**عنوان مقاله**

**نام نویسنده[[1]](#footnote-2)، نام نویسنده [[2]](#footnote-3)\*،** **نام نویسنده [[3]](#footnote-4)، نام نویسنده [[4]](#footnote-5)**

تاریخ دریافت: صص تاریخ پذیرش:

**چکیده**

(((در چكيده بايد به هدف تحقيق، نوع روش، اجزاي روش شناسي، مهم ترين نتايج اشاره شود. كل مطالب چكيده بايد در يك پاراگراف اورده شود. افعال پژوهشي به صورت گذشته اورده شود. حداكثر تعداد كلمات چكيده 300 كلمه باشد))). براي نمونه: هدف از اجراي اين پژوهش بررسی تاثیر مهندسی مجدد بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی یادگیری سازمانی بود. روش پژوهش، توصیفی – همبستگی با تاکید بر معادلات ساختاری بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان دانشگاه تهران (3237 نفر) تشکیل می­دادند. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و تعداد 343 نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که گزینش آن‌ها با استفاده از روش طبقه­ای متناسب صورت گرفت. جمع­آوری داده­ها براساس سه پرسشنامه مهندسی مجدد، یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی صورت گرفت که ضریب آلفای کرونباخ آن‌ها به ترتیب 87/0، 92/0 و 88/0 به دست آمد و روایی صوری و محتوایی آن‌ها با استفاده از نظر متخصصان تایید شد. تجزیه و تحلیل داده­ها به کمک دو نرم­افزار SPSS و LISREL صورت پذیرفت. نتايج پژوهش نشان داد: مهندسی مجدد بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی­داری دارد و یادگیری سازمانی نیز بر عملکرد سازمانی تاثیر مثبت و معنی داری دارد. همچنین نقش میانجی یادگیری سازمانی در رابطه بین مهندسی مجدد و عملکرد سازمانی تایید شد.

**کلید واژه ها:** مهندسی مجدد، یادگیری سازمانی، عملکرد سازمانی، کارکنان.

**مقدمه**

((((مقدمه بايستي شامل بيان مساله تحقيق، اهميت و ضرورت انجام پژوهش پيرامون متغيرهاي اصلي مورد تحقيق باشد. حداقل 2 و حداكثر 3 صفحه مطلب بايستي در اين ارتباط نوشته شود. در استناد به گفته ها و نوشته هاي ديگران حتما بايستي رعايت امانت صورت گيرد **و طبق فرمت مجله و سبك APA ماخذنويسي درون متن و پاياني نوشته شود**. حتما لازم است به مقالات مشابه چاپ شده در شماره هاي قبلي ماهنامه رجوع شود و ضمن استفاده از آنها به **ماهنامه مطالعات رهبری فرهنگی استناد شود**. حداقل انتظار مي رود در دو يا سه منبع از منابع پاياني نام و مشخصات ماهنامه مطالعات رهبری فرهنگیوجود داشته باشد. در مقالات مروري لازم هست حداقل 20 درصد منابع درون متن و پاياني از آثار و تاليفات سابق نويسنده و صاحب اثر باشد. مقالات دانشجويان دكتري در رشته هاي علوم تربيتي گرايش مديريت آموزشي و ديگر حوزه هاي مطالعاتي علوم تربيتي و مقالات مستخرج از طرح هاي تحقيقاتي اساتيد و پژوهشگران كه نظام هاي آموزشي را مخاطب قرار داده اند در اولويت بررسي مي باشد. از نظر **فونت و قلم فارسی و انگلیسی و حواشي صفحه** و...دقيقا همين فايل مد نظر قرار گيرد و مطالب مقاله در همين فايل كپي و ذخيره شود. **حداكثر تعداد صفحات مقاله 15 صفحه بايد** باشد. مقالاتی كه بيشتر از 15 صفحه باشد در اولويت بررسي قرار نمي گيرد. **مقالات با رويكرد و روش شناسي تركيبي حداكثر 18 صفحه باشد**. در پاراگراف هاي زير نمونه اي از ماخذنويسي و ...مي تواند مورد ملاحظه قرار گيرد))))

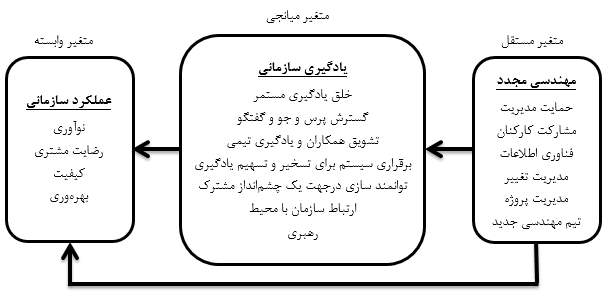
عملکرد سازمانی[[5]](#footnote-6) به عنوان اندازه‌گیری بهره­وری و اثربخشی یک سازمان شناسایی می‌شود (Gadot, 2006). چگونگی عملکرد کارکنان که به صورت دقیق و جامع انجام می‌شود یکی از تمرکز اصلی پژوهش منابع انسانی است (Wang & et al, 2008). روند رو به رشد رقابت در سازمان‌ها به خصوص سازمان‌های آموزشی باعث شده 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. (Zahabioun & Yousefi, 2007). 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 (Ahmad & Schroeder, 2003). لذا سازمان‌ها براي موفقيت و بقاي خود نيازمند ايجاد موقعيت، سيستم و ساختاري هستند كه هم از ظرفيت و تعهد نيروي انساني خود در تمام سطوح سازمان بهره ببرد و هم منجر به یادگیری مستمر و كاربرد مؤثر دانش در سازمان شود (Alipour & et al, 2011; Demers, 2009). بر همين مبنا مهندسی مجدد[[6]](#footnote-7) و یادگیری سازمانی[[7]](#footnote-8) 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 استراتژي جديدي وارد مديريت شدند.

**پيشينه پژوهشي**

(((لازم است محقق به **3 تا 5 پژوهش خارجي و داخلي مرتبط با تحقيق خود** كه از آنها در قسمت بحث و نتيجه گيري استفاده مي كند اشاره نمايد. در گزارش پيشينه لازم است نام محقق و سال انجام تحقيق و عنوان يا هدف كلي تحقيق و مهم ترين نتايج آن تحقيق اورده شود.

در انتهاي پيشينه محقق بايد به **مهم ترين سوالات يا فرضيه هاي مورد بررسي خود كه** در قسمت يافته ها به آنها مي پردازد اشاره نمايد و **مدل مفهومي تحقيق خود** را ذكر متغيرهاي اصلي مورد اشاره قرار دهد.)))

مدل شکل به صورت زیر باشد:



**شکل1-** مدل مفهومی تحقیق

**روش تحقیق**

در قسمت روش شناسي محقق بايد به نوع روش تحقيق خود، جامعه يا حوزه مطالعه، نمونه و روش نمونه گيري، ابزارهاي جمع آوري اطلاعات(چه كسي ان را ساخته، سال تدوين ابزار، تعداد سوالات يا چگونگي محتواي آن، ابعاد آن، شيوه نمره گذاري آن، روايي و پايايي ان) روش و رويكرد در تحليل داده ها بايستي قيد شود. اگر روش تحقيق تركيبي هست بايد به تفكيك همه اجزاي روش شناسي كيفي ( نوع رويكرد مطالعه، نوع روش كيفي و چرايي استفاده، حوزه مطالعه و نمونه، روش انتخاب،شيوه كد گذاري يا رويكرد در تحليل و تفسير داده ها و...) و كمي( نوع روش، جامعه آماري، نمونه و شيوه نمونه گيري، ابزارهاي جمع اوري اطلاعات، روايي و پايايي ابزارها، روش تحليل داده ها) مورد اشاره قرار گيرد. البته در روش شناسي اصل ايجاز بايد رعايت شود يعني ضمن مختصر بودن توضيحات اما همه اجزاي روش شناسي قيد شده باشد. براي نمونه به صورت زير:

تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر نحوه گردآوری داده­ها توصیفی – همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM[[8]](#footnote-9)) است. جامعه آماری اين تحقيق عبارت بوده است از....روش نمونه گيري نيز....ابزارهاي جمع اوري اطلاعات شامل.... روش تحليل داده ها نيز با...بوده است.

**یافته­ها**

(((در بخش يافته ها محقق بايد به همان سوالات يا فرضيه هاي مطرح شده قبل از روش شناسي پاسخ دهد. ضمن طرح مجدد سوال يا فرضيه پاسخ ان را در قالب جداول و نمودارها و توضيحات انها مي آورد. نمونه اي از يافته ها و توضيحات در زير اورده شده است. فرمت جداول بايد به صورت زير باشد. عنوان و شماره جدول مشخص و بالاي آن به صورت وسط چين آورده شود. توضيحات هر جدول در زير آن اورده شود. عنوان و شماره نمودار و شكل بايد در زير آن نمودار آورده شود))).

یافته­های توصیفی مربوط به میانگین، انحراف معیار و همچنین ضریب همبستگی میان متغیرهای پژوهش در جدول 1 نشان داده شده است. این نتایج نشان می‌دهد که میانگین مهندسی مجدد (67/2) و یادگیری سازمانی (51/2) پایین‌تر از مقدار متوسط (عدد 3 در طیف 5 درجه‌ای) و میانگین عملکرد سازمانی (03/3) در سطح متوسط (عدد 3 در طیف 5 درجه‌ای) می‌باشد؛ بنابراین هر سه متغیر با سطح مطلوب خود فاصله‌دارند. نتایج همبستگی نشان می‌دهد که بین مهندسی مجدد با یادگیری سازمانی (52/0r=) و عملکرد سازمانی (60/0r=) رابطه مثبت و معنی‌داری از لحاظ آماری در سطح 0.01 وجود دارد و همچنین یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی (63/0r=) نیز رابطه مثبت و معنی‌داری در سطح 0.01 دارند.

نمونه جدول:

**جدول 1-** میانگین، انحراف معیار و همبستگی میان متغیرهای پژوهش

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

\*\* معنی­داری در سطح 01/0

**بحث و نتیجه­گیری**

(((در قسمت بحث و نتيجه گيري بايد به نتيجه هر سوال يا فرضيه مختصر اشاره اي شود و اين نتيجه با نتايج تحقيقات مشابه از جنبه همسويي يا ناهمسويي مقايسه شود و بعد به تفسير نتيجه پرداخته شود. چند پيشنهاد كاربردي نيز بايد اورده شود))).

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر مهندسی مجدد بر عملکرد سازمانی با نقش میانجی­گری یادگیری سازمانی بود. نخستین یافته­های 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 معنی­داری دارند، از آنجا که رابطه بین متغیرهای پژوهش معنی­دار بدست آمد، برای بررسی تاثیر مهندسی مجدد بر یادگیری سازمانی و عملکرد سازمانی و همچنین تاثیر یادگیری سازمانی بر عملکرد سازمانی از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) استفاده شد. شاخص­های برازش مدل نشان داد که مدل ساختاری طراحی‌شده از برازش مطلوبی در تمام شاخص­ها برخوردار است، همچنین بررسی مقادیر استانداردشده و مقادیر T متغیرهای پژوهش با اثر مستقیم و غیرمستقیم بر اساس مسیرهای مدل ساختاری، فرضیات تحقیق را مورد تایید قرارداد.

**در ماخذنويسي پاياني** چند نكته مهم مورد توجه قرار گيرد:

(((اولا منابع درون متن و پاياني همخواني كامل داشته باشد. سبك APA دقيق رعايت شود. فرمت مجله رعايت شود. مشخصات لاتين منابع فارسي آورده شود . دقيقا همان مشخصه اي كه روي جلد اثر مي باشد نه ترجمه نويسنده مقاله. در انتهاي مشخصات منابع فارسي بايد عبارت .[in Persian] آورده شود. در مقالات بايد نام مجله و دوره و شماره ايتاليك شود. در كتاب ها بايد عنوان كتاب ايتاليك شود. در پايان نامه ها بايد عنوان پايان نامه ايتاليك شود. حتما به ماهنامه مطالعات رهبری فرهنگی استناد شود))).

**براي 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. (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

**Abstract:**

**چكيده انگليسي**:

در انتهاي مقاله بايد چكيده انگليسي به همراه اسامی نویسندگان آورده شود.

1. - استادیار مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران [↑](#footnote-ref-2)
2. - دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران [↑](#footnote-ref-3)
3. - دانش آموخته مدیریت .....، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران [↑](#footnote-ref-4)
4. - دانشجوی دکتری مدیریت فرهنگی، دانشکده روان­شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

   \* نویسنده مسئول: ایمیل نویسنده مسئول [↑](#footnote-ref-5)
5. Organizational Performance [↑](#footnote-ref-6)
6. Re-engineering [↑](#footnote-ref-7)
7. Organizational Learning [↑](#footnote-ref-8)
8. Structural equation modeling [↑](#footnote-ref-9)