

توجه: به تمامی موارد با دقت توجه شود. چنانچه در قالب فرمت زیر نباشد در بررسی اولیه رد خواهد شد.

عنوان مقاله

تدوین الگوی آموزش کارآفرینی دانشجویان دانشگاه کردستان (B Homa 14)

نام نویسنده^[1]، نام نویسنده^{[2]*}، نام نویسنده^[3]، نام نویسنده^[4]

چکیده (B Zar با اندازه 11)

در چکیده عنوان مجدداً تکرار نشود.

((در چکیده باید به نوع روش، اجزای روش شناسی، مهم ترین نتایج اشاره شود. کل مطالب چکیده باید در یک پاراگراف آورده شود. افعال پژوهشی به صورت گذشته آورده شود. حداکثر تعداد کلمات چکیده 300 کلمه باشد)). برای نمونه: روش پژوهش، توصیفی – همبستگی با تاکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه تهران (3237 نفر) تشکیل می دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد 343 نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن ها با استفاده از روش طبقه ای متناسب صورت گرفت. جمع آوری داده ها براساس سه پرسشنامه مهندسی مجدد، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن ها به ترتیب 0/87، 0/92 و 0/88 به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. تجزیه و تحلیل داده ها به کمک دو نرم افزار SPSS و LISREL صورت پذیرفت. نتایج پژوهش: به صورت خلاصه ذکر شود. نیازی به تعداد نیست.

کلید واژه ها: مهندسی مجدد، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی

مقدمه (B Zar با اندازه 12)

((مقدمه بایستی شامل بیان مساله تحقیق، اهمیت و ضرورت انجام پژوهش پیرامون متغیرهای اصلی مورد تحقیق باشد. حداقل 2 و حداکثر 3 صفحه مطلب بایستی در این ارتباط نوشته شود. در استناد به گفته ها و نوشته های دیگران حتماً بایستی رعایت امانت صورت گیرد و طبق فرمت مجله و سبک APA مآخذنویسی درون متن و پایانی نوشته شود. حتماً لازم است به مقالات مشابه چاپ شده در شماره های قبلی فصلنامه رجوع شود و ضمن استفاده از آنها به فصلنامه مدیریت مدرسه و یا تدریس پژوهی استناد شود. حداقل انتظار می رود در دو یا سه منبع از منابع پایانی نام و مشخصات فصلنامه مدیریت مدرسه وجود داشته باشد. در مقالات مروری لازم هست حداقل 20 درصد منابع درون متن و پایانی از آثار و تالیفات سابق نویسنده و صاحب اثر باشد. مقالات دانشجویان دکتری در رشته های علوم تربیتی گرایش مدیریت آموزشی و دیگر حوزه های مطالعاتی علوم تربیتی و مقالات مستخرج از طرح های تحقیقاتی اساتید و پژوهشگران که نظام های آموزشی را مخاطب قرار داده اند در اولویت بررسی می باشد. از نظر فونت و قلم فارسی و انگلیسی و حواشی صفحه و... دقیقاً همین فایل مد نظر قرار گیرد و مطالب مقاله در همین فایل کپی و ذخیره شود. حداکثر تعداد صفحات مقاله 20 صفحه باید باشد. در پاراگراف های زیر نمونه ای از مآخذنویسی و... می تواند مورد ملاحظه قرار گیرد))))

در مواردی که ارجاع مستقیم به فردی می دهید یا از زبان شخصی مبحثی را نقل میکنید فقط سال درون پرانتز قرار داده شود و فامیلی شخص در سمت چپ سال ذکر شود.

توجه: در تمام مجله برای تمامی قسمت های لاتین مجله از قبیل متن های لاتینو اعداد حتما از فونت لاتین Times New Roman استفاده شود.

Wang (2008)

(فونت Times New Roman 11)

عملکرد سازمانی [1] به عنوان اندازه گیری بهره‌وری و اثربخشی یک سازمان شناسایی می‌شود (Gadot, 2006). چگونگی عملکرد کارکنان که به صورت دقیق و جامع انجام می‌شود یکی از تمرکز اصلی پژوهش منابع انسانی است (et al, 2008 & Wang). روند رو به رشد رقابت در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی باعث شده تا دستیابی به مزیت رقابتی پیچیده‌تر گشته و ارتقای عملکرد سازمانی به عنوان یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران عالی سازمان‌های آموزشی مطرح باشد. عملکرد سازمانی، مهم‌ترین مساله برای سازمان‌های انتفاعی و غیرانتفاعی است و اطلاع از عوامل تاثیرگذار بر عملکرد سازمانی برای مدیران بسیار مهم می‌باشد، زیرا این مساله برای برداشتن قدم‌های مناسب در آغاز حائز اهمیت است (Barney, 1991). در دنیای امروز که شاهد تغییر و تحولات شگرف در زمینه‌های مختلف هستیم، محیط، با تلاطم و عدم اطمینان زیادی مواجه است. رقابت، شدت زیادی پیدا کرده، چرخه عمر کسب و کارها و محصولات کوتاه‌تر شده (Kroeger, 2007: 6-7) و سازمان‌ها با چالش‌ها و تحولات زیادی روبرو شده‌اند که ساختارهای سنتی و ویژگی‌های سلسله‌مراتبی و انعطاف‌ناپذیر، توانایی پاسخگویی به این مسائل را ندارند؛ بنابراین سازمان‌های امروزی راهی جز تغییر در شیوه اندیشیدن، نگرش و ادراک خود ندارند. البته منظور تغییراتی است که همه‌جانبه، هم سو و هم جهت بوده و سازمان را در جهت بهبود عملکرد پیش برد. (Yousefi, 2007 & Zahabioun). بقا در چنین محیط‌های متغیر و متحولی، تنها از طریق به دست آوردن عملکرد سازمانی برتر امکان‌پذیر است که لازمه آن توجه به عوامل موثر بر عملکرد سازمانی است (Kroeger, 2007: 6-7)؛ که از مسیرهای مختلفی قابل دستیابی می‌باشد (Schroeder, 2003 & Ahmad). لذا سازمان‌ها برای موفقیت و بقای خود نیازمند ایجاد موقعیت، سیستم و ساختاری هستند که هم از ظرفیت و تعهد نیروی انسانی خود در تمام سطوح سازمان بهره ببرد و هم منجر به یادگیری مستمر و کاربرد موثر دانش در سازمان شود (et al, 2011; & Alipour). بر همین مبنا مهندسی مجدد [2] و یادگیری سازمانی [3] که هر دو به دنبال ایجاد سازگاری با تغییرات محیطی و بهره‌برداری از فرصت‌ها در جهت بهسازی و افزایش کیفیت عملکرد سازمانی می‌باشند به عنوان مفهوم و استراتژی جدیدی وارد مدیریت شدند.

پیشینه پژوهشی

((لازم است محقق به 3 تا 5 پژوهش خارجی و داخلی مرتبط با تحقیق خود که از آنها در قسمت بحث و نتیجه گیری استفاده می‌کند اشاره نماید. در گزارش پیشینه لازم است نام محقق و سال انجام تحقیق و عنوان یا هدف کلی تحقیق و مهم ترین نتایج آن تحقیق آورده شود.

در انتهای پیشینه محقق باید به مهم ترین سوالات یا فرضیه های مورد بررسی خود که در قسمت یافته ها به آنها می‌پردازد اشاره نماید و مدل مفهومی تحقیق خود را ذکر متغیرهای اصلی مورد اشاره قرار دهد.))

روش تحقیق

در قسمت روش شناسی محقق باید به نوع روش تحقیق خود، جامعه یا حوزه مطالعه، نمونه و روش نمونه گیری، ابزارهای جمع آوری اطلاعات (چه کسی آن را ساخته، سال تدوین ابزار، تعداد سوالات یا چگونگی محتوای آن، ابعاد آن، شیوه نمره گذاری آن، روایی و پایایی آن) روش و رویکرد در تحلیل داده ها بایستی قید شود. اگر روش تحقیق ترکیبی هست باید به تفکیک همه اجزای روش شناسی کیفی (نوع رویکرد مطالعه، نوع روش کیفی و چرایی استفاده، حوزه مطالعه و نمونه، روش انتخاب، شیوه کد گذاری یا رویکرد در تحلیل و تفسیر داده ها و...) و کمی (نوع روش، جامعه آماری، نمونه و شیوه نمونه گیری، ابزارهای جمع آوری

اطلاعات، روایی و پایایی ابزارها، روش تحلیل داده ها) مورد اشاره قرار گیرد. البته در روش شناسی اصل ایجاز باید رعایت شود یعنی ضمن مختصر بودن توضیحات اما همه اجزای روش شناسی قید شده باشد. برای نمونه به صورت زیر:

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده ها توصیفی – همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) [8] است. جامعه آماری این تحقیق عبارت بوده است از روش نمونه گیری نیز ابزارهای جمع آوری اطلاعات شامل روش تحلیل داده ها نیز ... بوده است.

یافته ها

((در بخش یافته ها محقق باید به همان سوالات یا فرضیه های مطرح شده قبل از روش شناسی پاسخ دهد. ضمن طرح مجدد سوال یا فرضیه پاسخ آن را در قالب جداول و نمودارها و توضیحات آنها می آورد. نمونه ای از یافته ها و توضیحات در زیر آورده شده است. فرمت جداول باید به صورت زیر باشد. عنوان و شماره جدول مشخص و بالای آن به صورت وسط چین آورده شود. توضیحات هر جدول در زیر آن آورده شود. عنوان و شماره نمودار و شکل باید در زیر آن نمودار آورده شود))).

یافته های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و همچنین ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول 1 نشان داده شده است. این نتایج نشان می دهد که میانگین مهندسی مجدد (2/67) و یادگیری سازمانی (2/51) پایین تر از مقدار متوسط (عدد 3 در طیف 5 درجه ای) و میانگین عملکرد سازمانی (3/03) در سطح متوسط (عدد 3 در طیف 5 درجه ای) می باشد؛ بنابراین هر سه متغیر با سطح مطلوب خود فاصله دارند. نتایج همبستگی نشان می دهد که بین مهندسی مجدد با یادگیری سازمانی ($r=0/52$) و عملکرد سازمانی ($r=0/60$) رابطه مثبت و معنی داری از لحاظ آماری در سطح 0.01 وجود دارد و همچنین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی ($r=0/63$) نیز رابطه مثبت و معنی داری در سطح 0.01 دارند.

نمونه جدول:

جدول 1. میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

اندازه ی فونت جداول: B Zar با اندازه 10 و همچنین عنوان جداول بولد باشد

متغیر	میانگین	انحراف معیار	مهندسی مجدد	یادگیری سازمانی	عملکرد سازمانی
مهندسی مجدد	2/67	0/721	1**		
یادگیری سازمانی	2/51	0/711	52**	1**	
عملکرد سازمانی	3/03	0/724	60**	63**	1**

** معنی داری در سطح 0/01

بحث و نتیجه گیری

((در قسمت بحث و نتیجه گیری باید به نتیجه هر سوال یا فرضیه مختصر اشاره ای شود و این نتیجه با نتایج تحقیقات مشابه از جنبه همسویی یا ناهمسویی مقایسه شود و بعد به تفسیر نتیجه پرداخته شود. چند پیشنهاد کاربردی نیز باید آورده شود))).

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر مهندسی مجدد بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی گری یادگیری سازمانی بود. نخستین یافته های این پژوهش حاکی از آن است که مهندسی مجدد با یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی و همچنین یادگیری سازمانی با عملکرد سازمانی رابطه مثبت و معنی داری دارند، از آنجا که رابطه بین متغیرهای پژوهش معنی دار بدست آمد، برای بررسی تاثیر مهندسی مجدد بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی و همچنین تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی از مدل سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. شاخص های برازش مدل نشان داد که مدل ساختاری طراحی شده از برازش مطلوبی در تمام شاخص ها

برخوردار است، همچنین بررسی مقادیر استاندارد شده و مقادیر T متغیرهای پژوهش با اثر مستقیم و غیرمستقیم بر اساس مسیرهای مدل ساختاری، فرضیات تحقیق را مورد تأیید قرار داد.

در مآخذ نویسی پایانی چند نکته مهم مورد توجه قرار گیرد:

(((اولا منابع درون متن و پایانی همخوانی کامل داشته باشد. سبک APA دقیق رعایت شود. فرمت مجله رعایت شود. مشخصات لاتین منابع فارسی آورده شود. دقیقا همان مشخصه ای که روی جلد اثر می باشد نه ترجمه نویسنده مقاله. در انتهای مشخصات منابع فارسی باید عبارت [in Persian] آورده شود. در مقالات باید نام مجله و دوره و شماره ایتالیک شود. در کتاب ها باید عنوان کتاب ایتالیک شود. در پایان نامه ها باید عنوان پایان نامه ایتالیک شود. حتما به فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی استناد شود))).

برای نمونه:

References

- Bahreyni, S. S. (2006). Analytical review of the implementation of re-engineering processes in higher [education. Journal of Andish-e-Sadegh. (23): 106-83. .[in Persian
- Barney, J., & Barney, J. (1991). Firm Resources and the Theory of Competitive Advantage. Journal of Management, 17, 99-120.
 - Eisner, E. (1998). Educational Imagination: on the design and evaluation of school programs. NY: Macmillian