

فرم شماره ۲	فرم طرح تحقیق پایان نامه کارشناسی ارشد	 دانشگاه سبزخرد مدیریت تحصیلات تکمیلی
--	--	--

الف) اطلاعات مربوط به دانشجو

دانشکده: علوم تربیتی	رشته: مدیریت آموزشی	گرایش: علوم تربیتی
	نوبت: دوم	

ب) اطلاعات مربوط به استاد(ان) راهنما

استاد راهنما	نام و نام خانوادگی	گروه آموزشی	مرتبه علمی	تخصص	درصد مشارکت	نام موسسه
اول						

ج) اطلاعات مربوط به استاد(ان) مشاور

استاد مشاور	نام و نام خانوادگی	گروه آموزشی	مرتبه علمی	تخصص	درصد مشارکت	نام موسسه
اول						

د) اطلاعات مربوط به پایان نامه

نقش عوامل استرس شغلی در روحیه و عملکرد شغلی معلمان دوره ابتدایی شهرستان زاوه	عنوان فارسی
Role of job stress on morale and job performance of elementary school teachers of Zaveh City	عنوان انگلیسی
استرس شغلی، روحیه معلمان، عملکرد کاری، معلمان دوره ابتدایی، شهرستان زاوه	واژگان کلیدی فارسی
job stress, morale, job performance, elementary school teachers, Zaveh City	واژگان کلیدی انگلیسی
☐ نظری ☒ عملی ☐ عملی	جنبه تحقیق:

تعداد واحد پایان نامه:	۴ واحد	مدت اجرا: ۶ ماه
------------------------	--------	-----------------

ه) اطلاعات مربوط به پایان نامه

۱	شرح مسأله(اهداف، سابقه و ضرورت تحقیق):
---	--

پیشرفت یک کشور در اولین مرحله به نظام آموزشی آن وابسته است. در نظام آموزشی موفق معلمان نقش حیاتی دارند و اعتقاد بر این است که عملکرد خوب دانش آموزان به کارایی نحوه تدریس معلمان آنها وابسته است. عملکرد شغلی معلمان یکی از مهم ترین عوامل در تسهیل یادگیری دانش آموزان است (سلامت، سمسو و مصطفی کمالو، ۲۰۱۳). عملکرد شغلی^۱ به معنی عملی است که منجر به تکمیل یا اجرای یک تکلیف می شود (گریفین^۲، ۲۰۱۲). عملکرد شغلی معلمان نیز به صورت وظایفی تعریف می شود که توسط معلم در یک دوره زمانی خاص و در یک مدرسه برای دستیابی به اهداف سازمانی انجام می گیرد عملکرد شغلی بالا بیانگر کیفیت تدریس و آموزش در یک مدرسه است (احمدی، امانی ساری بگلو و معصومی، ۱۳۹۳).

به عبارت دیگر، عملکرد شغلی عبارت از کارایی و اثربخشی در وظایف محوله می باشد. در این تعریف کارایی به معنای نسبت بازده به دست آمده به منابع به کار رفته می باشد و اثر بخشی عبارت از میزان دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده می باشد. در یک تعریف دیگر، عملکرد شغلی همان بازده افراد طبق وظایف قانونی تعریف شده و عبارت است از پیامد فعالیت های نیروی انسانی در خصوص انجام وظایفی که به او واگذار می شود و میزان تلاش و حدود موفقیت کارمند در اجرای وظایف شغلی و تکالیف رفتاری مورد انتظار را بیان می کند (سیستانی، ۱۳۸۱).

کارایی و پویایی افراد تا اندازه های به سطح روحیه آنها بستگی دارد (غلامی، عقابی، امیر شاهی و یداللهی، ۱۳۹۱). روحیه^۳ ترکیبی است از طرز تلقی، احساسات و عواطف فرد یا افراد نسبت به انجام کار تا حد توان در یک محیط کاری. هر اندازه فعلیت فرد یا گروه سازمان توام با رضایت خاطر باشد، روحیه کاری مطلوب و در صورت عکس روحیه نامطلوب و پایین است (عسگریان، ۱۳۷۰).

بنتلی^۴ و ریمپل^۵ (۱۹۸۰) روحیه را به عنوان علاقه و اشتیاق حرفه ای که یک شخص در جهت تحقق اهداف فردی و گروهی در یک موقعیت شغلی معین ابراز می کند، تعریف کرده اند. بنابراین می توان گفت فرد با روحیه، فردی وظیفه شناس است که وظایف خود را به خوبی انجام می دهد و از آنجا که روحیه عملکرد افراد را تحت تاثیر قرار می دهد، سازمان ها باید به اهمیت این امر واقف گردند (حیدری و رجایی پور، ۱۳۸۷).

نظریه پردازان همگی موافقت که روحیه نتیجه ترکیب عوامل زیر است: ۱. ساختمان شخصیت؛ ۲. سازمان اجتماعی محیط کار؛ ۳. جنبه های رسمی سازمان (کاشانیان، ۱۳۷۰). بنتلی و ریمپل (۱۹۸۰) ابعاد روحیه را شامل موارد زیر می دانند: ارتباطات موثر بین معلمان و مدیران؛ احساس

^۱ Job performance

^۲ Griffin

^۳ Morale

^۴ Bentley

^۵ Rempel

رضایت از شغل؛ همکاری بین معلمان؛ فراهم بودن رفاه اقتصادی؛ حجم کار؛ مسایل برنامه درسی؛ موقعیت اجتماعی؛ حمایت جامعه از آموزش و پرورش؛ فراهم بودن خدمات و تسهیلات آموزشی؛ کاهش فشارهای منطقه بر معلمان.

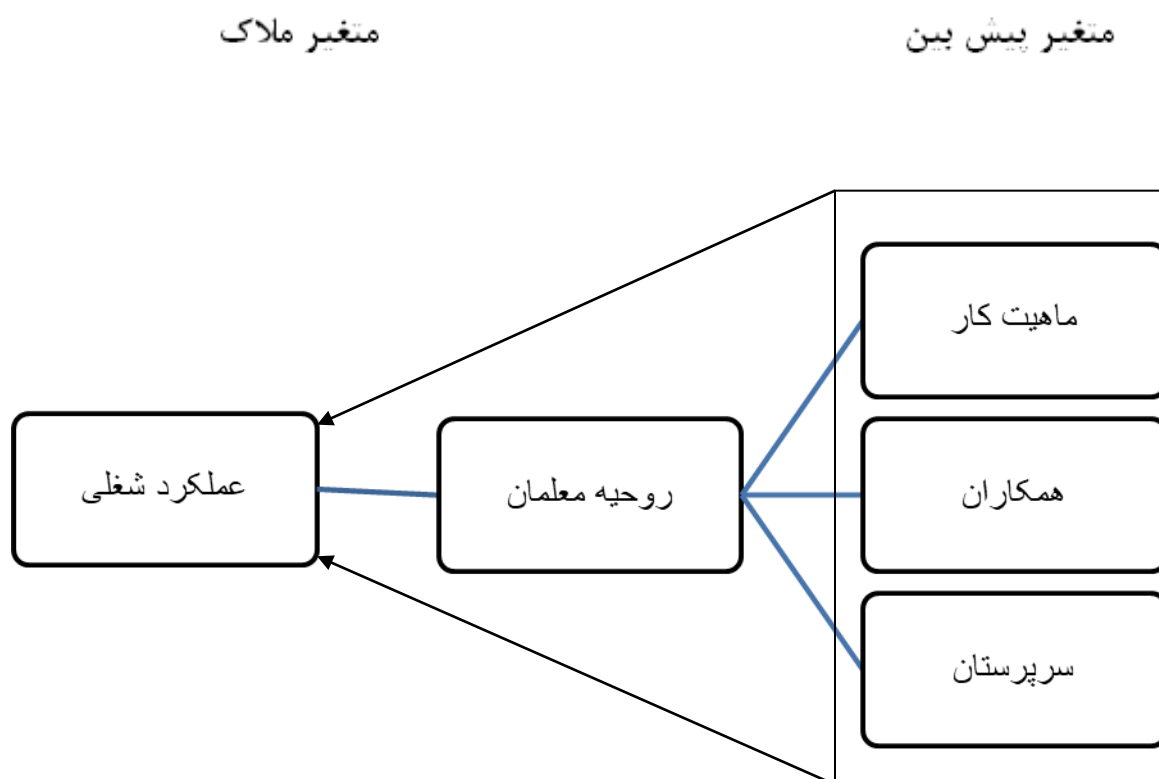
پژوهش ها نشان داده است یکی از عواملی که موجب کاهش روحیه معلم می شود استرس شغلی^۱ می باشد (کریاکو، ۱۳۸۴). استرس شغلی عبارت است از اینکه تعامل بین شرایط کار و فرد شاغل به گونه ای باشد که فرد نتواند از عهده فشارهای مرتبط با آن بر آید (راس و آلتمایر، ۱۳۷۷). استرس شغلی معلم، تجربه ی معلم از احساسات منفی و ناخوشایند از قبیل خشم، ناراحتی، اضطراب و افسردگی و عصبانیت ناشی از برخی جنبه های کاری یک معلم است (کریاکو؛ ترجمه وحدتی احمد زاده، ۱۳۸۴). استاینمتر (۱۹۷۷) عوامل مرتبط با استرس شغلی را در سه بعد مورد بررسی قرار می دهد: عوامل استرس زا مرتبط با ماهیت شغل، عوامل استرس زا مرتبط با همکاران، و نهایتاً عوامل استرس زا مرتبط با سرپرستان.

موقعیتهای همچون فقدان تامین شغل، حاکمیت روابط بر ضوابط، بوروکراسی سردرگم، فقدان مکانیسم های کنترل، و ارزشیابی، شیفت های کار، ساعت کار زیاد، فناوری جدید، حقوق کم و سبک مدیریت باعث ایجاد استرس در محیط کار می گردند. برخی از تحولات شغلی مانند تغییرات سازمانی، تغییر حقوق و دستمزد، ترفیعات شغلی، ارتباط با مراجعان، اضافه کاری و دگرگونی های اجتماعی موضوعاتی هستند که به شکلی بر فرد فشار آورده و او را دچار آشفتگی، نگرانی، تشویش و اضطراب می نماید (علوی، جنتی فرد، داوودی، ۱۳۸۸).

یافته های پژوهش ها حاکی از آن است که فشارهای شغلی بر زندگی شخصی کارکنان و بر کیفیت عملکرد آنها در کار اثر سوء بر جای می گذارد (رضائیان، ۱۳۸۷). بدون شک حرکت در جهت نیل به اهداف سازمانی و کسب آن اهداف و در نهایت پیشرفت جامعه، در گرو افزایش عملکرد کارکنان در سازمان ها است. فشار روانی مهم ترین تاثیر را بر عملکرد فرد می گذارد. بدین ترتیب هنگامی که فشار روانی از حد مشخصی فراتر برود، باعث کاهش عملکرد می شود. میزان فشار روانی در حد متعادل بهترین عملکرد را به همراه خواهد داشت و اگر میزان آن از یک محدوده کمتر یا بیشتر شود، عملکرد پایین خواهد آمد (رحیمی، ۱۳۹۰).

با وجود اینکه پژوهش های متعددی در مورد رابطه استرس شغلی و عملکرد شغلی (دیانت نسب، جاویدی و بقولی، ۱۳۹۳؛ گلپور، جوادیان، ادیبی، مصاحبی، و احمدی، ۱۳۹۲) انجام شده است اما تا آنجا که پژوهشگر بررسی نموده است پژوهشی نقش عوامل استرس شغلی در روحیه و عملکرد شغلی معلمان پرداخته باشد یافت نشد، لذا پژوهشگر به دنبال پاسخ گویی به این سوال است که آیا عوامل استرس شغلی، روحیه و عملکرد شغلی معلمان را تحت تاثیر قرار می دهد؟

¹ Job stress



اهمیت و ضرورت:

معلمان مهم ترین و موثرترین عامل در مدرسه شناخته شده و در برابر عملکرد شغلی خود و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان، و اعمال هدفمند در سازمان مسئول می باشند. لذا معلمان برای کسب عملکرد شغلی بالا مجبورند که برانگیخته شود و با انگیزه کار کند. ایجاد انگیزه باعث تاثیر گذاری موفقیت فردی بر اثر بخشی کلی مدرسه می شود (بولدوف^۱ و گراون^۲، ۲۰۰۲). اکثر محققان تلاش های خود را بر روی مطالعه معلمان متمرکز نموده اند، تا بدین وسیله عواملی که بر عملکرد شغلی آنها تاثیر می گذارد را درک و شناسایی نمایند (گلسبای^۳، لاجسی^۴، و بوروم^۵، ۱۹۹۲).

از طرف دیگر، استرس شغلی امروزه به مساله ای شایع و پر هزینه در محیط های کاری تبدیل شده است. دانشمندان علوم پزشکی درصد قابل

^۱ Baldauf
^۲ Cravens
^۳ Goolsby
^۴ Lagace
^۵ Boorom

توجهی از بیماری های روانی و جسمانی ناشی از کار را به وجود بیش از حد استرس مرتبط می دانند. اگر چه این تنها ضرر نیست، بلکه آثار زیان آور آن بر روی عملکرد نیز قابل توجه است (مهمانفر، ۱۳۸۴).

همچنین پژوهش ها نشان داده است که فشارهای عصبی عملکرد و فعالیت های اعضای سازمان را تحت تاثیر قرار داده و آنها را دچار حالات روانی خاص کرده و رفتار اعمال را از خود نشان می دهند که در بازدهی سازمان منعکس می شود؛ نیروی انسانی سازمان را ضایع کرده و اهداف را دستخوش تزلزل می کند (نزهت، ۱۳۸۰).

براساس مطالعات متعدد و بررسی های به عمل آمده، ثابت شده که استرس، سلامت جسمی و روحی-روانی انسان را به مخاطره انداخته و به عنوان عامل بسیاری از بیماری ها، نقش تعیین کننده ای دارد. از آنجا که بخش عمده ای از زندگی انسان و تامین نیازهای مادی و معنوی او را از طریق کار کردن میسر خواهد شد، بنابراین شناخت استرس و نحوه کنترل و ادراه کردن آن یا به عبارت دیگر مدیریت استرس، برای مقابله با عوارض و پیامدهای نامطلوب آن، اهمیت فوق العاده ای دارد (ملانیکنگ، ۱۳۸۸).

علاوه بر آن ایجاد روحیه و دلگرمی در معلمان و خشنود کردن آنان در کیفیت کارایی و اثر بخشی و بالابردن آموزش نقش مهمی را ایفا می کند(هاشمی، درویش پور فراغه و همتی، ۱۳۸۹) و بدون آمادگی روانی معلمان دسترسی به اهداف آموزش و پرورش آسان نخواهد بود. به همین سبب، آماده سازی معلمان کار آزموده و با روحیه بالا از جمله مسائل مهمی است که برنامه ریزان نظام آموزش و پرورش را به خود مشغول کرده است (عسگریان، ۱۳۸۰).

بدون شک بررسی عوامل استرس زای شغلی و چگونگی تاثیر آنها بر کار و زندگی شاغلین می تواند به منزله ابزاری کارآمد در هدایت معلمان در بهروری افزون تر و پیشگیری از تحلیل زودرس نیروی کار عمل نماید.

پیشینه پژوهش:

ارشدی و دامیری (۲۰۱۳) به بررسی رابطه عملکرد شغلی، ترک شغل و استرس شغلی نشان داد که عملکرد شغلی با استرس شغلی رابطه منفی معنادار دارد و ترک شغلی با استرس شغلی رابطه منفی معنادار دارد.

نتایج پژوهش ابدول-مقصود^۱، سربونی^۲، ریسری^۳، و ولایثمن^۴ (۲۰۱۰) نشان داد که بین روحیه کارکنان و عملکرد غیرمالی کارکنان رابطه مثبت و معنادار وجود دارد.

دیانت نسب و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی نقش واسطه گری استرس شغلی در رابطه بین سرمایه روان شناختی با عملکرد شغلی کارکنان به این نتیجه دست یافتند که بین استرس شغلی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه منفی معنادار وجود دارد.

¹ Abdel-Maksoud

² Cerbioni

³ Ricceri

⁴Velayutham

گلپرور و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که بین استرس شغلی و عملکرد وظیفه ای رابطه منفی معنادار وجود دارد. نتایج پژوهش قاسم زاده علیشاهی، سید عباس زاده، حسنی و هاشمی (۱۳۹۲) نشان داد که در رابطه بین استرس شغلی و عملکرد شغلی ویژگی های شخصیتی به عنوان متغیر میانجی وارد می شود. غلامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود به بررسی رابطه روحیه معلمان و عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافتند که بین متغیرهای روحیه و عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد که نشان دهنده این واقعیت است که هرچه روحیه معلمان بالا باشد، عملکرد شغلی آن ها نیز افزایش می یابد که این امر به نوبه خود باعث تسهیل حصول اهداف و افزایش کارایی فردی معلمان می گردد. کرامتی (۱۳۸۹) در پژوهش خود به بررسی رابطه جو سازمانی و استرس شغلی معلمان به این نتیجه دست یافت که بین مولفه های جو سازمانی؛ متغیر صمیمیت و دوستی در سازمان، پاداش در سازمان، ساختار سازمانی، حمایت و پشتیبانی مدیران از معلمان و استاندارد سازمانی پیش بینی کننده استرس شغلی معلمان بود. النبرگ^۱ (۲۰۰۰) با تحقیقاتی که در مورد روحیه معلمان انجام داده است به این نتیجه رسیده است که روحیه معلم تاثیر مستقیم و قوی ای روی عملکرد و پیشرفت دانش آموز دارد و در مدارس که روحیه معلمان بالا بوده، پیشرفت تحصیلی دانش آموزان نیز بالا بوده است. هدف اصلی پژوهش: بررسی نقش عوامل استرس شغلی (ماهیت کار، همکاران و سرپرستان) در روحیه و عملکرد کاری معلمان دوره ابتدایی شهرستان زاوه. اهداف ویژه پژوهش: ۱. بررسی اثر مستقیم عوامل استرس شغلی (ماهیت کار، همکاران و سرپرستان) بر روحیه معلمان. ۲. بررسی اثر مستقیم عوامل استرس شغلی (ماهیت کار، همکاران و سرپرستان) بر عملکرد کاری معلمان. ۳. بررسی اثر مستقیم روحیه بر عملکرد کاری معلمان. ۴. بررسی اثرات غیر مستقیم عوامل استرس شغلی بر عملکرد شغلی به واسطه روحیه معلمان.	
۲	فرضیه ها:
۱. عوامل استرس شغلی (ماهیت کار، همکاران و سرپرستان) اثر مستقیمی بر روحیه معلمان دارد. ۲. عوامل استرس شغلی (ماهیت کار، همکاران و سرپرستان) اثر مستقیمی بر عملکرد کاری معلمان دارد. ۳. روحیه اثر مستقیمی بر عملکرد کاری دارد. ۴. عوامل استرس شغلی (ماهیت کار، همکاران و سرپرستان) با میانجی گری روحیه اثر مستقیمی بر عملکرد شغلی معلمان دارد. ۵. مدل مفهومی پژوهش از برآزش کافی برخوردار است.	

۳ کاربردهای تحقیق و استفاده کنندگان از نتیجه پایان نامه (موسسات آموزشی، پژوهشی، دستگاههای اجرایی و غیره): در قلمرو نظری، این پژوهش را با ارائه یک رابطه نظری خاص می توان گامی مهم در مطالعه عوامل موثر بر کارایی کارکنان در ایران دانست. با توجه به عدم وجود تحقیق پیشین در زمینه ارتباط مستقیم این متغیرها و پراکندگی تحقیقات مرتبط با ابعاد این متغیرها، مطالعه حاضر را می توان تلاشی هر چند ناچیز در جهت ارتقاء علم موجود دانست. در عرصه عمل، از یافته های این پژوهش می توان در مراکز مشاوره جهت کاهش استرس شغلی استفاده نمود تا سلامت جسمی و روحی - روانی کارکنان به مخاطره نیافتد و کارکنان بدون تنش به انجام فعالیت ها بپردازند. یافته های این پژوهش می تواند برای مدارس مفید باشد. معلمان و مدیران مدارس می توانند برای بهبود عملکرد و روحیه معلمان از نتایج تحقیق بهره ببرند.	۴ روش و ابزار جمع آوری، انجام و تجزیه و تحلیل اطلاعات تحقیق:
روش: روش پژوهش حاضر، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه، نمونه و روش نمونه گیری: جامعه آماری پژوهش حاضر کلیه معلمان مقطع ابتدائی شهرستان زاوه خواهند بود که براساس سرشماری تعداد آن ۵۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه از طریق جدول کرجسی و مورگان، ۲۱۷ نفر که به روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب خواهند شد. ابزار: پرسشنامه استرس شغلی: پرسشنامه استرس شغلی توسط استاینمتر (۱۹۷۷) ساخته شده و توسط عطار (۱۳۷۴) ترجمه شده است و دارای ۳۶ عبارت در مورد موقعیت های استرس زای محیط کاری است و به بررسی استرس فرد در رابطه با «ماهیت کار»، «همکاران» و «سرپرستان» می پردازد. برای نمره گذاری از یک مقیاس سه درجه ای کاملاً صحیح (۲)، تا حدودی صحیح (۱) و ناصحیح (۰) استفاده می شود. در رابطه با اعتبار و پایایی پرسشنامه ی استرس شغلی توسط استاینمتر (۱۹۷۷) ضریب پایایی با استفاده از روش های تصنیف و باز آزمایی به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۰ می باشد و اعتبار آزمون ۰/۷۰ می باشد. حاتمی این پرسشنامه را در مورد ۲۷۵ کارمند مورد آزمون قرار داد. میزان پایایی محاسبه شده با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به دست آمده است و میزان پایایی برای کل پرسشنامه ۰/۹۲ ذکر شده است. روزنتان (۱۹۸۴) ضریب پایایی این آزمون را با روش آلفای کرونباخ محاسبه و ۰/۸۸ گزارش کرده است (عطار، ۱۳۷۴؛ به نقل از دیانت نسب و همکاران، ۱۳۹۳). برای بررسی پایایی آزمون استرس شغلی استاینمتر در پژوهش مقدماتی و همکاران (۱۳۷۹) از دو روش تصنیف و باز آزمایی استفاده شده و تمامی آزمون های مرحله ی	

مقدماتی به فاصله ی یک هفته و درست همانند شرایط قبل بررسی مجدد شدند که به ترتیب ۰/۶۹ و ۰/۷۲ گزارش شده و اعتبار محتوایی آزمون با استفاده از ضریب همبستگی ۰/۷۷ گزارش شده است که در سطح $R < 0.1$ معنی دار بوده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش دیانت نسب و همکاران (۱۳۹۳) با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۳ و اعتبار آن ۰/۶۴ به دست آمد.

پرسشنامه عملکرد شغلی: پرسشنامه عملکرد شغلی توسط پاترسون ساخته و توسط شکر کن و ارشدی (۱۳۶۹) ترجمه گردیده و دارای ۱۵ سوال می باشد که هر سوال از یک مقیاس چهار درجه ای همیشه (۴)، اغلب (۳)، گاهی (۲) و بندرت تشکیل شده است که حداکثر نمره در این پرسشنامه ۶۰ و حداقل نمره ۱۵ می باشد.

اعتبار و پایایی: صالحی (۱۳۸۲) به منظور سنجش پایایی این پرسشنامه از روش تصنیف و آلفای کرونباخ استفاده کرده است که ضریب بدست آمده برای هر کدام به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ در سطح ۰/۰۰۱ معنی دار می باشد. جهت تعیین روایی پرسشنامه در اختیار جمعی از اساتید و صاحب نظران دانشگاه پیام نور شیراز و دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت و همچنین تعدادی از دانشجویان سال آخر کارشناسی ارشد قرار گرفت و روایی صوری و محتوایی مورد تایید قرار گرفت. پایایی آزمون عملکرد شغلی در پژوهش زارعی (۱۳۹۰) از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۰ و از طریق باز آزمایی ۰/۸۷ به دست آمد (به نقل از دیانت نسب و همکاران، ۱۳۹۳).

پرسشنامه روحیه معلمان: این پرسشنامه حاوی ۲۸ سوال (برگرفته از سایت تخصصی تست های روان سنجی، روان شناسی) با طیف لیکرت تدوین شده است (۱= خیلی کم ... ۲= کم ... ۳= متوسط ... ۴= زیاد ... ۵= خیلی زیاد). شاخص های مربوط به روحیه در این پرسشنامه شامل: رضایت شغلی، تشریک مساعی، رهبری کارآمد، رفاه اقتصادی، دسترسی به خدمات آموزشی، جو سازمانی، کارآمدی آموزش ها، احساس تعلق معلمان می باشد.

روایی و پایایی: غلامی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهش خود روایی محتوایی این پرسشنامه را براساس نظرات اساتید مطلوب گزارش کردند و پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۳ بدست آوردند.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات:

جهت تجزیه و تحلیل داده های بدست آمده توسط ابزار های فوق، از شاخص های و روش های آمار توصیفی برای بدست آوردن فراوانی، درصد، میانگین، انحراف استاندارد، و خطای استاندارد داده ها استفاده خواهد شد؛ و سپس از آمار استنباطی برای بدست آوردن ضریب تحلیل مسیر و تحلیل رگرسیون به کمک نرم افزار spss و Amous استفاده خواهد شد.

با توجه به رابطه بین استرس شغلی و روحیه و عملکرد شغلی انجام پژوهش در این زمینه ضروری به نظر می رسد به ویژه زمانی که این پژوهش در مورد معلمان انجام شود اهمیت آن نیز بیشتر نمایان می شود موضوعی که کمتر مورد توجه پژوهشگران این حوزه بوده است.	
۶	فهرست منابع و مآخذ (فارسی،عربی،لاتین به روش منبع نویسی مصوب گروه آموزشی مربوطه)
منابع فارسی: <u>دانلود فایل کامل این پروپوزال به همراه منابع لاتین و فارسی در WORD + PDF</u>	
نام و نام خانوادگی و امضاء دانشجو :	تاریخ :

نام و نام خانوادگی و امضاء استاد(ان) راهنما :

۱-

تاریخ:

۲-

تاریخ:

نام و نام خانوادگی و امضاء مشاور(ان):

۱-

تاریخ:

۲-

تاریخ:

شماره:

تاریخ:

۷- رئیس محترم دانشکده

طرح پیشنهادی مربوط به پایان نامه تحصیلی (پروژه) خانم / آقای در تاریخ در کمیته تحصیلات تکمیلی گروه آموزشی به تصویب رسید.

نام و نام خانوادگی مدیر گروه:

محل امضاء:

۸- نظر شورای تحصیلات تکمیلی دانشکده :

شورای تحصیلات تکمیلی دانشکده در جلسه مورخ طرح پژوهشی مربوط به پایان نامه تحصیلی خانم / آقای را بررسی قرار داد. نظرات اعضای شورا به شرح زیر می باشد:

محل تأیید و امضاء حداقل دو نفر از اعضای شورای تحصیلات تکمیلی دانشکده :

نام و نام خانوادگی:

نام و نام خانوادگی:

امضاء

امضاء

این طرح تحقیق، در جلسه مورخ شورای تحصیلات تکمیلی دانشکده به تصویب رسید.

امضاء

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده

دانلود فایل کامل این پروپوزال به همراه منابع لاتین و فارسی در WORD + PDF