



بررسی رابطه ی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهر سنندج

عبدالحسین پیشگو*^۱، سهیلا نظرگاهی^۲، پریسا شاکری^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش شهر سنندج در سال 1401 بود. روش تحقیق، روش توصیفی- همبستگی و نوع پژوهش با توجه به هدف تحقیق کاربردی بود. جامعه ی آماری این پژوهش شامل 756 نفر از کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر سنندج بود که با استفاده از نمونه گیری تصادفی متناسب با حجم تعداد 302 نفر انتخاب گردید. ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه ی محقق ساخته ی بلوغ سازمانی بود که سه بعد بلوغ فردی، بلوغ فرایندی و بلوغ سازمانی را مورد اندازه گیری قرار گرفت. پرسشنامه ی محقق ساخته ی دوم سرآمدی سازمانی را مورد سنجش قرار داد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه ها از روش صوری و محتوایی استفاده شد. چند مرتبه متوالی در اختیار اساتید متخصص، علوم تربیتی، روانشناسی تربیتی و مدیریت منابع انسانی قرار گرفت که در هر مرحله اصلاحات پیشنهادی لازم در پرسشنامه اعمال گردید. پایایی پرسشنامه ی بلوغ سازمان و سرآمدی سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 97٪ و 93٪ تعیین گردید که نشان دهنده ی پایایی مناسب ابزار اندازه گیری بود. پس از جمع آوری داده ها، تجزیه و تحلیل آن ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم افزار SPSS انجام شد. در سطح توصیفی مشخصه های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی متناسب با سطح داده ها و فرضیه ها، آزمون های آماری تی استیودنت، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون تحلیل واریانس یک راهه مورد استفاده قرار گرفت. نتایج این فرضیه نشان داد که سطح بلوغ کارکنان و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش در سطح مطلوبی قرار دارد و هم چنین بین تمام مولفه های بلوغ سازمانی که شامل بلوغ فردی، بلوغ فرایندی و بلوغ سازمانی است با شاخص های سرآمدی سازمانی رابطه ی مثبت و معنی داری وجود دارد. اصلی ترین یافته این پژوهش این است که بین سن بلوغ فردی و سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

واژه های کلیدی: بلوغ، بلوغ فردی، بلوغ فرایندی و بلوغ سازمانی، سرآمدی سازمانی، آموزش و پرورش

¹ نویسنده مسئول، معلم، کارشناسی علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، یاسوج، abdalhosinpushgo@gmail.com

² کارشناسی، علوم تربیتی، رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه پیام نور واحد دیواندره، nzrgahyshya@gmail.com

³ کارشناسی، آموزش ابتدایی، دانشگاه آزاد واحد سقز، parisashakeri7@gmail.com

1- مقدمه

بسیاری از سازمان ها سیستم های اطلاعاتی پیچیده ای دارند که به وسیله یک برنامه ریزی استراتژیک تکامل پیدا نکردند. عواملی مانند تغییرات محیطی و تکامل تدریجی کسب و کار باعث عدم یکپارچگی سیستم های اطلاعاتی شده است. عدم یکپارچگی خسارت زیادی همچون: اختلال در سیستم های اطلاعاتی، عدم یکپارچگی اطلاعات و کاهش بازدهی سیستم های اطلاعاتی جدید را به دنبال خواهد داشت. که آموزش و پرورش نیز از این موضوع مستثنی نبوده است.

پرورش و توسعه نیروی انسانی در استراتژی های کسب و کار سازمان ها، به اهمیت سایر فرآیندهای کلیدی است. اگر چه بسیاری از سازمانها به اهمیت این موضوع پی برده اند، اما تعداد کمی از آنها دارای رویکردی فراگیر، برای دستیابی به این هدف هستند. در واقع همه ساله پروژه های بسیاری در حوزه منابع انسانی در سازمان های دولتی و خصوصی تعریف و اجرا می گردد که هزینه های زیادی را به دنبال دارد. البته عواید شرکتها از این هزینه ها مشهود و قابل لمس نمی باشد و انتظارات مدیران از نتایج حاصله چندان زیاد نیست. با این اوصاف همه ساله بر میزان هزینه و انرژی که صرف انجام پروژه های منابع انسانی از قبیل ارزیابی عملکرد، نظام جانشینی، نیاز سنجی، ... می شود افزوده می گردد. به علاوه اغلب آنها از چشم انداز روشنی برای چگونگی ایجاد سیستمی یکپارچه از اقدامات لازم جهت رسیدن به اهداف منابع انسانی خود، برخوردار نیستند. مدل بلوغ قابلیت کارکنان، مدلی فرآیند مدار است که فرض می کند فعالیت ها و اقدامات منابع انسانی، فرآیندهای سازمانی است که می تواند به صورت مستمر از طریق شیوه های مشابهی که برای بهبود سایر فرآیندهای کاری به کار گرفته می شوند، بهبود یابند. سازمان ها را می توان از جهات مختلف دسته بندی کرد که این دسته بندی ها برخی رایج و اساسی است و در مواردی شکلی خاص و پیچیده به خود می گیرد. در یک نوع دسته بندی سازمان ها به دو دسته سازمان های بالغ و نابالغ تقسیم می شوند. قطعاً سازمان بالغ مناسب ترین بستر و جایگاه برای رسیدن به هدف های سازمان است. مفاهیم بنیادین سرآمدی سازمانی، 8 مفهوم کیفی هستند که اساس و پایه برنامه ریزی و استقرار نظام های کیفیت را تشکیل داده و بدون توجه به نوع فعالیت و اندازه سازمان ها، برای همه آن ها قابل استفاده می باشند. این مفاهیم همچنین از مدل تعالی سازمانی پشتیبانی می کنند. این مفاهیم عبارتند از

- نتیجه گرایی،
- مشتری مداری،
- رهبری و ثبات در مقاصد،
- مدیریت بر اساس فرآیندها و واقعیت ها،
- توسعه سطح مشارکت کارکنان
- یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر
- توسعه همکاری های تجاری
- مسؤولیت اجتماعی سازمان می باشد.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می دهد که اغلب مطالعات انجام شده در آموزش و پرورش به بررسی یکی از متغیرهای فوق پرداخته اند. ویژگی تحقیق حاضر در این است که درصد بررسی عوامل مختلف بلوغ سازمانی که شامل کسب دانش، انتشار دانش، تفسیر اطلاعات و حافظه سازمانی است پرداخته تا علاوه بر آگاهی از این عوامل تاثیر آن ها را در تعالی سازمانی آموزش

و پرورش بسنجد. با توجه به اهمیت بالای مسائل مورد بحث، این تحقیق بر آن است که به بررسی ارتباط بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در سازمان‌آموزش و پرورش بپردازد.

2- مبانی نظری

2-1- بلوغ سازمانی

2-1-1- بلوغ

بلوغ از نظر لغوی به معنای رسیدگی و پختگی و دستیابی به رشد کامل است. به عبارت دیگر به رشد کامل فرآیندهای عقلی، روانی، عاطفی و غیره بلوغ گفته می‌شود. روان‌شناسان انسان‌گرا معمولاً خودشکوفایی و بلوغ را مترادف فرض می‌کنند. به عنوان مثال راجرز خودشکوفایی را به معنی «گرایش ارگانیسم به رشد و کنال از ساختاری ساده به ساختاری پیچیده، از وابستگی به اسقلال، از تغییر ناپذیری و عدم انعطاف به انعطاف پذیری و تغیی و آزادی در ابراز احساسات» می‌داند (کدیرو و جوادی، 1381).

به طور مشابه ای مزلو (1970) نیز شکوفایی را کمال عالی و کاربرد همه‌ی توانایی‌ها و متحقق ساختن تمام خصائص و قابلیت‌های خود و شدن هر آن چه که شخص شایستگی شدنش را دارد. بلوغ با عناوین مختلفی از قدیم الایام مورد توجه حکما، فلاسفه و مکاتب فکری قرار گرفته است. اغلب فلاسفه و حکما، انسان ایده آل خود را با مفهوم «انسان کامل» بیخ گونه ای ترسیم کرده اند که به مفهوم امروزی بلوغ نزدیک است.

افلاطون به گونه ای به رشد روانی انسان‌ها اشاره کرده است. ارسطو دوجنبه اصلی روح انسان را عقلانی و غیرعقلانی بودن می‌داند و بر زندگی عقلانی انسان کامل تأکید دارد. بیکن شناخت خود و دیگران را باعث سعادت و نشانه رشد انسان میدانند (انوشه، 1389).

در این میان روانشناسان با توجه به اینکه به شخصیت و جنبه‌های مختلف آن پرداخته اند، به تحقیقات مختلفی در خصوص انسان بالغ و در ارتباط با مفهومی که بیشتر در روانشناسی کاربرد دارد یعنی شخصیت سالم مبادرت ورزیده اند، در این بین نظریات آلپورت، راجرز، فروم، مزلو، یونگ، آدلر، فرانکل و پرلز در این خصوص از برجستگی و اهمیت بیشتری برخوردارند در اینجا جهت آشنایی با معیارهای شخصیت بالغ نظرات برخی از این روانشناسان بررسی می‌شود.

آلپورت⁴ (1897) از جمله روانشناسانی است که همانند همفکران خود در مکتب روانشناسی انسانگرا⁵ نگرش مثبتی نسبت به انسان داشته و بر ویژگی‌های مثبت و توان بالقوه انسان برای رشد و کمال تأکید می‌کند. وی که اصطلاح انسان بالغ⁶ را برای انسان ایده آل یا شخصیت سالم مورد نظر خود به کار برده است. معیارهای شخصیت بالغ را به شرح زیر می‌داند: گسترش مفهوم خود، ارتباط مناسب با دیگران، خویششن شناسی، برخورداری از امنیت عاطفی، ادراک عینی، تعهد کاری، فلسفه و هدف داشتن، وجدان اخلاقی، تنش پذیری و تلاش برای اصلاح خود (خوشدل، 1382، ص 14).

از نظر اریک فروم⁷ (1990) انسان موجودی است که بر اساس طبیعت خود نیاز به تعالی و میل به کمال دارد که باید آنرا شکوفا سازد. انسان کامل و ایده آل از نظر فروم «انسان بارور» است و بارور بودن یعنی به کار گرفتن همه توانایی‌ها و استعدادها بالقوه

⁴. Allport

⁵. Personalize

⁶. The mature person.

⁷. Erich Fromm.

فرد خلاق و بارور بودن، عشق و دلبستگی سازنده، احساس خوشبختی، ارضای نیازها از راه سازنده، هویت یابی، تعقل و ادراک عینی، محبت، آزاد منشی، احترام به خود، مقبولیت، تعهد و مسئولیت پذیری از جمله ویژگی هایی است که فروم برای شخصیت بالغ مطرح می سازد.

راجرز⁸ (1987) الگوی مورد نظرش را از انسان بالغ «انسان با کنش کامل»⁹ نام می نهد: یعنی انسانی بسیار کارآمد با کارکرد کامل که از تمام توانایی ها و استعدادهایش بهره می گیرد. راجرز ویژگی های زیر را برای انسان با کنش کامل مطرح کرده است: خودشناسی، پرورش و بکارگیری تمام استعدادهای، تجربه پذیری، انعطاف پذیری، اعتماد به نفس، زندگی در لحظه، میل به رشد، احساس آزادی، خلاقیت (سید محمدی، 1379)

مزلو¹⁰ (1970) الگوی مورد نظر خود از انسان بالغ را انسان خود شکوفا¹¹ نامیده است به طور کلی مهمترین ویژگی های افراد خود شکوفا عبارتند از: درک واقعیت ها، پذیرش خود و دیگران، خودانگیختگی، درک و صریح بودن، وظیفه شناسی و تعهد، خلوت گزینی و استقلال، تجربه پذیری، نوع دوستی، ارتباط متقابل، آزاد منشی و رفتار اخلاقی. موضوع بلوغ، محققان و صاحب نظران مدیریت را نیز به خود جلب کرده است. کریس آرگریس در نظریه شخصیت و سازمان.

2-1-2- تعریف الگوی بلوغ¹² در سازمان:

هر فردی در طول زندگی، در هر مرحله از رشد و در نتیجه تعامل سرمایه های ژنتیکی و پرورش های محیطی به سطحی از پختگی و کمال می رسد که او را برای زندگی و برخورد با شرایط مختلف و برقراری ارتباط آماده تر می سازد. فردی که به این سطح از پختگی می رسد معمولاً از نظر خلق و خوی، گرایش ها، علائق، دوستانی که انتخاب می کند، تصمیماتی که اتخاذ می کند، مسئولیتی را که قبول می کند، نحوه رهبری دیگران، نحوه ی کنترل بر خود و بر محیط و غیره متمایز از دیگران است. الگوی بلوغ کارکنان، نقشه مسیر و راهنمایی است برای تشخیص، طراحی و پیاده سازی و اجرای فرایندهای مرتبط با منابع انسانی که به گونه ای مستمر منجر به ارتقای قابلیت های منابع انسانی می شود. از آنجا که یک سازمان نمی تواند تمام بهترین فعالیتها را در مدت بسیار کوتاهی پیاده سازی کند، بلوغ کارکنان، آنها را در 5 سطح بلوغ و 22 ناحیه فرایندی ارائه می دهد. هر سطح از این بلوغ تحول بی نظیری در فرهنگ سازمان به وسیله تجهیز آن با فعالیت های قدرتمند فراوان برای جذب، توسعه، سازماندهی، انگیزش و نگهداری نیروی کار به وجود می آورد از نظر دیدگاه های منابع انسانی، این الگو در زمره الگوی مدیریت استراتژیک منابع انسانی است که بر فرایندهای منابع انسانی با توجه به جهت گیری های استراتژیک سازمان تاکید دارد (کوریتس¹³، 2011).

که این الگو را به کار گرفته اند عبارتند از: بوئینگ¹⁴، اریکسون¹⁵، سی تی بانک¹⁶، ای بی ام¹⁷ (کوریتس¹⁸، 2011).

8. Rogers.

9. Fully Functioning Person.

10. Maslow

11. The self actualizing person.

12. People-Capability maturity model

13. Curtis

14. Boeing

15. Ericsson

16. Citibank

17. IBM

2-2- سرآمدی سازمانی (مدل ها، تعاریف و رویکردها)

یکی از ضرورت ها و الزامات منطقی، مهم و اجتناب ناپذیر برای هر کشوری که بخواهد در عرصه گیتی حضور فعال و پویا داشته باشد، عبارت از حرکت در مسیر پیشرفت، ترقی و رسیدن به تعالی سازمانی است، که از دیدگاه علمی توسعه نامیده می شود. توسعه مدیریت فرایندی است که طی آن سطح دانش و مهارت و اطلاعات سطوح سه گانه مدیریت ارتقا یافته، موجبات استقرار شرایط لازم برای تکامل مجموعه استعدادها و توانایی های این رده فراهم خواهد آورد. مدل تعالی سازمانی نیز یک ابزار عملیاتی قوی است که می تواند برای مقاصد مختلفی توسط سازمان ها به کار گرفته شود، اما باید دقت کرد که تعالی سازمانی برداشتی نظری و تئوریک نیست، بلکه به دست آوردن و ارائه نتایج ملموس و قابل مشاهده ای است که مبتنی بر شواهد بوده، پایداری و دوام داشته باشد. (جعفری، 1387)

2-2-1- مفهوم تعالی سازمانی

بالندگی یا تعالی ترجمه لغت Excellence است که از ریشه لاتین Exceller به معنی بر بالای چیزی صعود کردن مشتق شده است. در ادبیات مدیریت؛ اصطلاح تعالی معانی متفاوتی به خود گرفته است که این مفاهیم جنبه های متفاوت تعالی را نشان می دهد. از جمله تعاریف تعالی سازمانی می توان به موارد ذیل اشاره کرد:

تعالی سازمانی را می توان رشد و ارتقای سطح یک سازمان در تمامی ابعاد مختلف آن دانست، به گونه ای که با کسب رضایتمندی مطلوب کلیه ذی نفعان و ایجاد تعادل بین آنها، احتمال موفقیت سازمان در بلند مدت افزایش یابد. تعالی سازمانی عبارت است از: معرفی عمدی و منطقی، ایجاد، تقویت و اشاعه تغییر به منظور بهبود اثربخشی سازمان (فرهی یزدی، 1388).

مدل تعالی؛ ساختار مدیریتی است که با تکیه بر اصول و مفاهیم اساسی و توجه داشتن به معیارهای اصلی مدیریت کیفیت فراگیر و سیستم خودارزیابی موجبات پیشرفت و بهسازی را فراهم میکند. مدل تعالی؛ ابزاری جهت سنجش میزان استقرار سیستم ها در سازمان و خودارزیابی و راهنمایی است که مسیر فعالیت مدیران را برای بهبود عملکرد شناسایی و تعیین میکند. بنابراین پیام کلیدی مدل تعالی متکی بر پاسخ دادن به دو سوال است که چگونه این مدل بعنوان یک ساختار مدیریتی مناسب و منطقی شناسایی میشود و چه کسانی می توانند در این زنجیره ارتباط و تعاملات نقش اساسی را ایفا کنند. سطح اول این مدل اهداف کلی و در سطح بعدی اهداف کلی به درجات و مقیاس های کمی و قابل اندازه گیری تجزیه و تبدیل میشود (دل قوی، 1386).

2-2-2- بررسی مدل های مهم تعالی سازمانی

سازمان ها بر این حقیقت واقفند که تعالی سازمانی یک هدف ایستا نیست و با توجه به شرایط روز، نیازهای متغیر مشتریان و تمام ذینفعان، تلاش رقبا برای حضور موفق و قوانین و مقررات جدید که بهطور مستمر در حال دگرگونی هستند، نمیتوان با اتکا به روش های سنتی حضوری موفق در صحنه های رقابت ملی و بین المللی داشت. ضرورت استفاده از الگوهای که بتوانند ضمن ارزیابی وضعیت موجود سازمانها و تشخیص نقاط قوت و نواحی قابل بهبود، مبنای صحیحی جهت برنامه ریزی های استراتژیک ایجاد نمایند بیش از هر زمان دیگر احساس میشود. به همین دلیل در اثر تلاش وسیعی که توسط صاحب نظران کیفیت و بهره وری صورت پذیرفت الگوهای مختلفی تحت عنوان مدل های تعالی سازمانی یا جوایز ملی کیفیت ایجاد گردید و به عنوان یکی از رایج ترین شیوه ها جهت دستیابی به اهداف فوق مورد استفاده قرار گرفت. این مدل ها به چارچوب های

خودارزیابی^{۱۹} نیز معروف هستند. خودارزیابی یکی از پدیده‌های جدید است که امروزه در سازمانها و شرکت‌های غربی از آن برای شناسایی مسائل و مشکلات و اندازه‌گیری عملکرد استفاده میشود. مدیران ارشد سازمان‌ها به این باور رسیده‌اند که نظام‌های ارزیابی مطرح در سطح دنیا، از قبیل مدل تعالی از جمله ابزارهای قوی «دمنیگ» و مدل «اروپایی» مدل تعالی عملکرد، «بالدریج» عملکرد ارزیابی هستند. این مدل‌ها به شناسایی نقاط قوت و ضعف در حوزه‌های کاری مختلف کمک کرده مشخص می‌کنند که آیا سازمان در مسیر درستی حرکت میکند یا خیر (رضایتمند، 1383).

3- روش پژوهش

این پژوهش توصیفی است زیرا هدف آن توصیف عینی، واقعی و منظم حوادث، رویدادها و موضوعات مختلف است. تحقیق توصیفی روش‌هایی است که هدف آن‌ها توصیف کردن شرایط یا پدیده‌های مورد بررسی است (شریفی، 1383). هم‌چنین روش پژوهش حاضر همبستگی است. زیرا روش همبستگی برای دو هدف عمده کشف ارتباط بین متغیرها و برای پیشگویی نمره آزمودنی در یک متغیر از روی نمره‌های او در دیگر متغیرها به کار می‌رود. (گال و همکاران، 1387).

بنابراین می‌توان اذعان نمود در این پژوهش از آنجایی که محقق به تعیین رابطه‌ی بین بلوغ- سازمان و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهر سندج می‌پردازد لذا پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

جامعه آماری به کلیه افراد یا اشیایی که دارای یک یا چند ویژگی مشترک هستند اطلاق می‌گردد. و عبارت است از گروهی از افراد یا اشیایی که در خاصیت یا خاصیت‌های مورد تحقیق مشترک باشند و با هدف و موضوع ارتباط داشته باشند (خلیلی شورینی، 1381). جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش شهر سندج که تعداد 756 نفر می‌باشد.

معمولاً برای تعیین حجم یک نمونه دقیق، هیچ رقم معین یا درصد ثابتی از افراد جامعه وجود ندارد. این امر ممکن است به ماهیت جامعه مورد نظر، داده‌های که باید جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل شود و یا روش تحقیق بستگی داشته باشد (خویی نژاد، 1380). از طرفی انتخاب نمونه با اندازه بسیار بزرگ مستلزم صرف هزینه، وقت زیاد و داشتن نیروی انسانی ماهر است. از این رو در بسیاری از موارد امکان انتخاب چنین نمونه‌ی وجود ندارد. بنابراین برای صرفه‌جویی در این موارد محقق باید حدی را قائل شود و اندازه نمونه را چنان انتخاب کند که برآورد او درست و مطابق با ویژگی‌های آماری باشد. پس از تعیین ضریب اطمینان و واریانس جامعه، حجم نمونه با استفاده از فرمول زیر محاسبه گردید.

$$n = \frac{Nt^2pq}{Nd^2 + t^2pq} = \frac{756 \times 3.84 \times 0.5 \times 0.5}{756 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5} = 255$$

فرمول (1) تعیین حجم نمونه

جدول (1) اطلاعات مربوط به محاسبه حجم نمونه

n	حجم نمونه	255
N	حجم جامعه	756
T	سطح اطمینان قابل قبول	1/96
P	نسبتی از جمعیت دارای صفت معین	0/5
Q	نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین	0/5
D	دقت احتمالی مطلوب یا فاصله اطمینان	0/05

بر اساس فرمول حجم نمونه کوکران (255) نفر به عنوان نمونه آماری در نظر گرفته شدند. جامعه ی آماری این پژوهش، درآموزش و پرورش شهرستان سنندج از لحاظ مدیریتی و کارمندی بود. بنابراین در این پژوهش از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم استفاده شده است.

3-1- ابزار پژوهش

از آن جایی که رایج ترین وسیله گردآوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی پرسشنامه می باشد، در این پژوهش نیز از پرسشنامه های زیر استفاده شده است.

پرسشنامه بلوغ سازمانی:

جدول 2: مشخصات پرسشنامه بلوغ-سازمان

تعداد سوالات			متغیرها	عنوان
جمع	بسته	باز	(سن،جنس،سابقه ی مدیریت،مدرک تحصیلی)	مشخصات فردی
19	19	-	بلوغ اجتماعی، عقلی، عاطفی و حرفه ای	بلوغ فردی
14	14	-	فرآیندها، طراحی فرآیندها، ارزیابی فرآیندها، بهبود مداوم فرآیندها، یکپارچگی فرآیندها، چابکی فرآیندها، سیستم ها و نظام های پشتیبانی کننده از فرآیندها، الگوبرداری از فرآیندها و صاحبان فرآیندها	بلوغ فرایندی
17	17	-	رهبری سازمان، فرهنگ سازمان، مهارت های کارکنان سازمان، سیستم ها و نظام های سازمان، تغییر و تحول سازمانی، یادگیری سازمانی و ساختار سازمان	بلوغ سازمانی
50	50	-	مجموع	

جدول (3): توزیع گویه های پرسشنامه بلوغ-سازمان به تفکیک مولفه ها

شماره سوال	تعداد سوالات	مولفه ها
1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19	19	بلوغ فردی
20-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32-33	14	بلوغ فرایندی
34-35-36-37-38-39-40-41-42-43-44-45-46-47-48-49-50	17	بلوغ سازمانی

3-2- پرسشنامه ی سرآمدی سازمانی

پرسشنامه ی سرآمدی سازمانی، پرسشنامه ی محقق ساخته ای است که براساس مدل پیترز و واترمن طراحی شده و شامل 45 سؤال با هدف سنجش هشت بعد سرآمدی سازمانی (تعصب به عمل، توجه به نیازهای مشتری، تعصب به عمل، استقلال و کارآفرینی کارکنان، افزایش بهره وری از طریق کارکنان، توجه به ارزش های مشترک، پایداری به کار اصلی، استفاده از ساختارهای ساده و انعطاف پذیر) مرتبط با چهارچوب پژوهش) بود.

روش پژوهش به کار گرفته شده در انجام پژوهش حاضر، مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه ابزار جمع آوری اطلاعات بوده و ارزیابی پایانی آن نیز از طریق آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار SPSS صورت خواهد گرفت. همچنین روایی پرسشنامه نیز با هماهنگی استاد محترم راهنما و اساتید محترم مشاوره و مشورت با صاحب نظران احراز گردیده است. جامعه ی آماری پژوهش، متشکل از 756 نفر از کارکنان در استخدام آموزش و پرورش شهر سنندج خواهد بود، که با توجه به ویژگی ها و شکل خاص پراکندگی اعضای جامعه ی آماری، روش نمونه گیری از نوع تصادفی طبقه ای خواهد بود تا نتایج بدست آمده از اعتبار بیشتری برخوردار باشد.

4- نتایج تحقیق

پیش از انجام هرگونه تحلیل آماری، ضروری است تا نسبت به نرمال بودن یا عدم نرمال بودن توزیع داده ها اطمینان حاصل نماییم. برای انجام این کار باید از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده نماییم. بر اساس نتایج جدول زیر و سطح معناداری پرسشنامه بلوغ سازمانی معادل 0/51، و سطح معناداری پرسشنامه سرآمدی سازمانی معادل 0/34 و توزیع داده ها در هر دو پرسشنامه به صورت نرمال می باشد و در ادامه کار باید از آزمون های پارامتریک برای تحلیل داده ها استفاده نماییم.

جدول (4): آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن پرسشنامه ها

		بلوغ	سرآمدی
فراوانی		255	255
پارامترهای نرمال	میانگین	3/38	3/66
	انحراف شهرستان دارد	0/65	0/64
بیشترین افراط	مطلق	0/059	0/109
	مثبت	0/038	0/049

	منفی	-0/059	-0/109
کولموگروف اسمیرنوف		0/93	1/73
سطح معناداری		0/51	0/34

پس از بررسی توصیفی داده های حاصل از پرسشنامه ها در این بخش به بررسی یافته ها بر اساس فرضیه های پژوهش در جداول (8-4) (23-4) پرداخته شده است.

4-1-1- فرضیه ی کلی پژوهش

بین نمره ی کل بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه وجود دارد.

جدول (5): ضریب همبستگی بین نمره ی کل بلوغ سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی

متغیر			شاخص آماری متغیر
نمره ی کل بلوغ - سازمان			
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	نمره کل سرآمدی سازمانی
0/001	0/57	0/76 **	

$p < 0/05$

یافته های جدول (5) نشان می دهد ضریب همبستگی بین نمره ی کل بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی آموزش و پرورش شهرستان سنندج معنی دار است. یعنی بین نمره ی بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی ($r=0/76$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 57 درصد بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می گردد.

4-1-1-1- فرضیه ی اول

بین بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه وجود دارد.

جدول (6): ضریب همبستگی بین بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی

متغیر			شاخص آماری متغیر
بلوغ فردی			
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	سرآمدی سازمانی
0/001	0/22	0/47 **	

$p < 0/05$

یافته‌های جدول (6) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی بین بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج معنی‌دار است. یعنی بین نمره‌ی بین بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی ($r=0/47$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 22 درصد نمره‌ی بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می‌گردد.

4-1-2- فرضیه‌ی دوم

بین بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه وجود دارد.

جدول (7): ضریب همبستگی بین بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی

متغیر		بلوغ فرایندی	
شاخص آماری متغیر		سطح معناداری	
		ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی
سرآمدی سازمانی		0/67 **	0/44

$$p < 0/05$$

یافته‌های جدول (7) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی بین بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج معنی‌دار است. یعنی بین نمره‌ی بین بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی ($r=0/67$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 44 درصد نمره‌ی بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می‌گردد.

4-1-3- فرضیه‌ی سوم

بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج رابطه وجود دارد.

جدول (8): ضریب همبستگی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی

متغیر		بلوغ سازمانی	
شاخص آماری متغیر		سطح معناداری	
		ضریب همبستگی	مجدور ضریب همبستگی
سرآمدی سازمانی		0/77 **	0/59

$$p < 0/05$$

یافته‌های جدول (8) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج معنی‌دار است. یعنی بین نمره‌ی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی ($r=0/77$) رابطه معنی‌دار وجود دارد.

دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 59 درصد نمره ی بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می گردد.

4-1-4- فرضیه ی چهارم

بلوغ سازمانی قابلیت پیش بینی سرآمدی سازمانی را در آموزش و پرورش شهرستان سنندج دارد.
برای مشخص شدن درجه اهمیت هر یک از متغیرهای مستقل از آزمون رگرسیون به روش گام به گام استفاده شد.

جدول شماره (9): متغیرهای وارد شده در رگرسیون

مدل	متغیرهای وارد شده در رگرسیون	متغیرهای حذف شده	روش
1	بلوغ سازمانی	-	گام به گام
2	بلوغ فردی		گام به گام
3	بلوغ فرایندی	حذف شده	گام به گام

جدول فوق نشان می دهد در گام اول مولفه ی بلوغ سازمانی در سازمان به عنوان قوی ترین متغیر وارد رگرسیون شده و در گام فردی بلوغ سازمانی به عنوان پیش بینی کننده سرآمدی سازمانی پیش آمده است و رگرسیون تنها در دو گام پیش رفته است.

جدول (10): جدول ضریب همبستگی ابعاد بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی

شاخص آماری متغیر ملاک	متغیر پیش بین	ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی	مجذور ضریب همبستگی تعدیل شده	F ضریب	سطح معناداری	سرآمدی سازمانی	
							گام اول	گام دوم
	بلوغ سازمانی	0/77	0/60	0/41	387/95	0/001	گام اول	
	بلوغ فردی	0/78	0/62	0/40	208/94	0/001	گام دوم	

$p < 0/05$

به طوری که یافته های جدول (10) نشان می دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش بینی کننده سرآمدی سازمانی در دو گام و در گام اول بلوغ سازمانی و در گام دو بلوغ فردی بوده است. بر اساس نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام ارتباط بین متغیر بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی معنادار بوده است. بنابراین نتایج حاصل از رگرسیون قابل تعمیم به جامعه آماری می باشد. برای تایید ضریب رگرسیونی، آزمون تحلیل واریانس یک طرفه نشان داد F مشاهده شده در سطح آلفای 0/05 برای دو گام معنادار می باشد. بر این اساس در گام اول بلوغ سازمانی 41 درصد واریانس سرآمدی سازمانی و در گام

دوم بلوغ فردی 40 درصد واریانس سرآمدی سازمانی را تبیین می کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است.

جدول (11): جدول ضریب بتا در پیش بینی سرآمدی سازمانی

سطح معناداری	تضریب	ضرایب بتای شهرستان دارد	ضرایب بتای غیر شهرستان دارد		متغیر پیش بین	شاخص آماری متغیر ملاک	سرآمدی سازمانی
			خطای معیار	بتا			
0/001	19/69	0/77	0/030	0/58	بلوغ سازمانی	گام اول	
0/001	16/25	0/70	0/033	0/53	بلوغ سازمانی	گام دوم	
0/001	3/42	0/149	0/066	0/27	بلوغ فردی		

$p < 0/05$

یافته ها در جدول (11) حاکی از آن است که ضریب بتا به ازای یک واحد افزایش در بلوغ سازمانی، سرآمدی سازمان را 0/70 افزایش و به ازای یک واحد افزایش در بلوغ فردی، سرآمدی سازمان 0/14 واحد افزایش می دهد. معادله پیش بینی فرضیه چهارم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:

سرآمدگی سازمانی = ضریب ثابت (1/44) + بلوغ سازمانی (0/53) + بلوغ فردی (0/27)

جدول (12): جدول متغیرهای بیرون معادله در رگرسیون برای پیش بینی ابعاد بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی

مقیاس	بتا	t مقدار	سطح معناداری
گام دوم	0/032	0/43	0/66

$p < 0/05$

به طوری که از جدول (12) ملاحظه می شود ملاحظه می شود رابطه بلوغ فرایندی با سرآمدی سازمانی معنادار نبوده است.

4-1-5- فرضیه ی پنجم

در متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، مدرک تحصیلی، سنوات خدمت) با بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش شهرستان سنندج تفاوت وجود دارد.

4-1-5-1- نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی بر حسب سن، مدرک تحصیلی، سابقه ی خدمت و سابقه ی مدیریت در جدول (13) ارائه شده است.

جدول شماره (13) خلاصه تحلیل واریانس یک راهه بلوغ سازمانی بر حسب (سن، مدرک تحصیلی، سابقه)

شاخص	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F آماره	سطح معنی داری
سن	بین گروهی	14/43	3	4/81	13/36	0/001 .

		0/360	251	90/37	درون گروهی	
			254	104/811	کل	
0/098	2/12	0/86	3	2/59	بین گروهی	سمت شغلی
		7/40	251	102/21	درون گروهی	
			254	104/81	کل	
0/001	6/23	2/42	3	7/27	بین گروهی	مدرک تحصیلی
		0/38	251	97/54	درون گروهی	
			254	104/81	کل	
0/001	18/62	6/74	3	13/49	بین گروهی	سابقه ی خدمت
		0/36	251	91/31	درون گروهی	
			254	104/81	کل	

چنان که در جدول شماره (13) نشان داده شده است بین تمام گروه ها تفاوت معنادار وجود دارد. ($\alpha=0/05$)

4-1-5-2 نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه سرآمدی سازمانی بر حسب سن، مدرک تحصیلی، سابقه ی خدمت و سابقه ی مدیریت در جدول (14) ارائه شده است.

جدول (14) خلاصه تحلیل واریانس یک راهه سرآمدی سازمانی بر حسب (سن،مدرک تحصیلی،سابقه)

شاخص	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	f آماره	سطح معنی داری
سن	بین گروهی	7/29	3	2/43	5/95	0/001
	درون گروهی	102/46	251	0/40		
	کل	109/75	254			
سابقه ی خدمت	بین گروهی	17/99	2	8/99	24/71	0/001
	درون گروهی	91/75	252	0/36		
	کل	109/75	254			
مدرک تحصیلی	بین گروهی	13/64	3	4/54	11/87	0/001
	درون گروهی	96/11	251	0/38		
	کل	109/75	254			

چنان که در جدول شماره (14) نشان داده شده است بین تمام گروه ها تفاوت معنادار وجود دارد. ($\alpha=0/05$) .

5- نتیجه گیری

یافته های جدول نتایج تحقیق نشان می دهد ضریب همبستگی بین نمره ی کل بلوغ -سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی آموزش و پرورش شهرستان سمنجان معنی دار است. یعنی بین نمره ی بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی ($r=0/76$) رابطه معنی دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 57 درصد بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می گردد. این بدان معناست که رشد و توسعه ی بلوغ و بهبود مهارتهای شغلی دارای فوایدی مانند

بالا رفتن رضایت شغلی، دوام کارکنان در محیط کاری، کاهش میزان جابه‌جایی‌ها و ترک شغل شده و در نهایت باعث افزایش کیفیت شغلی کارکنان می‌گردد هم چنین با افزایش بلوغ شغلی به احتمال قوی کارکنان سالمتر و شادتر قادرند شهرستان داردهای کاری بالاتری را ارائه کنند و سطح خلاقیت سازمان را به حداکثر برساند تا به منظور محقق ساختن اهداف سازمان بیشتر تلاش کنند همین امر موجب بالا رفتن تعالی و سرآمدی سازمان می‌گردد. یافته‌های این فرضیه، با مطالعات ایزدی یزدان آبادی (1385)، بخشی و همکاران (1385)، حری و همکاران (1388)، تقی زاده و همکاران (1388)، ملکی و ایزدی (1388)، خطیبیان (1390)، داهگارد و داهگارد پارک (1997)، جاکوبس و ساکلینگ (1997)، کیم و گرانت (2010) هم می‌باشد.

6- منابع

منابع فارسی

- آذر، عادل، سعید، صفری. (1383). مدلسازی تعالی سازمانی با رویکرد تحلیل پوششی داده‌ها. مجله مدرس علوم انسانی. دوره سوم، شماره هفتم، ص 34
- آذر عادل، مؤمنی منصور (1387)، آمار و کاربرد آن در مدیریت، جلد دوم، چاپ یازدهم، تهران، انتشارات سمت ابطحی، حسین. بابک، کاظمی. (1378). بهره‌وری. تهران: مؤسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
- ایزدی یزدان آبادی، احمد. (1385). بررسی رابطه بین ویژگی‌های ساختار سازمانی و سطح بلوغ کارکنان صف و ستاد دانشگاه تربیت معلم و ارائه الگوی ساختاری مناسب، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت معلم تهران.
- بخشی، جواد. محمد، نابی. قنبر، محمدی الیاسی. (1385). تعیین سطح بلوغ قابلیت‌های منابع تهران: مجموعه P-CMM. انسانی شرکت‌های سازنده قطعات خودرو بر اساس الگوی مقالات هفتمین کنفرانس بین‌المللی مدیران کیفیت.
- تقی زاده، هوشنگ؛ تاری، غفار؛ پرستاری، حسن (1388). تعیین اولویت اصول سازمان‌های بالنده در آموزش و پرورش با استفاده از فرایند تحلیل سلسله‌مراتبی، مجله مطالعات آموزش و یادگیری دانشگاه شیراز، 56، 1-25
- جعفری قوشچی، بهزاد (1384). جایگاه توسعه مدیریت در تعالی سازمان، ماهنامه تدبیر، 161، 54، 162-48
- حری، صادق؛ اکبری، حسن؛ قرقه چی، مجید؛ نوری الموتی، صابر (1388). بررسی مزایا و دستاوردهای به‌کارگیری مدل تعالی سازمانی EFQM در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، فصلنامه بصیرت، 124، 44-97
- خلیلی شورینی، سیاوش (1389). روش تحقیق آمیخته (با تاکید بر بومی سازی). چاپ اول، تهران، انتشارات یادواره.
- سجادی، حانیه. حریری، محمد حسین. کریمی، سعید. برات پور، سارا (1387). خودارزیابی عملکرد بیمارستان‌ها و مراکز آموزشی-درمانی با پوشش دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی-درمانی شهرستان سنندج با استفاده از مدل تعالی سازمانی، مجله پژوهش در پزشکی، 227، 32-231
- سجادی، حانیه. محمد حسین، حریری. سعید، کریمی. سارا، برات پور. (1385). ارزیابی عملکرد بیمارستان‌ها و سازمان‌های سلامت تحت پوشش علوم پزشکی و سرآمد سنندج با استفاده از مدل تعالی. تحقیقات پزشکی. دوره دوم، شماره سوم، ص 231
- فرهی یزدی، فرشید (1388). مدل تعالی: ابزاری برای سنجش سازمان، ماهنامه اکتشاف و تولید، 24، 66-20
- ملکی، محمد رضا؛ ایزدی، احمد رضا (1388). مقایسه نتایج در دو بیمارستان تامین اجتماعی تهران بر اساس الگوی تعالی سازمانی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، 64-65، 47

- محمدی، اسماعیل. (1382). مشتری مداری و تکریم ارباب رجوع. چاپ اول، تهران: خدمات فرهنگی رسا.
- ممی زاده، جعفر (1375). توسعه سازمان (دانش بهسازی و نوسازی سازمان). تهران: انتشارات روایت.

منابع لاتین:

- Alhawari, S. Karadshehb, L., Talet, A.N and Mansoura, E (2012). "Knowledge-Based Risk Management Framework For Information Technology", International Journal of Information Management, V.32, P.52
- Arling, P.A. (Chun, M.W.S.) (2011). "Facilitating new knowledge creation and obtaining KM maturity". Journal of Knowledge Management, V.15, P. 231-250
- Christian Schee, D, Loos, P. (2002). Customer-Oriented Products and suggestion of an Internet-Based Business Model. Chemnitz University of Technology, Germany, vol.19, No.2, pp.19-25.
- Dahlgard-Park, SM. Dahlgard, JJ. (2007), "Excellence 25 years evolution", Journal of Management History, 13(4), 371-393.
- European Foundation for Quality Management. (2003). The EFQM Excellence Mode, Belgium, Brussels.
- Gao, F. Li, M., & Clarke, S. (2008). "Knowledge, management, and knowledge management in business operations". Journal of Knowledge Management, V.12, P.9-10.

Investigating the relationship between organizational maturity and organizational excellence in Sanandaj education

The aim of the current research was to investigate the relationship between organizational maturity and organizational excellence of employees in education in Sanandaj city in 1401. The research method was the descriptive-correlation method and the type of research according to the purpose of the research was applied. The statistical population of this research included 756 employees of the education organization of Sanandaj city, who were selected using random sampling proportional to the number of 302 people. The data collection tool was a researcher-made organizational maturity questionnaire that measured the three dimensions of individual maturity, process maturity and organizational maturity. The researcher's second questionnaire measured organizational excellence. In order to determine the validity of the questionnaires, formal and content methods were used. It was given to expert professors, educational sciences, educational psychology, and human resource management several times in a row, and the necessary proposed amendments were applied in the questionnaire at each stage. The reliability of organizational maturity and organizational excellence questionnaire was determined using Cronbach's alpha coefficient of 97% and 93%, which indicated the appropriate reliability of the measurement tool. After collecting the data, their analysis was done at two descriptive and inferential levels using SPSS software. At the descriptive level, statistical characteristics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and at the inferential level according to the level of data and hypotheses, statistical tests of Student's t, Pearson's correlation coefficient, regression, and one-way analysis of variance were used. The results of this hypothesis showed that the level of maturity of employees and organizational excellence in education is at a favorable level, and also there is a positive relationship between all the components of organizational maturity, which include individual maturity, process maturity and organizational maturity, with indicators of organizational excellence. The main finding of this research is that there is a relationship between individual and organizational maturity and organizational efficiency in education.

Key words: maturity, individual maturity, process maturity and organizational maturity, organizational excellence, education