|  |
| --- |
| **Journal of Effective Education** |

ISSN (Online):

**Research Paper**

### Title

 **first author1, second writer2\*, Third Author3**

1.PhD candidate Persian language

2. Assistant Professor Persian

3. Assistant Professor Persian

Received:

Accepted:

PP:

Use your device to scan and read the article online

**DOI:**

**Keywords:**

Transformational leadership, Organizational learning, Organizational performance, Human resource improvement.

**Corresponding author:**

**Address:**

 **Tell:**

**Email:**

**Abstract**

**Introduction:** In recent decades, lipids and their related compounds in the plasma of healthy individuals and patients were considered and proposed ad risk factors for cardiovascular diseases. This study aimed to review the effect of 15 days’ cinnamon supplementation on lipid profile in response to an aerobic exercise session.

research methodology**:** In this quasi- experimental study 24 healthy male were selected and divided into three equal groups (1g cinnamon, 1.5 g cinnamon, and placebo) according to aerobic power. The subjects were taking cinnamon capsules for 15 days. Blood sampling was taken from subjects before and immediately after 30 minutes of running with an intensity of 55 to 65 percent of maximum heart rate on the treadmill. For statistical analysis of data, dependent t-test, one-way ANOVA, and Tukey’s *post- hoc* tests were used (P≤0.05).

**Findings:** Aerobic exercise significantly increased HDL and decreased LDL, VLDL, TG, and Cho (P≤ 0.05), 15 days cinnamon supplementation had a significant effect on the increase of HDL and decrease of LDL, TG, and Cho in response to one session of aerobic exercise (P≤ 0.05, though, had no significant effect on VLDL (P≥ 0.05).

**Conclusion:** It seems that to improve the response of lipid profile to one session aerobic exercise, 15 days’ cinnamon supplementation can be used.

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

|  |  |
| --- | --- |
| **فصلنامه تعليم و تربيت احسن**  |  |

شاپا چاپی: شاپا الکترونیکی:

### مقاله پژوهشی

**عنوان**

**نویسنده اول1، نویسنده دوم2\*نویسنده سوم3**

1. دانش­ آموخته دکتری

2. استادیار رشته

**تاریخ دریافت:**

**تاریخ پذیرش:**

**شماره صفحات:**

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن

مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید

**DOI:**

**واژه­های کلیدی:**

**چکیده**

**مقدمه و هدف**: در دهه­هاي اخير چربي­ها و ترکيب­هاي وابسته به آنها در پلاسماي افراد سالم و بيمار مورد توجه قرار گرفته است و به عنوان عوامل خطرساز براي بيماري­هاي قلبي- عروقي مطرح شده­اند. هدف از تحقيق حاضر بررسي اثر 15 روز مکمل دهي دارچين بر نيمرخ چربي در پاسخ به يک جلسه فعاليت ورزشي هوازي بود.

**روش شناسی پژوهش**: در این مطالعه نیمه تجربی 24 مرد انتخاب و بر اساس توان هوازي به سه گروه همسان (يک گرم دارچين، 5/1 گرم دارچين و دارونما) تقسيم شدند. آزمودني­ها به مدت 15 روز کپسول­هاي دارچين را استفاده کردند. قبل و بلافاصله بعد از 30 دقيقه دويدن با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوار گردان از آزمودني­ها خونگيري به عمل آمد. جهت تجزيه و تحليل يافته­ها از آزمون t وابسته، آزمون واريانس يک راهه و آزمون تعقيبي توکي استفاده شد (05/0 ≥P).

**یافته­ها**: فعاليت ورزشي هوازي منجر به افزايش معني­دار HDL و کاهش LDL، VLDL، TGو Cho شد (05/0≥P)، 15 روز مکمل دهي دارچين اثر معني­داري بر افزايش HDL و کاهش LDL، TG و Cho در پاسخ به يک جلسه فعاليت ورزشي داشت (05/0≥P) با اين وجود اثر معني داري بر VLDL نداشت (05/0≤P).

**بحث و نتیجه­گیری:** به نظر مي­رسد جهت بهبود پاسخ نيمرخ چربي به يک جلسه فعاليت ورزشي هوازي مي­توان از 15 روز مکمل دهي دارچين استفاده نمود.

**استناد:** نویسنده ها(نحوه نوشتن اسامی نویسنده گان حتما اول نام خانوادگی بعد نام نمونه زارع علی) ، 1400، عنوان مقاله ،فصلنامه تعليم و تربيت احسن، دوره ....شماره....شماره صفحات

**\* نویسنده مسئول:**

**نشانی:**

**تلفن:**

**پست الکترونیکی:**

### مقدمه

## هر سازمانی به افراد آموزش دیده و متخصص که یکی از مؤثرترین عوامل در توسعه اقتصادي، اجتماعی و فرهنگی هر کشور به شمار می رود نیاز دارد تا مأموریت خود را به انجام برساند. اگر توانایی هاي کارکنان موجود سازمان پاسخگوي این نیاز باشد آموزش ضرورت چندانی ندارد اما اگر کارکنان سازمان داراي دانش، اطلاعات، مهارت هاي لازم و مناسب نباشند سازمان را دچار مشکلات و ضایعات عدیده مالی و اداري و غیره خواهند کرد (2013,p107،Sabrkesh et al). اهمیت نقش نیروی انسانی در سازمان ها غیرقابل انکار است، نیروی انسانی کارسازترین ابزار جهت دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده است و عدم توجه به فراهم کردن محیط مناسب برای آنان می تواند مسائل زیادی را برای سازمان ها در برداشته باشد. در محیط آشفته امروزی سازمان ها با یک تغییر تدریجی در روابط سنتی اشتغال و استخدام روبرو هستند. میزان ماندگاری سازمان و میانگین مدت تصدی یک شغل کاهش یافته و از طرف دیگر نرخ ترک سازمان افزایش یافته است.(Khordehghir et al, 2017, p236) از سویی تحول و دگرگونی[[1]](#footnote-2) نوع جدید تغییر است که پدیدار شده و امروزه در گونه اي متداول تر و پیچیده تر در هر سازمانی روي می دهد. هم چنین شرط بقاي هر سازمانی درگرو عکس العمل سریع در برابر تغییرات است(Andam et al, 2015). تغییر و تحول، از ویژگی های مهم سازمانهای کارا و اثربخش است. "سازمان خواهان بقا و اثربخشی خویش است، باید به تغییرات محیطی حساس بوده و عکس العمل مناسب نشان دهد و بپذیرد که تغییرات در یک سازمان امری الزامی و مستمر است. بنابراین در یک سازمان سالم، یک اصل تعیین کننده اثربخشی در هر سازمان است. سازمان های سالم کارکنانی متعهد دارند که به یکدیگر و به مدیر اعتماد دارند و به معیارهای سازمان پایبند هستند. احتمالاً فهم وضع سلامت یک سازمان، می تواند ما را در گزینش روشهای مدیریت و رهبری مناسب برای اثربخش سازی آن یاری کند.(Khordehghir et al, 2017, p237) . در سالهاي اخیر نظام آموزش کشور با مشکلات متعددي رو به رو شده است، ازجمله، فقدان فلسفه مبتنی بر مبانی تئوریک بومی برخاسته از نظام ارزشی، فقدان مهندسی فرهنگی هدفمند، دوري از رسالت اصلی و پرداختن به حاشیه ها و جوانب فرعی، عدم مشارکت پذیري و تعامل با عقبه فرهنگی و ناتوانی در به کارگیري انبوه نیروهاي کارشناسی و تحصیل کرده است(Jahanian,2015). امروزه این موضوع که عامل عمده تغییر در سازمان هاي پیشرفته نیروي انسانی است یک واقعیت عینی است. بر این اساس نقش توسعه و بهسازی نیروي انسانی در بهبود عملکرد سازمانی بسیار مهم تلقی گردیده و کیفی سازي منابع انسانی به یکی از پرشتاب ترین و مهم ترین وظایف نظام آموزش کارکنان تبدیل گردیده است. مبناي نظري این کار، تلفیق عملی نظام آموزش و فرایندهاي آن با استراتژي هاي راهبردي سازمان است و بر این اساس اگر چه نظام آموزش باید قادر باشد ضمن پاسخ گویی به سؤالات کلیدي و بررسی شیوه هاي بهبود عملکرد کیفی کارکنان، با فرصت ها و تهدیدات محیطی، هماهنگی مناسب پیدا و رسالت خود را در شرایط مختلف و منطبق با سیاست کلی سازمان ایفا کند ولی باید پذیرفت که بدون انجام مدیریت مناسب آموزش که مبناي آن تفکر استراتژیک و رهبری تحولی گرا در سازمان ؛ امکان برنامه ریزي و اجراي متعهدانه وجود نخواهد داشت و طبیعی است آن دسته از برنامه هایی که منطبق با استراتژي نبوده و از یک سیستم مدیریتی قوي بهره نمی برند، مطمئناً در زمینه هاي نیازسنجی، برنامه ریزي و ارزشیابی فاقد اثربخشی لازم بوده و بالطبع تأمین کننده اهداف سازمان نیز نخواهند بود. (Atabaki ET AL,2016,P 93) موفقیت هر، سازمان بستگی به کیفیت نیروی انسانی دارد و این امر جز از طریق اجرای نظام مند و مناسب برنامه های آموزش و بهسازی کارکنان امکان پذیر نیست. وقتی یک سازمان در جهت دستیابی به سطوح بالای بهره وری حرکت کند، بدین معناست که تلاش برای رسیدن به مرحله بالندگی را آغاز کرده است. در چنین سازمانی، رهبری و مدیریت، اثربخش می باشد و تعداد مدیران شایسته در آن، زیاد است. یکی از مهمترین عوامل مؤثر در استفاده بهینه از نیروی انسانی سازمان، رهبری اثربخش بوده و مدیران کارآمد و لایق می دانند چگونه منابع انسانی سازمان را در جهت افزایش بهره وری شغلی، ترغیب کنند. جو سازمانی مناسب و رضایت از کار، باعث می شود کارکنان سازمان با میل و رغبت بیشتری بر سر کار خود حاضر شوند. از طرف دیگر مهمترین عامل یا مانع برای دستیابی به بهره وری بهینه سازمان، منابع انسانی ناکارآمد است. نیاز سازمانها به حضور یا وجود رهبران کارآمد، پرتلاش، سالم، علاقمند و خلاق همانند نیاز آدمی به تغذیه مناسب است. در سازمان های موفق، همه کارکنان برای ایفای نقش خود برانگیخته شده اند و به کار خود علاقه مند هستند Khordehghir et al, 2017, p238)) .

## **روش شناسی پژوهش**

## در این مطالعه نیمه تجربی 24 مرد سالم به عنوان نمونه آماري انتخاب شدند. معیارهای ورود به مطالعه حاضر شامل عدم اعتياد به مواد مخدر، عدم سابقه بيماري خاص، عدم معلوليت جسمي بود. با توجه به اينکه توان هوازي بر متغييرهاي تحقيق اثر گذار هستند در ابتدا توان هوازي به وسيله آزمون کوپر از تمامي آزمودني­ها اندازه­گيري شد و سپس بر اساس توان هوازي به سه گروه همسان (دارچين دوز يک گرم، دارچين دوز 5/1 گرم و دارونما) تقسيم شدند. آزمودني­ها به مدت 15 روز کپسول­هاي دارچين را استفاده کردند. روز شانزدهم از تمامي آزمودني­ها، در حالت ناشتا آزمون به عمل آمد. ابتدا قد و وزن همه آزمودني­ها اندازه­گيري شد. اولين خونگيري قبل از انجام هرگونه فعاليت انجام شد. پس از آن، آزمودني­ها به مدت 30 دقيقه با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوارگردان فعاليت کردند. دومين خونگيري بلافاصله پس از انجام فعاليت هوازي انجام شد. جهت اندازه­گيري نيمرخ چربي از روش آنزيمي کالريمتري (زيست شيمي) با استفاده از دستگاه اتو آناليزر مدل SELECTR-XL ساخت کشور هلند استفاده شد. جهت تجزيه و تحليل يافته­هاي تحقيق از آزمون­هاي آماري شاپیروویلک، t وابسته و آناليزواريانس يک­طرفه همراه با آزمون تعقيبي توکي استفاده شد (05/0≥P).

## **یافته ها**

## ويژگي­هاي جمعيت شناختي آزمودني­ها در جدول 1 ارائه شده است. نتايج آزمون آناليزواريانس يک­طرفه در جدول 2 نشان مي­دهد 15 روز مکمل دهي دارچين با دوزهاي 1 (03/0=P) و 5/1 (001/0=P) گرم منجر به افزايش معني­دار سطوح ناشتاي HDL مي­گردد با اين وجود اثر معني­داري بر سطوح ناشتاي LDL (33/0=P)، VLDL(34/0=P)، TG (44/0=P) و Cho (06/0=P) ندارد. نتايج آزمون t وابسته در جدول 3 نشان مي­دهد 30 دقيقه دويدن با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوارگردان در گروه­هاي 5/1 گرم دارچين، 1 گرم دارچين و دارونما منجر به افزايش معني­دار HDL و همچنين کاهش معني­دار LDL، VLDL، TG و Cho مي­گردد (001/0=P). نتايج آزمون آناليزواريانس يک­طرفه در جدول 3 نشان مي­دهد تفاوت معني­داري در تغييرات HDL (001/0=P)، LDL (003/0=P)، TG (001/0=P) و Cho (001/0=P) گروه­های 5/1 گرم دارچين، 1 گرم دارچين و کنترل در پاسخ به 30 دقيقه دويدن با شدت 55 تا 65 درصد حداکثر ضربان قلب روي نوارگردان وجود دارد. نتايج آزمون تعقيبي توکي در جدول 4 نشان مي­دهد سطوح HDL در گروه­هاي 1 گرم دارچين (01/0=P) و 5/1 گرم دارچين (001/0=P) به طور معني­داري بالاتر از گروه دارونما است.

|  |
| --- |
| **جدول 1. ويژگي­هاي جمعيت شناختي آزمودني­ها (متغيرها بر اساس انحراف استاندارد ± ميانگين گزارش شده­اند)** |
|  | 5/1 گرم دارچين | 1 گرم دارچين | دارونما |
| سن (سال) | 73/3 ± 25/34 | 73/4 ± 87/34 | 37/3 ± 75/34 |
| قد (سانتي متر) | 98/5 ± 87/173 | 41/ 9± 176 | 33/3 ± 173 |
| وزن (کيلوگرم) | 24/11 ± 42/79 | 19/15 ± 16/84 | 99/9 ± 86/76 |

### مدل نهایی تحقیق:

## بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده های مختلف، مدل نهایی تحقیق به شکل زیر ارایه شده است.



**شکل 4 مدل نهایی تحقیق**

### بحث و نتیجه گیری

## بحث ونتیجه گیری براساس یافته ها ی مهارت های کاربردی : برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته ، مهارت کاربردی دربرگیرنده کدهایی همچون تحول مداری و ایجاد پویایی ، جذاب کردن محیط کاری، ایجاد جو دوستانه، انصاف وعدالت ، نوآوری وخلاقیت، تشویق وایجاد انگیزه، سازماندهی، انضباط، توان اجرایی، تعیین اهداف ، پیگیری دستیابی به اهداف، آشنایی با فناآوری ، هدایت ، شناخت محیط کاری، آموزش دیدن، کسب مهارت های جدید، احترام، بهبهود عملکرد وپیشرفت مستمر است. براساس نتایج این پژوهش چنین استنباط می شودکه ازبین عناصرمهارت های کاربردی، عنصرتعیین اهداف موثرترین عامل مهارت های کاربردی درمتغیر اثربخشی مدیران دوره دوم متوسطه آموزش وپرورش استان لرستان است. نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق ( Butsankom, 2016) و (Pirzad & et al, 2018) در یک راستا قرار دارد.

## برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته، مهارت های مدیریت ورهبری دربرگیرنده کدهایی همچون الهام بخشی، نفوذ، مربی گیری، انعطاف پذیری، مشارکت، توان تشخیص، تصمیم گیری ، مهارت برنامه ریزی، مدیریت پیچیدگی، تیم سازی، خودانگیزشی، مدیریت زمان، مدیریت استرس، مدیریت تعارض، دانش واطلاعات ، اطلاع رسانی وتبادل اطلاعات، مدیریت منابع انسانی، شناخت نیازهای فعلی وآتی، امنیت کاری، ارزشیابی عملکرد ، بازخورد عملکرد است. برمبنای نتایج این پژوهش چنین استنباط می شودکه ازبین عناصرمهارت های مدیریت ورهبری عنصرتصمیم گیری موثرترین عامل مهارت های مدیریت ورهبری در متغیراثربخشی مدیران دوره دوم متوسط آموزش وپرورش استان لرستان است.

## برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته، توانایی های شخصیتی دربرگیرنده ی کدهایی همچون توانایی عاطفی، توانایی فیزیکی ، هوش وذکاوت، جذابیت، اعتماد به نفس، تسلط برخود، مسوولیت پذیری وانتقاد پذیری است. برمبنای نتایج این پژوهش چنین استنباط می شودکه ازبین

## عناصر توانایی های شخصیتی، عنصر جذابیت موثرترین عامل توانایی، شخصیتی درمتغیراثربخشی مدیران دوره دوم متوسطه آموزش وپرورش استان لرستان است نتایج این تحقیق با نتایج تحقیق( Butsankom,2016)و Pirzad & et al, 2018) ( در یک راستا قرار دارد.

##  برمبنای تجزیه وتحلیل انجام گرفته، مهارت های ارتباطی دربرگیرنده، کدهایی همچون توانایی ارتباط فردی، ایجاد هماهنگی ،اعتبارواعتماد،

### پیشنهادهای كاربردي پژوهش

## - شناخت ویژگی‌ها و شخصیت همکاران از دلایل اثربخشی مدیران است، برای همین مدیران [[2]](#footnote-3)لازم است که با شناخت شخصیت همکاران و بالا بردن میزان تاثیرگذاری‌‌شان در موضوعات مختلف، لزوم هماهنگی بین آنها و میزان مشارکت در کارهای گروهی و تیم‌سازی را در درون مدرسه انجام ‌دهند.

## - ایجاد روابط متقابل و دوسویه در انجام امور و عملکرد شغلی بهتر، تاثیرگذار است، برای همین مدیران لازم است در دیدارهای رو در رو و یا جلسات عمومی از روش‌های سخنوری پویا و هم‌چنين گوش دادن فعال استفاده کنند تا دبیران این امنیت خاطر را داشته باشند که تمام توجه مدیر به حرف‌ها و پیشنهادهای آنان است.

##  - فراهم کردن شرایط خلاقیت و نوآوری یکی از عناصر اثربخشی مدیران در مدارس است. برای این کار مدیران بهتر است به خلاقیت خود و دبیران اعتقاد داشته و از انجام کار به شکل معمول جلوگیری کرده و از آزمون و خطایی که موجب خسران برای دبیران و دانش‌آموزان نشود، نهراسد. یا با ایجاد نظام پیشنهادات، به ترغیب خلاقیت و نوآوری در ارایه ایده‌ها و نظریات، حمایت کنند.

**نتیجه گیری**

در پايان با توجه به يافته­هاي تحقيق حاضر مي­توان نتيجه­گيري کرد جهت بهبود پاسخ نيمرخ چربي به يک جلسه فعاليت ورزشي، 15 روز مکمل­دهي دارچين با دوزهاي 1 گرم و 5/1 گرم را مي­توان استفاده نمود با اين وجود اثر مکمل­دهي 5/1 گرم بيشتر از 1 گرم است.

**ملاحظات اخلاقی**

**پیروی از اصول اخلاق پژوهش**

در مطالعه حاضر فرم­های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی آزمودنی­ها تکمیل شد.

**حامی مالی**

هزینه­های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

**مشارکت نویسندگان**

طراحی و ایده پردازی: مريم اسفنديارپور، علی حسین­زاده گنابادی، عبدالصالح زر؛ روش شناسی و تحلیل داده­ها: مريم اسفنديارپور، علی حسین زاده گنابادی، فاطمه فرخايی؛ نظارت و نگارش نهایی: عبدالصالح زر.

**تعارض منافع**

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

**References**

1. Alagheband, A, (2015), Theoretical foundations of educational management principles, Theoretical foundations of the principles of educational management, Tehran, Ravan Publishing Twenty-sixth edition. ]in persian[
2. Ansari Renani, G, and Tabatabai, A, (2005). The Impact of Meritocracy on Productivity, Democracy in Iran, Merit Conference in Iran, No. 1, Tehran. . ]in persian[
3. Bakhtiari, A, (2002). Characteristics of an efficient and effective school principal, management in education, Volume 8, Number 32, pp. 26 -16. . ]in persian[
4. Behrangi, M R, Tabatabai, B (2009). Investigating the Relationship between Entrepreneurial Characteristics of Managers and Their Effectiveness in Kerman Girls' High Schools, Leadership and Educational Management, Volume 3, Number 2, pp. 50- 35.
5. Behlooli, N.; Sarmast, B and Karimi, AR (2013). Presenting an optimal model of managers' effectiveness (Case study of East Azarbaijan governors in 2009). Productivity Management, Year 7, No. 26, pp. 211 197. . ]in persian[
6. Croonen, E.P., Brand, M.J. (2013). Antecedents of Franchisee Trust. J Market Channels. 20 (1-2):141-68.Croonen , E.P., Brand, M.J. (2013). Antecedents of Franchisee Trust. J Market Channels. 20 (1-2):141-68.
1. Transformation [↑](#footnote-ref-2)
2. [↑](#footnote-ref-3)