فرض‌هایی که افکار و اندیشه‌های علمی را شکل داده است زیر سؤال می‌برد، پیش‌فرض‌های مدرنیسم در مورد ارزش‌ها، افراد انسانی، جامعه، دولت، نهادهای اجتماعی، سازمان‌ها و جهان، همه از دیدگاه پست‌مدرنیسم دستخوش تردیدهای اساسی است و باید در پی جایگزین‌ساختن اصول تازه‌ای برای تحلیل مسائل بود (الوانی، ۱۳۸۶: ص ۱). در سازمان پست‌مدرن مفاهیم جدیدی چون سازمان شبکه‌ای، تصمیم‌گیری در شرایط متغیر، خلاقیت و نوآوری، مدیریت کیفیت جامع، مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده و سازمان یاددهنده مطرح می‌شود. سازمان در دیدگاه پست‌مدرن، شبکه‌ای از تنوع، خودرهبوری و تیم‌های خودکنترل با چندین مرکز است که رفتارهای سازمانی خود را متناسب با شرایط هماهنگ می‌کند. توسعه ویژگی‌هایی مانند رهبری مشارکتی، استقلال داخلی، خودمختاری، کار تیمی و تنوع فرهنگی در سازمان پست‌مدرن توصیه می‌شود (سالم، ۱۳۹۸).

در مدیریت پست‌مدرنیسم، شش مؤلفه ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازمان‌دهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی قرار می‌گیرد. اصطلاح ترغیب، که در پست‌مدرن در تقابل

با فرماندهی مطرح می‌شود، به این اشاره دارد که مدیریت هنر و توانایی پیگیری آرزوهای جدید و ایجاد تعهد به آینده آن‌هاست (Keough & Tobin, 2001: p.113). بنابراین سعی می‌شود که از راه نفوذ و تأثیرگذاری غیرمستقیم به هدایت آنان پردازند و از راه ترغیب، افراد را توانمند سازند (Bazrkar, Heravi, and Abedzadeh, 2014). خودکنترلی با پذیرش مسئولیت فردی برای کارهای خود صورت می‌پذیرد (Boje & Dennehy, 1993: p. 52). از آنجاکه سازمان فرانوگرا، اساس رابطه و حضور را به ارزش‌ها و گرایش‌های مشترک می‌گذارد، انتظار می‌رود که به دلیل کشش‌های درونی کارکنان، مشکلات انضباطی به کمترین میزان در آن پدیدار شود (Bazrkar et al., 2014). رهبر فرانوگرا، رهبری خدمتگزار است و با هدف جلب و حفظ مشتری و خدمت به آنان، علایق و نیازهای آنان را در صدر توجه قرار داده و خود را در خدمت شبکه‌های کاری قرار می‌دهد (سلیمانی، شعبانی و رجایی‌پور، ۱۳۹۰). سازمان‌دهی فعال عبارت است از الگویی که بر مبنای اطلاعات حاصل از شناسایی شرایط محیط، اهداف و وظایف، فناوری اطلاعات و موقعیت فنی و راهبردی سازمان انتخاب می‌شود و اتکای کمتری به ساخت‌های رسمی و روابط از پیش تعیین‌شده دارد (Boje & Dennehy, 1993: p. 91). به عبارتی سازمان‌دهی گسترده، غیرمتمرکز، با لایه‌ها و طبقات کم، برای تیم‌های خودمختار انعطاف‌پذیر است (Bazrkar et al., 2014). جامعه کنونی جامعه تغییر و تحول است و تصمیم‌گیران در سازمان‌ها، اطلاعات چندانی درباره محیط ندارند و برای پیش‌بینی تغییرات دچار مشکل می‌شوند. همچنین در شرایط متغیر امروزی، واکنش‌های تکراری دیگر کارآمد نیست. بنابراین، سازمان‌ها برای ماندگاری خود باید به‌طور مستمر ایده‌های نو ارائه دهند که بر این قرار مفهوم نوآوری و خلاقیت مطرح می‌شود. همچنین ارزش‌های افراد و سازمان‌ها با واقعیت‌ها تغییر می‌کنند و این تغییرات به نوبه خود به تجدیدنظر در اهداف و اصلاح راه دستیابی به این اهداف منجر می‌شود. (Keough & Tobin, 2001, p. 113: Bazrkar et al., 2014). هنگامی که میان افراد

به همین دلیل، از نگرش به موزه به‌منزله رسانه آموزشی نباید غفلت شود. مسئولان در موزه‌ها دریافته‌اند که فقط وظیفه جمع‌آوری، ثبت و نگه‌داری آثار نفیس را ندارند، بلکه وظیفه معرفی آن‌ها را نیز برعهده دارند. به بیان دیگر، از آنجاکه مسئولیت جذب مردم به عهده آن‌هاست، باید برنامه‌های آموزشی گوناگونی، متناسب با آگاهی و سن بازدیدکنندگان، (با استفاده از خدمات آموزشی) فراهم کنند. همچنین به‌طور مستمر با سازمان‌های علمی و فرهنگی و آموزشی کشور برای ارتقای سطح بازدهی خود، همکاری کنند (طیب جم، ۱۳۹۶).

موزه یکی از ارگان‌های مهم در آموزش غیررسمی جوامع است، به همین دلیل است که در کشورهای پیشرفته روی موزه‌ها سرمایه‌گذاری می‌کنند. همان‌طور که با پیشرفت فناوری‌ها، امور موزه‌ها تخصصی و در راستای آن نیاز به نیروهای متخصص نیز افزایش یافت، در فرایندهای اجرایی نیز، نیاز به داشتن برنامه علمی و نگاهی تخصصی محور به «مدیریت موزه» از اهمیت بالایی برخوردار شد. کی مور در سال ۱۹۹۷ مدیریت موزه را مهم‌ترین بخش در راستای ارتقای موزه معرفی می‌کند (حکمت، ۱۳۸۹: ص ۴۱). مدیریت موزه یکی از مهم‌ترین جنبه‌های مستقل در موزه‌داری است که بیش از همه نشان‌دهنده شناخت و آگاهی از مسئولیت موزه‌ها در قبال جامعه است. مبحث مدیریت موزه در سال‌های اخیر به یکی از اساسی‌ترین دغدغه‌های سازمان‌ها و مؤسسات مرتبط در سطح جهان، به‌ویژه اروپا تبدیل شده است. البته باید این نکته را در نظر گرفت که موزه‌ها نیز بخش‌هایی از جامعه اداری کشورند و معمولاً در نظام‌های مدیریتی از نظام مدیریتی حاکم تبعیت می‌کنند. اگر موزه‌ها را سرمنشأ مناسبی برای تغییرات اجتماعی در نظر داشته باشیم، مدیریت موزه شناسایی فرصت‌ها و تهدیدهای اجتماعی است (Půček, Ochrana, Plaček, 2021).

در موزه پست‌مدرن، نقاط بازیابی بی‌ثبات‌تر شده است و به تبع آن، بر پس‌همارایی به‌دست‌کاربر به‌نسبت پیش‌همارایی به‌دست‌متخصصان موزه بیشتر تأکید شده است. کاربران و مراجعان بخشی از اطلاعات تلقی می‌شوند؛ زیرا در ایجاد آن

و واحدهای سازمانی هماهنگی داوطلبانه و غیررسمی شکل می‌گیرد، هم‌آفرینی صورت می‌پذیرد (Keough & Tobin, 2001: p.113). در هم‌آفرینی، خود آن گروه از سازوکارهای غیررسمی و هماهنگی گروه‌های کاری استفاده می‌کند. این امر به تقویت و همکاری جمعی، افزایش نقدپذیری و توسعه روش‌های جدید برای حل مشکلات منجر می‌شود (Bazrkar et al., 2014).

یکی از مهم‌ترین ارکان تحکیم هویت، خلق خودباوری و خلاقیت ملی هر کشور، میراث فرهنگی است. به دلایل فراوانی سازمان‌های فرهنگی و مدیریت آن‌ها، حائز اهمیت است که عمده آن به نقش و کارکردهای فرهنگ در جامعه بازمی‌گردد. بی‌توجهی به مقوله فعالیت‌های فرهنگی نیز لطمه‌های جبران‌ناپذیری بر حیات یک ملت وارد آورده و آن را در معرض نابودی قرار می‌دهد (مرادی، مرادی و سعادت، ۱۳۹۶). موزه‌ها یکی از ابزارهای قوی و بالقوه در سازمان‌های فرهنگی برای تحکیم هویت ملی هستند.

موزه‌ها بازتابی از انسان و فعالیت‌های او، محیط فرهنگی، اجتماعی و طبیعی‌اند. در واقع موزه‌ها یکی از نهادهای فرهنگی به‌شمار می‌روند که میراث ملی را حفظ و ترویج می‌کنند. با این حال، نقش و عملکرد آن‌ها در طی پنجاه سال گذشته، در کنار تعریف آن‌ها تغییر چشمگیری کرده است که عمدتاً مطابق با واقعیت‌های جامعه جهانی موزه است (Gheorghilaş, Dumbrăveanu, Tudoricu, & Crăciun, 2017). در همین راستا، در حال حاضر نقش تفریحی موزه‌ها به آموزشی و علمی تبدیل شده است که در این میان، نقش آموزشی موزه‌ها اهمیت ویژه‌ای دارد (حکمت، ۱۳۸۹: ص ۱۱).

نگرش به موزه را می‌توان تحت دو دیدگاه بیان کرد: یکی جمع‌آوری و نگه‌داری اشیا و دیگری جنبه ارتباطی و رسانه‌ای آن‌ها. در رویکرد رسانه‌ای، موزه مؤسسه‌ای فرهنگی و آموزشی به‌شمار می‌رود. در واقع موزه از مکانی منفعل به مکان و رسانه آموزشی فعال تبدیل شده است. موزه‌های جدید بر ارتباط با مخاطبان تأکید بیشتری دارند تا جمع‌آوری اشیا؛ حتی موزه‌های تاریخی نیز برای حفظ مخاطبان باید چنین رویکردی را با جدیت مدنظر قرار دهند.

انعطاف ساختار سازمانی، خلق نوآوری و خلاقیت، تمرکززدایی و سازماندهی فعال سوق می‌دهد. موزه‌ها در جوامع بشری نقشی بدیع دارند و می‌توانند مروج ناب‌ترین پدیده‌های فرهنگی باشند. موزه‌ها از معدود مراکز حفظ یادگاران نسل گذشته و درحقیقت فرزندان هنر و تاریخ‌اند. مدیریت پست مدرن، با مؤلفه‌هایش، در هدایت موزه‌ها به سمت اهداف متعالی آن‌ها تأثیر بسزایی دارد.

با توجه به افزایش سرعت تغییرات در عصر پست مدرن و ظهور ایده‌های نو در فرهنگ و جامعه و پیچیدگی مسائل، موزه‌ها با مشکلات اساسی مواجه شده‌اند که مخاطره‌پذیری، هنجارزدایی و فردگرایی را می‌توان از ویژگی‌های آن برشمرد (سلیمانی، ۱۳۸۹: ص ۹). بنابراین مدیران موزه‌ها نیز باید خلاق، منعطف، اثربخش و در جست‌وجوی روش‌های منعطف و کارآمد باشند تا بتوانند به مدیریت پیچیدگی‌ها و ابهامات بپردازند؛ زیرا دیگر با تأکید بر روش‌های سنتی مدیریت نمی‌توان پیش رفت و لزوم طرح نظریه‌های جدید مدیریت مطرح می‌شود. از این‌روست که لزوم نگرش به مباحث و نظریه‌های جدید مدیریت مطرح می‌شود (Sökmen, Yolal & Özel, 2020). به عبارتی، مدیران و کارکنان موزه‌ها در هر زمان می‌کوشند اصول و قواعد مدیریت متناسب را بشناسند و با به‌کار بستن آن، خود و سازمان را در رسیدن به اهداف مدنظر، که تعالی سازمانی است، یاری رسانند. بر این مبنا، بهتر است مدیران و کارکنان موزه‌ها برای اداره، مدیریت موزه و ارائه خدمات به مراجعان از دانش و مهارت مناسبی برخوردار باشند.

از یک‌سو تکریم ارباب رجوع و خدمت‌رسانی به افراد جامعه به بهبود عملکرد موزه‌ها کمک می‌کند و از سوی دیگر، با توجه به اینکه موزه‌های مستقر در شهر تهران می‌توانند به‌منزله مراکز علمی، خدمات بی‌شماری را به لحاظ آموزش و پژوهش به محققان، اساتید، دانشجویان و مراجعان ارائه دهند و نیز درحکم الگوی موزه‌های سطح کشور باشند، چنین به نظر می‌رسد که خواسته یا ناخواسته فعالیت‌ها یا امکانات موزه‌ها برای جامعه استفاده‌کننده ناشناخته مانده‌اند، یا به‌نوعی اهمیت موزه‌ها آن‌چنان که باید مشخص نشده است. بنابراین آشنایی با مؤلفه‌های مدیریت

سهیم‌اند. تصویر فیزیکی موزه‌ها جای خود را به تصویر پویا می‌دهد. مفهوم اشیای موزه به‌منزله رسانه از منظر ارائه محتوا و صورت تغییر کرده است (حکمت، ۱۳۸۹، ص ۲۱). برانگیختن علاقه مخاطبان، سازگاری با واقعیت‌های جدید و پایداری از چالش‌های دیگر موزه‌هاست (Gheorghilăș et al., 2017).

با توجه به دگرگونی‌ها و پیشرفت‌های صورت‌گرفته در علم مطالعات موزه، هدف تمامی مدیران همواره (چه در عصر سنت، چه در عصر مدرن یا پست مدرن) یک موضوع بوده و آن رشدیافتگی مداوم است. مدیران باید محیطی فراهم کنند که در آن مردم بتوانند با صرف کمترین زمان، پول و تحمیل کمترین نارضایتی فردی به اهداف گروهی برسند (ابطحی، ۱۳۸۱).

هرچند عصر مدرن پیامدهای مناسب بسیار داشت، اما تأثیر آن مانند از بین رفتن ارزش‌های انسانی، و نفی حقوق اقلیت در جامعه و سازمان و توسعه اختلافات طبقاتی، از موارد نامطلوب آن تلقی می‌شد. بنابراین، لزوم توجه به تئوری‌های جدید سازمان و مدیریت از نکات اساسی مکاتب دانشگاهی شد. نظریه‌های مدیریت کیفیت جامع، سازمان مجازی، سازمان شبکه‌ای، مدیریت دانش، سازمان یادگیرنده، سازمان یاددهنده از انواع نظریه‌های مدیریت پست مدرن است (سالم، ۱۳۹۸: ص ۵۱). در دیدگاه پست مدرن، سازمان‌ها مجموعه‌ای از تیم‌های خودکترل، خود راهبردی و متنوع‌اند که به اقتضای شرایط، رفتار سازمانی خود را هماهنگ می‌کنند (طاهرپور، ۱۳۸۶: ص ۳).

مدیریت در نظام اداری، رکن اساسی پیشرفت و توسعه است و حرفه موزه و موزه‌داری نمی‌تواند فاقد این رکن اصلی باشد و از آنجاکه موزه‌ها در پربارترکردن امر آموزش و پژوهش در جامعه بسیار مؤثر بوده و در سال‌های اخیر جایگاه مطلوبی به‌دست آورده‌اند، مدیریت موزه‌ها اهمیتی ویژه یافته است. مدیران موزه‌ها باید بتوانند افقی فراتر از موانع کوتاه‌مدت یا مسائل موقتی سازمان را مشاهده کنند و به عقاید کارکنان موزه احترام بگذارند. مدیریت پست مدرن در سازمان‌ها، به‌ویژه در موزه‌ها، مدیران را به سمت رهبری مشارکتی، بالابردن سطح انگیزش افراد و ترغیب آنان،

رهبری خدمتگزار ارائه می‌کند که دارنده ویژگی‌هایی همچون همدلی، دوراندیشی و گوش‌دادن موثر است و همواره به دنبال آن است که به دیگران خدمت کند. این شیوه از رهبری، بر روابط سالم و کارایی در سازمان تأکید دارد.

قاسمی و علیزاده (۱۳۹۹) در پژوهش خود به بررسی تأثیرات محیط پست‌مدرن در قصد بازاریابی کارآفرینانه پرداختند. نتایج نشان داد که محیط پست‌مدرن به‌طور غیرمستقیم و از طریق نگرش کارآفرینی و کنترل رفتار درک‌شده با قصد بازاریابی کارآفرینانه در ارتباط است. این یافته‌ها، بیانگر آن است که سیاست‌گذاران باید بیش‌ازپیش به فراهم‌کردن شرایط مناسب برای کارآفرینی در کشور توجه کنند و سعی کنند فشارها و موانع محیطی مقابل کارآفرینان بالقوه را برطرف شود. **سالم (۱۳۹۸)** در پژوهش خود به روش مروری، به بررسی ویژگی‌های سازمان فرانوگرا (پست‌مدرن) و مشکلات مدیریتی آن‌ها، از جمله سازمان‌های فرانوگرا و ساختار آن، تأثیر فرانوگرایی در مدیریت، مدیریت و رهبری در سازمان‌های پست‌مدرن و غیره پرداخت. نتایج‌های این پژوهش نشان داد که مدیران باید مؤلفه‌های پست‌مدرن را به‌خوبی درک کنند و از تأثیر آن‌ها در سازمان‌ها و فرایند مدیریت آگاه باشند. همچنین پست‌مدرنیسم مانند هر نظریه دیگر، رویکردی دائمی نیست و محاسن و معایبی نسبی دارد. یکی از مزایای آن، ارزش آزادی در انتخاب رابطه انسانی و تأکید بر بردباری و تحمل دیگران و اهمیت احساسات و احترام به آرای مخالف است. این درحالی است که این ارزش در سازمان مدرن نادیده گرفته می‌شود. در پست‌مدرنیسم، سازمان چون یک اجتماع در نظر گرفته می‌شود؛ بنابراین فقط بر جنبه عقلانی رابطه، که مسیرها برنامه‌ریزی شده باشند، تأکید نمی‌کند.

سیدعامری، الهی، افشاری و هنری (۱۳۹۵) در پژوهش خود به بررسی نگرش فرانوگرایی در مدیریت و اثر آن در توسعه ورزش پرداختند. نتایج نشان داد که بین مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا و توسعه ورزش رابطه معنادار وجود دارد. لزوم توجه به تعاملات سازمانی مناسب‌تر و نیز رویه‌های کاری و مناسبات در سازمان، به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی،

پست‌مدرن برای مدیران این موزه‌ها در نقش افرادی که به تصمیم‌گیری، سیاست‌گذاری و نگارش راهبردهای آتی سازمان می‌پردازند و کارکنان این مراکز، که به پیاده‌سازی و اجرای راهبردهای مکتوب تشویق می‌کنند، از ضروریات است. این ضرورت زمانی ملموس خواهد شد که با آشنایی و اجرای مدیریت پست‌مدرن، مدیران و کارکنان را هرچه بیشتر به‌سوی رهبری مشارکتی، بالابردن انگیزش کارکنان، انعطاف‌پذیری، تمرکززدایی و پرورش روحیه خلاق و نوآوری سوق می‌دهد (**سالم، ۱۳۹۸**). به‌منظور تقویت مزایای مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های کلان‌شهر تهران، ضرورت دارد به‌گونه‌ای برنامه‌ریزی شود که خلاء احتمالی میان وضعیت موجود و مطلوب در این خصوص برطرف شود. برای نیل به این مهم، انجام این پژوهش احتمالاً می‌تواند رهرو موزه‌هایی باشد که ارزش و اهمیت خود را یافته‌اند و تصمیم دارند در محیط کاری خود تغییرات جدی و اساسی ایجاد کنند.

مروری بر پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد در زمینه مدیریت پست‌مدرن مطالعات بسیاری انجام شده است. برای مثال، **رحیمی، یزدخواستی و حاجی صادقی (۱۳۹۹)** در پژوهش خود به بررسی رابطه فرهنگ و نوآوری سازمانی با پیاده‌سازی مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا بر روی ۴۳۰ نفر از کارکنان دانشگاه کاشان پرداختند. بین نوآوری سازمانی و تحقق مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا رابطه مثبت و معنادار وجود داشت. **صدیقی (۱۳۹۹)** در مطالعه خود، به بررسی شناخت و مقایسه رهبری نوگرایی و فرانوگرایی در دو عصر متفاوت مدرن و پست‌مدرن می‌پردازد. او در مطالعه خود بیان می‌کند که پست‌مدرنیسم در پاسخ به کاستی‌های مدرنیسم، برای افزایش تغییر و نیازهای سازمان و جامعه به وجود آمده و معتقد است که محیط سازمانی آشفته و درحال تغییر است و دنیای فردا دنیای سازمان‌های پسانوگراست که به رهبران فرانوگرا نیازمند است. در رهبری فرانوگرایی، تمرکز بر چگونگی فرایند رهبری است و به توانایی شخصیتی رهبر و قدرت نفوذ او در باورها، ارزش‌ها، رفتارها و اعمال کارکنان تأکید می‌شود. رهبری فرانوگرا در عصر پست‌مدرن، مفهوم جدیدی از رهبری را با عنوان

بیش از پیش به توسعه ورزش در سطح قهرمانی، همگانی و تعلیم و تربیتی کمک خواهد کرد. **بویافر، 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 می‌گذارد. **غنجی، چیدری، صدیقی و ربیعی (۱۳۹۴)** در مطالعه‌ای به بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت تغییر فرمانوگرا در وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی پرداختند. نتایج نشان داد که از دیدگاه شرکت‌کنندگان، مدیریت این وزارتخانه به لحاظ مؤلفه‌های پنجگانه مدیریت فرمانوگرا در وضعیت موجود کمتر از حد متوسط و در وضعیت مطلوب به‌کارگیری این مؤلفه‌ها بیشتر از حد متوسط است. همچنین بیان می‌کنند که از جمله ملزومات به‌کارگیری این مؤلفه‌ها، اصلاحات ساختاری، فرهنگی و حمایت مدیران و ترغیب آن‌هاست.

نظری، کریمی، بیوکانی و اسکندری (۱۳۹۲) در مطالعه خود به بررسی شناخت شاخصه‌های اصلی دیدگاه پست‌مدرن و بررسی تأثیر آن‌ها در نظریه مدیریت پرداختند. آن‌ها بیان کردند که نفی عقلانیت، رسمیت و قانون‌محوری در امور سازمانی، استفاده از استعاره‌های متنوع و نرم برای سازمان، تنوع ساختارهای سازمانی و توجه به گروه‌های خاص از جمله ویژگی‌های نظریات پست‌مدرن در مدیریت است. **سلیمانی، شعبانی و رجایی‌پور (۱۳۹۱)** در پژوهش خود، به بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرمانوگرا در بین مدیران و کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان پرداختند. یافته‌ها نشان داد که میزان کاربرد تمامی مؤلفه‌ها در وضعیت موجود، کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب، بیشتر از سطح متوسط بود که این نتایج ناشی از اجرانشدن مدیریت فرمانوگرا به‌منزله سبک جدیدی از مدیریت در کتابخانه‌هاست.

طاهرپور، رجایی‌پور و جمشیدیان (۱۳۹۰) در پژوهش خود، به بررسی وضعیت موجود و مطلوب میزان کاربست

مؤلفه‌های مدیریت فرمانوگرا در مدیریت دانشگاه‌های اصفهان پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر این بود که از دیدگاه اعضای هیئت علمی، مدیریت دانشگاه‌ها براساس مؤلفه‌های مدیریت فرمانوگرا در وضعیت موجود کمتر از حد متوسط است. همچنین مدیریت دانشگاه‌ها به میزان اندکی از این مؤلفه‌ها برخوردار است و با وضعیت مطلوب فاصله زیادی دارد. **Sökmen, Yolal & Özel (2020)** در مطالعه خود، بازاریابی موزه‌ها را در شرایط پست‌مدرن بررسی کردند. این مطالعه به‌صورت کیفی بر روی دوازده موزه ترکیه صورت گرفت. نتایج نشان داد که موزه‌ها باید بر موضوعات خاص، از جمله یادگیری مشارکتی تمرکز کنند تا بازدیدکنندگان موزه را به مصرف‌کننده تبدیل کنند. همچنین مدیران موزه باید تلاش کنند راه‌های خلاقانه‌ای را برای مراجعه‌کنندگان خود بیابند تا خود را همزمان در تولید و مصرف مشارکت دهند **Uygun & Akyol (2019)** در مطالعه‌ای به بررسی رابطه بین رویکرد سازمانی پست‌مدرن و نوآوری کارکنان پرداختند. در این مطالعه، که ۱۳۰ نفر از کارکنان شرکت داشتند، مشخص شد رویکرد سازمانی پست‌مدرن بر تغییرات و مشارکت‌های مشترک و نوآوری کارکنان تأکید دارد و هیچ ارتباطی بین مشخصات جمعیت‌شناختی کارکنان (جنس، محل زندگی و مدت‌زمان خدمت) با رویکرد سازمان پست‌مدرن و نوآوری کارکنان وجود نداشت. همچنین سازمان‌ها برای حفظ و انطباق در رقابت شدید به نوآوری نیاز دارند.

Lacan (2019) در مطالعه‌ای با عنوان «اتاق فکر: مدیریت معنادار در یک جامعه پست‌مدرن» بیان می‌کند که مدیران در محیط پست‌مدرن برخلاف دوران مدرن - که بر کارایی و بهره‌وری اقتصادی تأکید داشت - به خلاقیت، ارتباط بهتر و براساس انتظارات کارکنان و به‌جای کنترل فردی به تنظیم روابط انسانی تمرکز داشته باشند. **Blasco López, Recuero Virto & San-Martin (2019)** در مطالعه‌ای با عنوان «اساس عملکرد موزه یک تحلیل فراملی» به بررسی تأثیر نوآوری در عملکرد موزه پرداختند. یافته‌ها نشان داد که نوآوری، به لحاظ سازمانی و فناوری، در

۱. میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن (مؤلفه‌های نوآوری، سازمان‌دهی فعال، ترغیب، هم‌آفرینی، خودکنترلی، و رهبری خدمتگزار) در موزه‌های شهر تهران از دیدگاه کارکنان چگونه است و مقایسه میانگین نمره مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران در وضعیت مطلوب و موجود چگونه است؟

۲. میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، تحصیلات و نوع کار در موزه) کارکنان موزه‌های شهر تهران چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر مطالعه‌ای توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری را مدیران (۵۴ نفر) و کارکنان (۲۷۰ نفر) موزه‌های شهر تهران تشکیل دادند. نمونه‌گیری به روش تصادفی ساده انجام شد. برای به‌دست‌آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران در سطح خطای ۵ درصد استفاده شد که تعداد حجم نمونه برابر با ۲۰۵ نفر (۴۷ نفر مدیر و ۱۵۸ نفر کارکنان) محاسبه شد. برای گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه محقق‌ساخته استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۳۳ سؤال در شش مؤلفه مدیریت پست‌مدرن (ترغیب (۵ سؤال)، خودکنترلی (۵ سؤال)، رهبری خدمتگزار (۷ سؤال)، سازمان‌دهی فعال (۵ سؤال)، نوآوری (۶ سؤال)، هم‌آفرینی (۵ سؤال)) در دو وضعیت موجود و مطلوب طراحی شده بود. سؤالات پرسش‌نامه براساس طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای (خیلی زیاد تا خیلی کم) در نظر گرفته شد. با توجه به اینکه برای تهیه این پرسش‌نامه از پرسش‌نامه‌های پایان‌نامه‌های سلیمانی (۱۳۸۹) و طاهرپور (۱۳۸۶) استفاده شده است، صاحب‌نظران رشته‌های علم‌اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت اعتبار صوری و محتوایی پرسش‌نامه این پژوهش را تأیید کردند. علاوه‌برآن، اساتید راهنما و مشاور و متخصصان علم‌اطلاعات و دانش‌شناسی نیز روایی پرسش‌نامه را تأیید کردند. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب پایایی (آلفای کرونباخ) محاسبه شد. ضریب مدنظر در وضعیت موجود (۰/۸۱۰۳) و در وضعیت مطلوب (۰/۹۶) به‌دست آمد. برای

عملکرد موزه تأثیر مثبت و معناداری دارد و نیز در عملکرد فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی تأثیرگذار است.

Smith (2014) در مطالعه خود، موزه ریشن‌شید^۱ در ایالت کوئینزلند^۲ استرالیا را به‌منزله موزه‌ای پست‌مدرن بررسی کرد. او بیان می‌کند که در شرایط جدید، آموزش عمومی و تعامل فعال میان جامعه بازدیدکنندگان و کارکنان موزه می‌تواند به برآوردن نیازهای مراجعه‌کنندگان منجر شود. در پژوهشی دیگر، (Ahmadu (2012 به مطالعه سازمان پست‌مدرن و ارائه خدمات در صنعت بانکداری لاگوس نیجریه پرداخت. این مطالعه در شش بانک از ۲۱ بانک تجاری موجود در نیجریه انجام شد. نتایج نشان داد که رویکرد سازمان پست‌مدرن در صنعت بانکداری در نیجریه مشهود است و کاربرد آن در خدمات ارائه‌شده، به بهبود اقتصاد منجر شده است. باین‌حال، برخی از ویژگی‌های سازمان پست‌مدرن مانند تمرکززدایی، توانمندسازی کارکنان و خدمات مشتری به‌خوبی پیوند داده نشده است. آشفستگی در صنعت بانکداری نیجریه، به اجرای ضعیف ویژگی‌های پست‌مدرن محدود نبوده، بلکه عمدتاً ناشی از فضای خارجی تجارت بانک‌ها است که کنترل کمی بر آن‌ها دارند.

پژوهش‌های متعددی در حوزه مدیریت پست‌مدرن انجام شده است (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ صدیقی، ۱۳۹۹؛ قاسمی و علیزاده، ۱۳۹۹؛ سالم، ۱۳۹۸؛ Uygur & Akyol (2019). ولی آنچه این مطالعه را به‌نسبت سایر مطالعات متمایز می‌کند این است که سایر پژوهش‌ها در زمینه‌ای دیگری از جمله بانکداری (Ahmadu, 2012)؛ ورزش (سیدعامری و همکاران، ۱۳۹۵)؛ کتابخانه (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱) و دانشگاه (طاهرپور و همکاران، ۱۳۹۰) صورت گرفته و تاکنون درخصوص کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌ها پژوهشی صورت نگرفته است. بنابراین پژوهش حاضر برآن است تا به دو پرسش ذیل پاسخ دهد:

1. Ration Shed Museum
2. Queensland

ارشد بودند. بیشتر کارکنان به لحاظ رشته مرتبط و مقطع تحصیلی، ۷۷ درصد مرتبط و ۵۲ درصد کارشناسی بودند. ۳۷ درصد سابقه خدمت در مدیران مربوط به ۱۱ تا ۱۵ سال و ۴۵ درصد کارکنان سابقه خدمت مربوط به ۱۱ تا ۱۵ سال بودند.

بررسی هدف نخست پژوهش، مبنی بر این است که میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران از دیدگاه کارکنان چگونه است؟ با توجه به اینکه سطح معناداری به دست آمده ($\text{sig} = 0/00$) در بین کارکنان موزه‌های شهر تهران از ۰/۰۵ کوچک‌تر است؛ بنابراین میزان کاربرد هر یک از مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن (ترغیب، خودکنترلی، رهبری خدمتگزار، سازمان‌دهی فعال، نوآوری، و هم‌آفرینی) در وضعیت موجود در حد پایین‌تر از متوسط ($m < 3$) و در وضعیت مطلوب در حد بالاتر از متوسط ($m > 3$) بوده و آزمون معنی‌دار بود (جدول ۱).

جدول ۱. نتایج آزمون t تک‌متغیره مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن و مقایسه میانگین با میانگین فرضی ($X=3$)

وضعیت	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	خطای معیار	sig	t
موجود	مدیریت پست‌مدرن	۲/۶۸	۰/۵۸	۰/۰۵	۰/۰۰	-۱۳/۲۷
	ترغیب	۲/۰۶	۰/۵۸	۰/۰۵	۰/۰۰	-۷/۳۳
	خودکنترلی	۲/۰۶	۰/۵۳	۰/۰۵	۰/۰۰	-۸/۰۲
	رهبری خدمتگزار	۲/۳۱	۰/۶۵	۰/۰۶	۰/۰۰	-۵/۱۹
	سازمان‌دهی فعال	۲/۱۶	۰/۵۴	۰/۰۵	۰/۰۰	-۱۱/۸۳
	نوآوری	۲/۳۲	۰/۵۹	۰/۰۶	۰/۰۰	-۴/۲۲
	هم‌آفرینی	۲/۱۳	۰/۵۳	۰/۰۵	۰/۰۰	-۱۴/۸۸
مطلوب	مدیریت پست‌مدرن	۴/۷۱	۰/۳۹	۰/۰۳	۰/۰۰	۳۴/۲۲
	ترغیب	۴/۰۲	۰/۴۰	۰/۰۵	۰/۰۰	۳۱/۴۱
	خودکنترلی	۳/۳۲	۰/۳۹	۰/۰۵	۰/۰۰	۲۲/۳۳
	رهبری خدمتگزار	۴/۰۱	۰/۳۹	۰/۰۴	۰/۰۰	۲۰/۱۶
	سازمان‌دهی فعال	۳/۳۹	۰/۳۱	۰/۰۵	۰/۰۰	۲۱/۳۲
	نوآوری	۴/۱۲	۰/۳۹	۰/۰۴	۰/۰۰	۲۲/۳۱
	هم‌آفرینی	۴/۲۱	۰/۶۲	۰/۰۶	۰/۰۰	۱۳/۵۴

توصیف اطلاعات جمعیت‌شناختی از روش‌های آمار توصیفی و به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار استنباطی (آزمون خی دو) استفاده شد.

یافته‌ها

یافته‌های حاصل نشان داد که از ۲۰۵ پرسش‌نامه توزیع شده، ۱۶۰ مورد تکمیل شدند. براساس نتایج پژوهش، ۳۲ پرسش‌نامه را مدیران تکمیل کردند که از این تعداد، ۱۷ نفر زن (۵۳ درصد) و ۱۵ نفر مرد (۴۷ درصد) بودند. از ۱۲۸ پرسش‌نامه نیز ۱۱۹ پرسش‌نامه را کارکنان تکمیل کردند که ۹۲ نفر زن (۷۲ درصد) و ۲۷ نفر مرد (۲۱ درصد) بودند. بیشترین درصد سنی در میان مدیران و کارکنان، به ترتیب بین ۴۰ تا ۵۰ سال (۳۷ درصد) و ۳۰ تا ۴۰ سال (۳۳ درصد) بودند. بیشتر مدیران به لحاظ رشته مرتبط و مقطع تحصیلی، به ترتیب ۷۸ درصد مرتبط و ۶۳ درصد کارشناسی

بیشترین و کمترین امکان به ترتیب مربوط به «نوآوری» با میانگین ۲/۵۴ و «هم‌آفرینی» با میانگین ۲/۰۱ بود. سایر مؤلفه‌ها در وضعیت موجود به ترتیب شامل ترغیب، رهبری خدمتگزار، خودکنترلی و سازمان‌دهی فعال بوده است. در وضعیت مطلوب، بیشترین و کمترین امکان به ترتیب مربوط به «هم‌آفرینی» با میانگین ۴/۵۶ و «خودکنترلی» با میانگین ۳/۳۵ بود (جدول ۲). سایر مؤلفه‌ها در وضعیت مطلوب شامل نوآوری، سازمان‌دهی فعال، ترغیب و رهبری خدمتگزار بوده است.

برای مقایسه میانگین وضعیت موجود و مطلوب نمره میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران، از آزمون t هتلینگ استفاده شد. آزمون t هتلینگ تفاوت میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن را به‌طور همزمان در دو وضعیت موجود و مطلوب در بین مدیران و کارکنان در موزه مشخص می‌کند. نتایج نشان داد که F مشاهده‌شده در سطح (sig= ۰/۰۰) معنادار بود؛ بنابراین تأثیر شش‌گانه مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران یکسان نیست. این تفاوت نشان‌دهنده شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب است. همچنین در وضعیت موجود

جدول ۲. مقایسه میانگین نمره مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران در وضعیت موجود و مطلوب

وضعیت	مؤلفه	میانگین	انحراف معیار	sig	F	t
موجود	ترغیب	۲/۵۳	۰/۶۱	۰/۰۰	۱۶/۲۷۸	۹۴/۳۳۲
	خودکنترلی	۲/۳۲	۰/۵۴			
	رهبری خدمتگزار	۲/۴۶	۰/۵۹			
	سازمان‌دهی فعال	۲/۰۶	۰/۵۳			
	نوآوری	۲/۵۴	۰/۵۴			
	هم‌آفرینی	۲/۰۱	۰/۵۷			
مطلوب	ترغیب	۴/۲۱	۰/۴۵	۰/۰۰	۲۶/۶۸	۱۱۹/۳۸۸
	خودکنترلی	۳/۳۵	۰/۴۳			
	رهبری خدمتگزار	۴/۰۶	۰/۴۵			
	سازمان‌دهی فعال	۴/۳۵	۰/۳۶			
	نوآوری	۴/۴۲	۰/۳۷			
	هم‌آفرینی	۴/۵۶	۰/۶۳			

دو مؤلفه را بیشتر ارزیابی کرده‌اند. و در مورد دیگر مؤلفه‌ها، مردان و زنان نظریات مشابه و یکسانی درباره سؤال‌های پژوهش ابراز داشتند.

همچنین تفاوت معناداری بین میانگین کارکنان مرد و زن در موزه‌های مطالعه‌شده در وضعیت مطلوب، وجود ندارد؛ زیرا sig مشاهده‌شده از مقدار بحرانی جدول در سطح خطای $0/05$ بزرگ‌تر است. به عبارت دیگر، t مشاهده‌شده در سطح sig $0/05$ معنادار نبوده؛ بنابراین مردان و زنان نظریات مشابه و درباره سؤال‌های پژوهش ابراز داشتند.

در بررسی سؤال دوم، مبنی بر اینکه میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن برحسب متغیرهای جمعیت‌شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، تحصیلات و نوع کار) کارکنان موزه‌های شهر تهران چگونه است، در متغیر جنسیت در وضعیت موجود (جدول ۳)، فقط درخصوص مؤلفه‌های «ترغیب» و «سازمان‌دهی فعال» معنادار بود؛ به‌گونه‌ای که در مؤلفه «ترغیب» و «سازمان‌دهی فعال» به‌ترتیب کارکنان زن با میانگین $2/52$ و $2/53$ به‌نسبت کارکنان مرد با میانگین $2/25$ و $2/19$ میزان موجودبودن این

جدول ۳. آماره و مقایسه آزمودنی‌ها برحسب متغیر جنسیت

وضعیت مؤلفه	موجود	مطلوب						
		زن		مرد				
		میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار			
جنسیت	زن	مرد	t مستقل	sig	زن	مرد	t مستقل	sig
ترغیب	2/52	0/52	2/25	0/46	2/52	0/18	-2/15	0/18
خودکنترلی	2/48	0/56	2/32	0/52	2/48	0/02	-1/23	0/02
رهبری خدمتگزار	2/54	0/64	2/49	0/63	2/54	0/25	-1/10	0/25
سازمان‌دهی فعال	2/53	0/49	2/19	0/42	2/53	0/06	-2/98	0/06
نوآوری	2/59	0/61	2/45	0/69	2/59	0/19	-1/32	0/19
هم‌آفرینی	2/10	0/52	2/12	0/45	2/10	0/25	-0/45	0/25

درخصوص همه مؤلفه‌ها تفاوت معنادار بود؛ به‌گونه‌ای که در همه مؤلفه‌ها کارکنان با رشته‌های مرتبط به‌نسبت کارکنان با رشته‌های غیرمرتبط میزان مطلوب‌بودن همه مؤلفه‌ها را بیشتر ارزیابی کرده‌اند.

در متغیر رشته تحصیلی مرتبط و غیرمرتبط (جدول ۴)، در وضعیت موجود تفاوت معناداری وجود ندارد و همه پاسخ‌گویان نظریات مشابه و یکسانی درباره سؤال‌های پژوهش ابراز داشتند؛ ولی در وضعیت مطلوب (جدول ۴)،

جدول ۴. آماره و مقایسه آزمودنی‌ها برحسب رشته تحصیلی

وضعیت مؤلفه	موجود	مطلوب	
		مرد	زن
وضعیت مؤلفه	موجود	مطلوب	مطلوب

رشته تحصیلی	مرتبط	غیرمرتبط		مرتبط	sig	t مستقل	مرتبط	غیرمرتبط		مرتبط	sig	t مستقل
		انحراف معیار	میانگین					انحراف معیار	میانگین			
ترغیب	۲/۰۶	۰/۵۶	۲/۴۵	۰/۴۵	۰/۶۵	۰/۵۱	۴/۰۵	۰/۲۸	۴/۰۲	۰/۳۹	۳/۹۶	۰/۰۵
خودکنترلی	۲/۲۷	۰/۵۶	۲/۲۴	۰/۵۲	۰/۶۹	۰/۳۵	۴/۰۲	۰/۴۳	۴/۰۱	۰/۳۵	۳/۴۲	۰/۰۶
رهبری خدمتگزار	۲/۳۸	۰/۶۵	۲/۶۳	۰/۶۵	۰/۶۱	۱/۲۳	۴/۲۴	۰/۳۹	۳/۹۱	۰/۳۹	۲/۶۵	۰/۰۱
سازمان‌دهی فعال	۲/۵۴	۰/۵۰	۲/۵۹	۰/۴۹	۰/۶۵	۰/۶۳	۳/۹۸	۰/۳۶	۳/۹۸	۰/۳۷	۳/۱۶	۰/۰۳
نوآوری	۲/۵۹	۰/۶۹	۲/۴۳	۰/۵۲	۰/۴۹	۱/۲۵	۴/۶۸	۰/۳۶	۴/۰۲	۰/۳۵	۳/۷۵	۰/۰۲
هم‌آفرینی	۲/۰۶	۰/۵۲	۲/۰۸	۰/۶۵	۰/۵۵	۰/۵۹	۳/۹۹	۰/۴۵	۳/۸۴	۰/۴۲	۲/۹۵	۰/۰۳

در موزه در وضعیت موجود، درخصوص مؤلفه ترغیب تفاوت معنادار نبود، ولی می‌توان مشاهده کرد که در پنج مؤلفه دیگر، مدیریت پست‌مدرن تفاوت معنادار بوده است. در وضعیت مطلوب (جدول ۵)، تفاوت معناداری وجود

دو متغیر سابقه خدمت و سطح تحصیلات در وضعیت موجود و مطلوب، درخصوص هیچ‌یک از مؤلفه‌ها معنادار نبود. بنابراین، بین نظریات پاسخ‌گویان برحسب سابقه خدمت و سطح تحصیلات در وضعیت موجود و مطلوب تفاوت معنادار وجود نداشت (جدول ۵). در متغیر نوع کار نداشت.

جدول ۵. آماره و مقایسه آزمودنی‌ها برحسب سابقه خدمت، تحصیلات و نوع کار در موزه

متغیر جمعیت‌شناختی		وضعیت		مطلوب	
سابقه خدمت		مؤلفه		موجود	
		sig	f	sig	f
ترغیب		۰/۷۹	۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۶۷
خودکنترلی		۰/۶۲	۰/۴۶	۰/۹۶	۰/۲۳
رهبری خدمتگزار		۰/۷۳	۰/۵۶	۰/۶۸	۰/۵۲
سازمان‌دهی فعال		۰/۶۸	۰/۴۸	۰/۴۶	۰/۷۱
نوآوری		۰/۸۷	۰/۴۶	۰/۷۳	۰/۶۵
هم‌آفرینی		۰/۵۱	۰/۸۳	۰/۴۵	۰/۹۹
تحصیلات		ترغیب		۰/۳۲	۱/۲۵
خودکنترلی		۰/۷۸	۰/۳۸	۰/۶۵	۰/۵۶
رهبری خدمتگزار		۰/۶۹	۰/۵۳	۰/۰۹	۰/۶۲
سازمان‌دهی فعال		۰/۷۶	۰/۳۵	۰/۶۵	۰/۴۰
نوآوری		۰/۲۹	۰/۹۸	۰/۶۰	۰/۵۸
هم‌آفرینی		۰/۲۵	۱/۱۲	۰/۶۹	۰/۷۱
نوع کار در موزه		ترغیب		۰/۶۲	۰/۵۸
خودکنترلی		۰/۶۳	۰/۷۳	۰/۲۴	۱/۸۶
رهبری خدمتگزار		۰/۵۹	۰/۶۳	۰/۲۴	۲/۰۶
سازمان‌دهی فعال		۰/۵۶	۰/۵۸	۰/۸۵	۰/۳۳
نوآوری		۰/۶۶	۰/۴۳	۰/۴۵	۱/۴۰
هم‌آفرینی		۰/۵۲	۰/۶۹	۰/۲۵	۱/۶۳

نتیجه‌گیری

نیروهایی با سطح تحصیلات بالاتر، مخصوصاً برای مدیریت موزه‌ها، مؤثرتر خواهد بود. همچنین نتایج نشان داد که ۱۹ درصد از مدیران و ۱۴ درصد از کارکنان موزه، تحصیلاتی غیرمرتبط با موزه دارند. به نظر می‌رسد استفاده از اشخاصی با تخصص مرتبط در زمینه مدیریت موزه و موزه‌داری در ارائه خدمات بهتر موزه‌ها مؤثرتر خواهد بود.

یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان کاربرد مؤلفه‌های «مدیریت پست‌مدرن» در موزه‌ها در وضعیت موجود کمتر از سطح متوسط و در وضعیت مطلوب بیشتر از سطح متوسط است. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش برخی

پژوهش حاضر، با هدف بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران انجام شد. نتایج حاصل از یافته‌ها نشان داد که اکثر مدیران و کارکنان موزه‌های بررسی‌شده را زنان با میانگین سنی ۳۰ تا ۴۰ سال تشکیل می‌دهند. همچنین مقطع تحصیلی اکثر مدیران، کارشناسی ارشد و مقطع تحصیلی اکثر کارکنان موزه کارشناسی است. با توجه به رسالت عظیمی که بر دوش موزه‌ها در عصر اطلاعات است، به نظر می‌رسد استفاده از

(۱۳۹۵) هم‌خوانی دارد. با افزایش میزان رهبری خدمتگزار، اشتیاق شغلی نیز در بین پرسنل افزایش می‌یابد. همچنین قابلیت اعتماد، تواضع، فروتنی و مهرورزی در اشتیاق کارکنان تأثیر می‌گذارد. در تبیین وجود رابطه بین مؤلفه سازمان‌دهی فعال با نظر پاسخ‌گویان در موزه‌ها عوامل تأثیرگذار عبارت‌اند از: ناآشنایی با متغیرهای محیطی و تجزیه‌وتحلیل آن برای ایجاد تغییر در موزه، نبود ارتباط مناسب بین کارکنان سازمان و یا حتی با کارکنان سازمان‌های دیگر به‌منظور تبادل تجارب و دانش، فقدان دسترسی آسان و سریع به منابع اطلاعاتی و تحقیقاتی سازمان برای پیشرفت و خلاقیت در اداره موزه‌ها، واگذار نکردن مسئولیت به افراد برحسب خلاقیت‌های آن‌ها. نتایج این پژوهش با نتایج سیدعامری و همکاران (۱۳۹۵)، غنجی و همکاران (۱۳۹۴)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، طاهرپور و همکاران (۱۳۹۰) و Ahmadu, (2012) هم‌خوانی دارد. در تبیین وجود رابطه بین مؤلفه نوآوری با نظر پاسخ‌گویان در موزه‌ها عوامل تأثیرگذار عبارت‌اند از: فقدان پذیرش نوآوری از سوی کارکنان موزه و به‌کارگیری آن در انجام امور، نبود روحیه پژوهش و مطالعه در بین کارکنان، استقبال نکردن کارکنان از طرح و ایده‌های نو، نبود فرهنگ بحث و گفت‌وگو بین کارکنان برای انجام هرچه بهتر کارها. این نتیجه با نتایج مطالعات رحیمی و همکاران (۱۳۹۹) و Uygur (2019) و Akyol & Blasco López et al. (2019) هم‌سویی دارد. در تبیین وجود رابطه بین مؤلفه «هم‌آفرینی» با نظر پاسخ‌گویان در موزه‌ها می‌توان گفت نبود روحیه همکاری و تشریک مساعی بین کارکنان در حل مسائل و مشکلات، نبود تشویق کارکنان به ارائه طرح‌های گروهی، برگزار نکردن همایش‌ها و دوره‌های آموزشی ضمن خدمت برای کارکنان از جمله عواملی هستند که باعث ایجاد شکاف بین وضع موجود و مطلوب مؤلفه هم‌آفرینی شدند. نتایج این پژوهش با نتایج سیدعامری و همکاران (۱۳۹۵)، غنجی و همکاران (۱۳۹۴)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، طاهرپور و همکاران (۱۳۹۰) و Ahmadu, (2012) هم‌خوانی دارد.

از تجزیه‌وتحلیل یافته‌های پژوهش حاضر می‌توان این‌گونه استنباط کرد که میزان به‌کارگیری مؤلفه‌های شش‌گانه

پژوهشگران (رحیمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ سیدعامری و همکاران، ۱۳۹۵؛ غنجی و همکاران، ۱۳۹۴؛ سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۱؛ طاهرپور و همکاران، ۱۳۹۰؛ Uygur & Akyol, 2019; Ahmadu, 2012) هم‌خوانی دارد. درخصوص وجود رابطه مؤلفه «ترغیب» با نظر پاسخ‌گویان در موزه‌ها دلیل آن را می‌توان در اعطانکردن پاداش به کارکنان برحسب خلاقیت و نوآوری در کار یا برگزار نکردن دوره‌های آموزشی لازم برای کارکنان درحکم وسیله‌ای دانست برای خودشکوفایی، یا پشتیبانی نکردن از طرح‌ها و پیشنهادهای کارکنان، و یا تجلیل نکردن از کارکنان شایسته و وظیفه‌شناس در مناسبت‌های مرتبط با موزه و موزه‌داری، و یا استفاده نکردن از کارکنان در کارهای مدیریتی و چالش‌برانگیز به‌منزله ابزاری برای ارتقای انگیزش. نتایج این پژوهش با نتایج سیدعامری و همکاران (۱۳۹۵)، غنجی و همکاران (۱۳۹۴)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، طاهرپور و همکاران (۱۳۹۰) و Ahmadu (2012) هم‌خوانی دارد. در تبیین وجود رابطه بین مؤلفه «خودکنترلی» با نظر پاسخ‌گویان در موزه‌ها می‌توان گفت عواملی مانند نظارت بر عملکرد کارکنان فقط از یک ساختار سلسله‌مراتبی سازمان، نپذیرفتن اصل خودتنظیمی به‌مثابه یکی از ویژگی‌های کارکنان، مقبول‌ندانستن اصل خودارزشیابی کارکنان و وسیله‌ای برای ارتقا، ندادن فرصت تصمیم‌گیری به کارکنان درمورد کیفیت و کمیت کارهای انجام‌شده، و همچنین ندادن آزادی عمل به کارکنان دانست. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سیدعامری و همکاران (۱۳۹۵)، غنجی و همکاران (۱۳۹۴)، سلیمانی و همکاران (۱۳۹۱)، طاهرپور و همکاران (۱۳۹۰) و Ahmadu (2012) هم‌خوانی دارد. در تبیین وجود رابطه بین مؤلفه «رهبری» با نظر پاسخ‌گویان در موزه‌ها عوامل تأثیرگذار عبارت‌اند از: همکاری نکردن مدیران و کارکنان در تصمیم‌گیری، بی‌توجهی به علائق و سلیقه‌های کارکنان و مراجعان در اتخاذ تصمیم، نبود دموکراسی لازم برای دستیابی به آرمان‌های موزه، نبود تعادل قدرت بین مدیران و کارکنان، و در پایان بهره‌مند نشدن مدیران موزه از تفکرات جدید مدیریتی است. نتایج حاصل با نتایج مطالعات صدیقی (۱۳۹۹) و پویافر و همکاران

قدرشناسی و پاداش‌دهی، کمک به افزایش اعتماد کارکنان به یکدیگر، کاهش تنش محیط کاری و غیره است؛ بنابراین ن به مدیران و متولیان موزه‌ها پیشنهاد می‌شود با ایجاد محیطی عاری از تنش و استرس برای کارکنان، دادن تفویض اختیار به کارکنان و ایجاد فرهنگ کار تیمی برای بالابردن اعتماد کارکنان به یکدیگر، بیش‌ازپیش به توانمندسازی افراد در سازمان کمک کنند. در پایان پیشنهاد می‌شود با توجه به آنکه میزان استفاده جامعه بررسی شده با مفهوم مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های بررسی شده شهر تهران در حد پایین است، به منظور بهبود وضعیت موجود و آشنایی هرچه بیشتر موزه‌داران با مفاهیم عصر پست مدرنیسم و کاربردهای اساسی مؤلفه‌های شش‌گانه مدیریت پست‌مدرن در ارتقای کمی و کیفی سطح خدمات موزه‌ها، متخصصان و صاحب‌نظران مدیریت پست‌مدرن دوره‌های آموزشی برگزار کنند تا از این طریق، مدیران و کارکنان با شرکت در این دوره‌ها بیش‌ازپیش به اهمیت و ضرورت‌های عصر پست‌مدرن و مدیریت آن پی ببرند.

سپاسگزاری

بدین‌وسیله نویسندگان این مقاله مراتب قدردانی خود را از زحمات همه شرکت‌کنندگان در تکمیل پرسش‌نامه ابراز می‌دارند. این مقاله حاصل پایان‌نامه دانشجویی با عنوان «بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های شهر تهران» در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات است.

مدیریت پست‌مدرن در موزه‌های بررسی شده پایین‌تر از سطح متوسط است. این یافته‌ها نشان می‌دهد برای رسیدن به اهداف سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران، موزه‌ها باید در بازه زمانی کمتر از ده سال، برای نزدیک شدن به اهداف مدیریت پست‌مدرن تلاش کنند و با تمرکز بیشتر به بحث‌های پست‌مدرن در موزه‌ها بپردازند. یقیناً رسیدن به این درجه از پیشرفت بدون حمایت سازمان مادر امکان‌پذیر نخواهد بود. بنابراین لازم است که تصمیم‌گیران در این خصوص کاملاً توجیه شوند تا بتوانند به‌نحو مطلوبی موزه‌ها را به عنوان نهادی پایه‌ای در مسائل علمی، فرهنگی و تاریخی در راه رسیدن به اهداف در سند چشم‌انداز یاری کنند. با توجه به اینکه تحول در سازمان‌های عصر پست‌مدرن نیازمند تحول در هریک از ابعاد چشم‌انداز، فرهنگ، راهبرد و ساختار است، بنابراین به مدیران و متولیان سازمان میراث فرهنگی و به‌ویژه موزه‌ها پیشنهاد می‌شود با تغییر در چشم‌اندازها و راهبردهای سازمان، متناسب با تغییرات محیطی و خلق ساختارهای ارگانیک در سازمان، به تحول مستمر در سازمان کمک کنند. همچنین با توجه به اینکه پویایی یادگیری زیرساختار اصلی سازمان‌ها در عصر پست‌مدرن است، پیشنهاد می‌شود با فراهم کردن شرایطی از قبیل ارتباطات موثرتر بین مدیران و کارکنان و ایجاد فرهنگ کار تیمی، به افزایش خلاقیت و نوآوری در محیط کاری خود کمک کنند.

از عوامل مهم در توانمندسازی افراد یک سازمان در عصر پست‌مدرن، دادن تفویض اختیار به کارکنان، وجود ساختار

مآخذ

- References**
- Abtahi, H. (2002). *Human resource management (managing the affairs of employees in government, industrial and commercial organizations)*. Karaj: Institute of Management Research and Training. [In Persian]
- [ابطحی، سیدحسین (۱۳۸۱). مدیریت منابع انسانی (اداره امور کارکنان در سازمان‌های دولتی، صنعتی و بازرگانی). کرج: مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت].
- Ahmadu, F. O. (2012). *Postmodern Organization and Service Delivery in the Banking Industry Lagos State, Nigeria* (Doctoral dissertation, Covenant University, Ota, Ogun State).
- Alvani, S. (2007). *public Management*. Tehran: Nashr-e Ney. [In Persian]
- [الوانی، صدرالله (۱۳۸۶). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی].
- Půček, M. J., Ochrana, f., & Plaček, M. (2021). *Museum Management*. New York: Springer International Publishing.

- Bazrkar, A., Heravi, A. J., & Abedzadeh, M. (2014). The Impact of Postmodernism on Management and Organization Theories. *International Journal of Management and Humanity Sciences*, 3(8), 2739-2743.
- Blasco López, M. F., Recuero Virto, N., & San-Martín, S. (2019). The cornerstones of museum performance. A cross-national analysis. *Museum Management and Curatorship*, 34(2), 211-233.
- Boje, D.M., & Dennehy, R.F. (1993). *Managing in the postmodern world: America's revolution against exploitation*. Dubuque, IA: Kendall/Hunt Pub. Co p. 120-30;.
- Hekmat, M. (2010). *Managing the museum crisis in the world and providing a solution for the museum in Iran (with emphasis on earthquakes)*. Master Thesis, Faculty of Applied Arts, University of Arts, Tehran. [In Persian]
- [حکمت، مرضیه (۱۳۸۹). مدیریت بحران موزه در دنیا و ارایه راهکار برای موزه در ایران (با تأکید بر زلزله). پایان‌نامه ارشد، دانشکده هنرهای کاربردی، دانشگاه هنر، تهران].
- Drakhshe, J. (2008). *Knowledge of the politics of postmodernism*. Tehran: Social Planning Office of Cultural Studies of the Ministry of Science, Research and Technology. [In Persian]
- [درخشه، جلال (۱۳۸۷). دانستنی‌های سیاست پست مدرنیسم. تهران: دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی مطالعات فرهنگی وزارت علوم و تحقیقات و فناوری].
- Gheorghilaş, A., Dumbrăveanu, D., Tudoricu, A., & Crăciun, A. (2017). The Challenges of the 21st-century museum: dealing with sophisticated visitors in a sophisticated world. *International Journal of Scientific Management and Tourism*, 3-4.
- Ghonji, M., Chizari, M., Sadighi, H., & Rabiee, A. (2015) Assessment of Current and Desirable Situations in Application of Management Components of Postmodern Changes (Case study: Ministry of Cooperatives, Labor and Social Welfare). *Co - Operation and Agriculture*, 4(14): 1-37 [In Persian].
- [غنجی، مستانه، چیدری، محمد، صدیقی، حسن و ربیعی، علی (۱۳۹۴). ارزیابی وضعیت موجود و مطلوب میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت تغییر فرانوگرا (مطالعه موردی: وزارت تعاون، کار و رفاه اجتماعی)، تعاون و کشاورزی، ۴(۱۴)، ص ۱-۳۷].
- Keough, T., & Tobin, B. (2001). Postmodern leadership and the policy lexicon: from theory, proxy to practice. In Paper for the *Pan-Canadian Education Research Agenda Symposium, Quebec, May*.
- Lacan, A. (2019). Think tank: Meaningful management in a postmodern society. *Global Business and Organizational Excellence*, 38(3), 6-10.
- Moradi, A., Moradi, F., & Saadati, M. (2017). *Cultural management, its features and necessities*. Fourth National Conference on New Research in the Field of Humanities and Social Studies of Iran, Qom. [In Persian]
- [مرادی، افسانه، مرادی، فرشته و سعادت، مهدی (۱۳۹۶). مدیریت فرهنگی، ویژگی‌ها و ضرورت‌های آن. چهارمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی و مطالعات اجتماعی ایران، قم].
- Nazari, Sh., Karimi, S., Biukani J., & Eskandari, F. (2013). *Management in the Age of Postmodernism, Francoism*. Paper presented at the first National Conference on Business Management in Hamedan. [In Persian]
- [نظری، شیرزاد، کریمی، صادق، بیوکانی، جلیل و اسکندری، فاطمه (۱۳۹۲). مدیریت در عصر پست مدرنیسم فرآنگوگرایبی، مقاله ارائه شده در اولین همایش ملی مدیریت کسب‌وکار در همدان].
- Pouyafar, M. R., Ghasemi, R., & Aminian, E. (2016). The Impact of Servant Leadership on Employee Job Motivation (Case Study: Semnan Disciplinary Command). *Semnan police knowledge*, 6(19): 74-116. [In Persian]
- [پویافار، محمدرضا، قاسمی، روح الامین و امینیان، احسان (۱۳۹۵). تأثیر رهبری خدمتگزار بر اشتیاق شغلی کارکنان (مطالعه موردی: فرماندهی انتظامی استان سمنان)، فصلنامه دانش انتظامی سمنان، ۶(۱۹)، ص ۷۴-۱۱۶].
- Qasemi, B., & Alizade, S. (2020). Investigation intention of entrepreneurial marketing focusing on the effects of the post-modern environment. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1399(42), 57-65. [In Persian]
- [قاسمی، بهروز و علیزاده، سوده (۱۳۹۹). بررسی قصد بازاریابی کارآفرینانه با تمرکز بر تاثیرات محیط پست مدرن، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۱۳۹۹(۴۲)، ص ۵۷-۶۵].
- Rahimi, H., Yazdkhasty, A., & Haji Sadeghi, Z. (2021). The relationship between organizational culture and organizational innovation with implementation of the post- modern management components (research in university: strategy for industry). *Journal of Industry and University*, 45(12): 47-60. [In Persian]

- [رحیمی، حمید، یزدخواستی، علی و حاجی صادقی، زهرا (۱۳۹۹)]. رابطه فرهنگ سازمانی و نوآوری سازمانی با پیاده‌سازی مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا (پژوهشی دانشگاهی: راهبردی برای صنعت)، نشریه صنعت و دانشگاه، ۴۵ (۱۲)، ص ۶۰-۷۰.
- Salem, Sh. (2019). An Overview of Postmodern Organizations. *Contemporary research in management and accounting sciences*, 1:47-57. [In Persian]
- [سالم، شبنم (۱۳۹۸)]. مروری بر سازمان‌های فرانوگرا (پست مدرن)، پژوهش‌های معاصر در علوم مدیریت و حسابداری، شماره ۱، ص ۴۷-۵۷.
- Sedighi, R. (2020). Leadership in two different eras (modernist leadership for the modern age and supranational leadership for the postmodern era). *Journal of Applied Studies in Management and Development sciences*, 21:65-81. [In Persian]
- [صدیقی، رامین (۱۳۹۹)]. رهبری در دو عصر متفاوت (رهبری نوگرایی برای عصر مدرن و رهبری فرانوگرایی برای عصر پست مدرن)، نشریه مطالعات کاربردی در علوم مدیریت و توسعه، ۲۱، ص ۸-۶۵.
- Seyed Ameri, M., Elahi, A., Afshari, M., & Honari, H. (2016). Developing Role of Postmodern Management on Sport Development Model. *Sport Management Studies*, 8(37), 17-34. doi: 10.22089/smrj.2016.817. [In Persian]
- [سیدعامری، میرحسن، الهی، علیرضا، افشاری، مصطفی و هنری، حبیب (۱۳۹۵)]. تدوین مدل اثر فرانوگرایی در مدیریت بر توسعه ورزش. مطالعات مدیریت ورزشی، ۳۷، ص ۱-۱۷.
- Sökmen, S., Yolal, M., & Özel, Ç. H. (AHTR). Does Museum Marketing Meet Postmodern Conditions?. *Advances in Hospitality and Tourism Research*, 8(2), 288-313.
- Soleymani, N., Shabani, A., & Rajaepour, S. (2012). The Application Rate of Post Modern Management Components in the Libraries of Isfahan State Universities Information. *Sciences & Technology*, 27(4):921-943. [In Persian]
- [سلیمانی، ناهید، شعبانی، احمد و رجایی پور، سعید (۱۳۹۱)]. تعیین میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۲۷ (۴)، ص ۹۲۱-۹۴۳.
- Soleymani, N., Shabani, A., & Rajaepoor, S. (2012). A study of the amount of the application of Servant Leadership indices in the management of Isfahan state universities libraries. *Library and Information Science Research (LISRJ)*, 2:59-76. [In Persian]
- [سلیمانی، ناهید، رجایی پور، سعید و شعبانی، احمد (۱۳۹۰)]. بررسی وضعیت موجود و مطلوب کاربست شاخص‌های رهبری خدمتگزار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، شماره ۲، ص ۵۹-۷۶.
- Soleimani, N. (2010) *A study of the application of postmodern management components in the libraries of public universities in Isfahan*. Master Thesis, University of Educational Sciences, University of Isfahan. [In Persian]
- [سلیمانی، ناهید (۱۳۸۹)]. بررسی میزان کاربرد مؤلفه‌های مدیریت پست‌مدرن در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- Smith, C. (2014). Post-modernising the museum: the ration shed. *Historical Encounters: A journal of historical consciousness, historical cultures, and history education*, 1(1), 32-49.
- Taherpour, F., Rajaepour, S., & Jamshidian, A. (2011). A Study of the Current and Desirable Situations of the Application of Post - modern Management Indices. *Journal of Public Administration Perspective*, 2(3): 97-118. [In Persian]
- [طاهرپور، فاطمه، رجایی پور، سعید و جمشیدیان، عبدالرسول (۱۳۹۰)]. بررسی وضعیت موجود و مطلوب میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا، چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۲ (۳)، ص ۹۷-۱۱۸.
- Taherpour, F. (2008). *Investigating the application of transcendental management components in the management of Isfahan University and Isfahan Medical Sciences*. Master Thesis. School of Educational Sciences, University of Isfahan. [In Persian]
- [طاهرپور، فاطمه (۱۳۸۶)]. بررسی میزان کاربست مؤلفه‌های مدیریت فرانوگرا در مدیریت دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان.
- Tabib Jam, M. (July 10, 2017). The educational role of museums. Iranian Architectural Honors Association. <http://ammi.ir/%D8%A7%D8%AE%D8%A8%D8%A7%D8%B1-%D9%88-%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AA/%D9%85%D9%82%D8%A7%D9%84%>

D8%A7%D8%AA-%D9%85%D8%B9%D9%85%D8%A7%D8%B1%DB%8C-%D9%88-
%D8%B4%D9%87%D8%B1%D8%B3%D8%A7%D8%B2%DB%8C/%D9%86%D9%82%D8%B4-
%D8%A2%D9%85%D9%88%D8%B2%D8%B4%DB%8C-%D9%85%D9%88%D8%B2%D9%87-
%D9%87%D8%A7/ [In Persian]

[طیب جم، منیره (۱۳۹۶، ۱۹ تیر). نقش آموزشی موزه‌ها. انجمن مفاخر معماری ایران.]

Uygun, A., & Akyol, B. (2019). An Application on the Relationship between Postmodern Organization Approach and Employee Innovation: Kirikkale Municipality Case. *International Review of Management and Business Research*. 8, 272-281