



ارتباط بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در کارکنان در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد

علی کرم قاسمی¹

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی بررسی رابطه‌ی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی کارکنان در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد در سال 1400 بود. روش تحقیق، روش توصیفی-همبستگی و نوع پژوهش با توجه به هدف تحقیق کاربردی بود. جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد بود که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی متناسب با حجم تعداد 100 نفر انتخاب گردید. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی بلوغ سازمانی بود که سه بعد بلوغ فردی، بلوغ فرایندی و بلوغ سازمانی را مورداندازه‌گیری قرار گرفت. پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ی دوم سرآمدی سازمانی را موردسنجش قرارداد. به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه‌ها 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 پرسشنامه‌ی بلوغ سازمان و سرآمدی سازمانی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ 97٪ و 93٪ تعیین گردید که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب ابزار اندازه‌گیری بود. پس از جمع‌آوری داده‌ها، تجزیه و تحلیل آن‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام شد. در سطح توصیفی مشخصه‌های آماری نظیر فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار و در سطح استنباطی متناسب با سطح داده‌ها و فرضیه‌ها، آزمون‌های 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 سازمان آموزش و پرورش در سطح مطلوبی قرار دارد و همچنین بین تمام مؤلفه‌های بلوغ سازمانی که شامل بلوغ فردی، بلوغ فرایندی و بلوغ سازمانی است با شاخص‌های سرآمدی سازمانی رابطه‌ی مثبت و معنی‌داری وجود دارد. اصلی‌ترین یافته این پژوهش این است که بین سن بلوغ فردی و سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: بلوغ، بلوغ فردی، بلوغ فرایندی و بلوغ سازمانی، سرآمدی سازمانی، آموزش و پرورش

¹ فوق دیپلم، رشته اصلاح و تربیت، دانشگاه علمی کاربردی بهزیستی یاسوج، Ali.KaramGhasem1400@gmail.com

1_ مقدمه

پرورش و توسعه نیروی انسانی در استراتژی‌های کسب و کار سازمان‌ها، به اهمیت سایر فرآیندهای کلیدی است. اگرچه بسیاری از سازمان‌ها به اهمیت این موضوع پی برده‌اند، اما تعداد کمی از آن‌ها دارای رویکردی فراگیر، برای دستیابی به این هدف هستند. در واقع همه‌ساله پروژه‌های بسیاری در حوزه منابع انسانی در سازمان‌های دولتی و خصوصی تعریف و اجرا می‌گردد که هزینه‌های زیادی را به دنبال دارد. البته عواید شرکت‌ها از این هزینه‌ها مشهود و قابل لمس نمی‌باشد و انتظارات مدیران از نتایج حاصله چندان زیاد نیست. با این اوصاف همه‌ساله بر میزان هزینه و انرژی که صرف انجام پروژه‌های منابع انسانی از قبیل ارزیابی عملکرد، نظام جانشینی، نیازسنجی، ... می‌شود افزوده می‌گردد. بعلاوه اغلب آن‌ها از چشم‌انداز 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 می‌کند فعالیت‌ها و اقدامات منابع انسانی، فرآیندهای سازمانی است که می‌تواند به صورت مستمر از طریق شیوه‌های مشابهی که برای بهبود سایر فرآیندهای کاری به کار گرفته می‌شوند، بهبود یابند. سازمان‌ها را می‌توان از جهات مختلف دسته‌بندی کرد که این دسته‌بندی‌ها برخی رایج و اساسی است و در مواردی شکلی خاص و پیچیده به خود می‌گیرد. در یک نوع دسته‌بندی سازمان‌ها به دودسته سازمان‌های بالغ و نابالغ تقسیم می‌شوند. قطعاً سازمان بالغ مناسب‌ترین بستر و جایگاه برای رسیدن به هدف‌های سازمان است. مفاهیم بنیادین سرآمدی سازمانی، 8 مفهوم کیفی هستند که اساس و پایه برنامه‌ریزی و استقرار نظام‌های کیفیت را تشکیل داده و بدون توجه به نوع فعالیت و اندازه سازمان‌ها، برای همه آن‌ها قابل استفاده می‌باشند. این مفاهیم همچنین از مدل تعالی سازمانی پشتیبانی می‌کنند. این مفاهیم عبارتند از

- نتیجه گرایی،
- مشتری مداری،
- رهبری و ثبات در مقاصد،
- مدیریت بر اساس فرآیندها و واقعیت‌ها،
- توسعه سطح مشارکت کارکنان
- یادگیری، نوآوری و بهبود مستمر
- توسعه همکاری‌های تجاری
- مسؤولیت اجتماعی سازمان می‌باشد.

از آنجا که آموزش و پرورش، باهدف آموزش و تربیت تشکیل شده است این رسیدن به بالاترین درجه از بلوغ سازمانی امری ضروری می‌باشد و همچنین داشتن وظایفی مانند بررسی و ارائه‌ی پیشنهاد ختم‌شده‌ها، سیاست‌های اجرایی، طرح‌ها، برنامه‌ها و روش‌های مناسب برای رفع محرومیت‌های نیازمندان در ابعاد مختلف به مراجع ذی‌ربط و انجام اقدامات و پیگیری‌های لازم جهت تحقق آن‌ها لزوم مفاهیمی مانند سرآمدی سازمانی را آشکار می‌سازد از این رو مهم‌ترین مبحث پیش روی این پژوهش درک این موضوع است که آیا بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی رابطه‌ای وجود دارد؟ و آیا می‌توان راهبردهایی را جهت بالا بردن سرآمدی سازمانی بر اساس رویکردهای بلوغ سازمانی ارائه داد؟ و این‌که چگونه این راهبردها اثربخش خواهد بود؟.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که اغلب مطالعات انجام‌شده در آموزش و پرورش به بررسی یکی از متغیرهای فوق پرداخته‌اند. ویژگی تحقیق حاضر در این است که درصدد 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 تأثیر آن‌ها 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 سازمان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد بپردازد.

2_ مبانی نظری بلوغ سازمانی (تعاریف، تاریخچه و رویکردها)

2-1- 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. روان شناسان انسان‌گرا معمولاً خودشکوفایی و بلوغ را مترادف فرض می‌کنند. به عنوان مثال راجرز خودشکوفایی را به معنی «گرایش ارگانیک به رشد و کنال از ساختاری ساده به ساختاری پیچیده، از وابستگی به استقلال، از تغییرناپذیری و عدم انعطاف به انعطاف‌پذیری و تغییر 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 آنچه شخص شایستگی شدنش را دارد. بلوغ با عناوین مختلفی از قدیم‌الایام مورد توجه حکما، فلاسفه و مکاتب فکری قرار گرفته است. اغلب فلاسفه و حکما، انسان ایدئال خود را با مفهوم «انسان کامل» به گونه‌ای ترسیم کرده‌اند که به مفهوم امروزی بلوغ نزدیک است.

افلاطون به گونه‌ای 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 می‌داند (انوشه، 1389).

در این میان روانشناسان با توجه به اینکه به شخصیت و جنبه‌های مختلف آن پرداخته‌اند، به تحقیقات مختلفی در خصوص انسان بالغ و در ارتباط با مفهومی که بیشتر در روانشناسی کاربرد دارد یعنی شخصیت سالم مبادرت ورزیده‌اند، 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.

آلپورت² (1897) از جمله روانشناسانی است که همانند همفکران خود در مکتب روانشناسی انسان‌گرا³ نگرش مثبتی نسبت به انسان داشته و بر ویژگی‌های مثبت و توان بالقوه انسان برای رشد و کمال تأکید می‌کند. وی که اصطلاح انسان بالغ⁴ را برای انسان ایدئال 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، خویش‌شناسی، برخورداری از امنیت عاطفی، ادراک عینی، تعهد کاری، فلسفه و هدف داشتن، وجدان اخلاقی، تنش‌پذیری و تلاش برای اصلاح خود (خوشدل، 1382، ص 14).

از نظر اریک فروم⁵ (1990) انسان موجودی است که بر اساس طبیعت خود نیاز به تعالی و میل به کمال دارد که باید آن را شکوفا سازد. انسان کامل و ایدئال از نظر فروم «انسان بارور» است و بارور بودن یعنی به کار گرفتن همه توانایی‌ها و استعدادها بالقوه فرد خلاق و بارور بودن، عشق و دل‌بستگی سازنده، احساس خوشبختی، ارضای نیازها از راه سازنده، هویت‌یابی، تعقل و ادراک عینی، محبت، آزادمنشی، احترام به خود، مقبولیت، تعهد و مسئولیت‌پذیری از جمله ویژگی‌هایی است که فروم برای شخصیت بالغ مطرح می‌سازد.

2_2_ 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 جنبه‌های متفاوت تعالی را نشان می‌دهد. از جمله تعاریف تعالی سازمانی می‌توان به موارد ذیل اشاره کرد:

تعالی سازمانی را می‌توان رشد و ارتقای سطح یک سازمان در تمامی ابعاد مختلف آن دانست، به گونه‌ای که با کسب رضایتمندی مطلوب کلیه ذی‌نفعان و ایجاد تعادل بین آن‌ها، احتمال موفقیت سازمان در بلندمدت افزایش یابد. تعالی سازمانی عبارت است از: معرفی عمده و منطقی، ایجاد، تقویت و اشاعه تغییر به منظور بهبود اثربخشی سازمان (فرهی یزدی، 1388).

². Allport

³. Personalize

⁴. The mature person.

⁵. Erich Fromm.

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 دستگاه‌ها 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 سؤال است که چگونه این مدل به‌عنوان یک ساختار مدیریتی مناسب و منطقی شناسایی می‌شود و چه کسانی می‌توانند 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 مقیاس‌های کمی و قابل اندازه‌گیری تجزیه و تبدیل می‌شود (دل قوی، 1386).

2_3_ مدل‌های تعالی سازمانی

بنا بر نظریه بنیاد کیفیت اروپایی مدیریت کیفیت (2003) مدل‌های تعالی سازمانی ابزاری برای کمک به سازمان‌ها برای سنجش میزان قرار داشتن در مسیر تعالی سازمانی و رشد توازن هستند. این مدل‌ها به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا با مقایسه وضع موجود و مطلوب خود تفاوت‌ها را شناسایی و سپس بر اساس این یافته‌ها (عارضه‌ها) و بررسی علل وقوع آن‌ها، راه‌حل‌های بهینه‌سازی وضع موجود را تأمین و آن‌ها را اجرا کنند. به‌کارگیری مدل‌های تعالی سازمانی می‌تواند به تشویق سازمان‌ها برای خودارزیابی و شناسایی، شفاف کردن و تبیین نگرش‌های مرتبط با نتایج عملکرد به‌خوبی توجه به درون داده‌ها و فرایندها منجر شود. (قربانی و نوری، 1383)

همچنین، مدل تعالی سازمانی یک ابزار عملیاتی قوی است که می‌تواند برای مقاصد مختلفی توسط سازمان‌ها به کار گرفته شود؛ از جمله:

- ابزارهایی برای خودارزیابی و سنجش اینکه در مسیر تعالی در کجا قرار گرفته‌اند؛
- جلوگیری از دوباره‌کاری‌ها و هماهنگ کردن برنامه‌های بهبود در یک چارچوب تعریف‌شده؛

به‌عنوان ساختار جامعی برای سیستم مدیریت سازمان؛ از طرفی، برای مدل‌های تعالی مزایایی ذکر کرده‌اند، برای مثال، سالک زمانی (1384) مزایای استفاده از مدل‌های تعالی سازمانی را این‌گونه بیان می‌کند:

1. کمک به بهبود کاربست‌های عملکرد سازمانی، توانمندی‌ها و نتایج آن‌ها؛ تسهیل ارتباطات و به اشتراک گذاشتن اطلاعات با بهترین کاربست‌ها در سازمان‌ها؛

2. عمل به‌عنوان ابزاری کاری برای درک و مدیریت عملکرد؛

3. راهنمایی برای برنامه‌ریزی راهبردی و فرصت‌هایی برای یادگیری.

با توجه به اهمیت و مزایای ذکرشده در مورد مدل‌های تعالی سازمانی، صاحب‌نظران مختلف مدل‌های متفاوتی را برای تعالی سازمانی ارائه کرده‌اند؛ از جمله مدل‌های مشهور تعالی سازمانی عبارتند از:

1. مدل جایزه دمیگ در ژاپن (1951)

2. مدل پیترز و واترمن (1982)

3. جایزه مالکوم بالدريج آمریکا (1987)

4. مدل تعالی اروپایی (1992)

2-4- مدل تعالی سازمانی پیترز و واترمن

از زمان‌های بسیار قدیم، جستجو برای تعالی و رشد همه‌جانبه از مهم‌ترین مسائل نوع بشر بوده است. فرایندهای ذهنی انسان با عنوان تئوری‌های متفاوت مدیریت ارائه شدند، و عمل به آن تئوری‌ها به تعالی نائل شد. اگرچه تئوری‌های مدیریت در محیط‌ها و زمان‌های متناسب خود ارائه شدند، اما تئوری‌های مشابه در جوامع مختلف نتایج متفاوتی به بار آورد. این علت به پیشرفت دیگر تئوری‌های مدیریتی برای غلبه بر کمبود دیگر انواع منجر شد. در پی طرح پژوهشی گسترده‌ای درباره کارگردانی و دگرگونی سازمانی و تازه گردانی، سیاهه‌ای از پانصد شرکت در 59 قلمرو صنعتی را انتخاب نمودند که دو ویژگی همگانی داشتند: نخست در شمار بهترین‌های قلمرو کار یا صنعت‌های خود بودند؛ دوم همه آن‌ها خود را تازه گردان و نوجوان ساخته بودند. آن‌ها به هشت ویژگی شرکت‌های موفق دست یافتند

که این هشت ویژگی به صورت خلاصه، شامل: 1- تعصب به عمل؛ 2- توجه به نیازهای مشتری؛ 3- استقلال و کارآفرینی؛ 4- بهره‌وری از طریق کارکنان؛ 5- توجه به ارزش‌ها؛ 6- پایبندی به کار اصلی؛ 7- ساختارهای ساده و 8- انعطاف‌پذیری است.

1- تعصب به عمل: دست‌به‌کار زدن و از بی‌حرکتی در برابر دشواری‌ها پرهیز کردن به معنی آزمودن است و این از ویژگی‌های شرکت‌های برجسته است که به سودگیری برای شروع به کار کردن شناخته شده‌اند. وظیفه مدیریت آن است که روحیه آزمودن را در شرکت پرورش دهد و اندک شکست و ناکامی را بپذیرد و برای آزمایش‌ها وزن و ارزش کافی قائل گردد و خود پشتیبان مشوقان کار آزمایشی باشد. می‌توان گفت که تعصب به عمل در شرکت‌های موفق دارای زیر معیارهای روانی سازمانی، خرد کردن کارها و استفاده از تجربیات دیگر سازمان‌هاست. (پیترز و واترمن، 1982)

2- توجه به نیازهای مشتری: پیترز و واترمن توجه به نیازهای مشتری را از مهم‌ترین ویژگی‌های سازمان‌های موفق دانسته‌اند. نزدیک کردن کسب‌وکار با خواست و نیاز مشتریان یک اندرز و پیام شرکت‌های برجسته است. شرکت‌های موفق بسیاری از شیوه‌های کامیابی را از مشتریان خود می‌آموزند؛ آن‌ها در بهبود کیفیت کالا، خدمت به مشتری و قابلیت اعتماد بی‌نظیرند و به‌طور کامل در خدمت مشتریان هستند و به عبارتی می‌توان گفت نوعی از قالب دادن به کوشش‌های شرکت است که در حقیقت، پیدا کردن راه مناسب ویژه‌ای که ضمن آن یک شرکت می‌تواند بهتر از دیگران به مشتریان خدمت کند.

3- استقلال عمل و کارآفرینی: شرکت‌های نوآور در درون سازمان خود به پرورش بسیاری از رهبران و مبتکران دست می‌زنند و با باز گذاشتن میدان عمل افراد را به آفریدن تشویق می‌کنند و با تشویق خطر جویی، آزمایش‌های شایسته را پشتیبانی می‌کنند. اجرای برنامه‌های نوآور و تازه گردان اصول مسلم شرکت‌های برجسته است و با ایجاد روحیه خطر جویی در میان کارکنان استقلال عمل را به شیوه‌ای شگفت‌انگیز در همه رده‌های سازمانی روان می‌سازند. با نامتمرکز کردن کارها، آسان بودن ارتباطات و نبودن موانع بر سر راه سخن گفتن با یکدیگر زمینه را برای نوآفرینی مهیا می‌سازند. (پیترز و واترمن، 1982)

4- بهره‌وری از طریق کارکنان: بر اساس نظر پیترز و واترمن شرکت‌های موفق کارکنان عادی خود را منبع اساسی بالا رفتن کیفیت کار و بهره‌وری به شمار می‌آورند و کارگر را سرچشمه اندیشه‌های تازه می‌شناسند و معتقدند که هرگاه با کارکنان بر پایه بالندگی رفتار شود، آنان با رفتار خودپاسخ مناسب خواهند داد.

5- توجه به ارزش‌ها: یکی دیگر از ویژگی‌های بارز شرکت‌های متعالی را باید در اعتقاد آن‌ها به نظام ارزشی جستجو کرد، زیرا سازمان‌ها برای پایایی خود و دستیابی به کار تکامل باید از مجموعه‌ای از باورهای راستین برخوردار باشند که بر روی آن‌ها همه سیاست‌ها و کوشش‌های خود را پایه‌گذاری کنند. پس مهم‌ترین عامل در پیروزی یک شرکت پایبندی و پیروی راستین این باورهاست و اگر سازمانی می‌خواهد چالش جهان پر از دگرگونی را بپذیرد، باید آماده باشد در مسیر حرکت خود به جلو، همه‌چیز جز آن مجموعه باورها را دگرگون سازد. (پیترز و واترمن، 1981)

6- توجه به مزیت رقابتی (پایبندی به کار اصلی): در نظر پیترز و واترمن مزیت یعنی پایبندی به کار اصلی؛ به نظر آن‌ها موفق‌ترین شرکت‌ها آن‌هایی هستند که برگرد یک مهارت اصلی به افزایش حیطه کاری خود دست‌زده‌اند و به‌طور کلی سیاست آن‌ها در برابر توسعه کار و بر حیطه کار استوار است و هرگز خود را درگیر دام تنوع و بزرگ شدن نمی‌کنند. به‌طور کلی، شرکت‌های تازه گردان به بزرگ کردن خود دست می‌زنند، ولی همواره این افزودن و گسترش و متنوع کردن را به شیوه‌ای تجربی صورت می‌دهند.

7- ساختارهای ساده و شمار اندک کارکنان ستادی: ساختار شرکت‌های موفق، در نهایت سادگی است و تعداد مقام‌های ارشد این شرکت‌ها به گونه حیرت‌آوری اندک است. در شرکت‌های موفق، شرایط کار و ساختار به‌گونه‌ای است که همه از فرایند کارها آگاهی دارند. این شرکت‌ها با توجه به حجم کوچک واحدهای خود با سادگی بیشتری با شرایط کنار می‌آیند و در نتیجه می‌توانند به سادگی به تکرار و با انعطاف‌پذیری و روانی بیشتری در کار خود تجدید سازمان دهند. بنابراین، برای بقای شکل ساختاری شده یک شرکت برجسته یک عامل اساسی ضرورت دارد: کارمندان دفتری اندک، به‌خصوص در واحدهای ستادی شرکت و تعداد اندک رده‌های سازمانی. (پیترز و واترمن، 1982)

8- انعطاف‌پذیری: بنا بر نظر پیترز و واترمن (1981) شرکت‌های موفق در آن واحد هم متمرکز و هم غیرمتمرکز هستند، در بسیاری از موارد کارکنان خط مقدم تولید، گروه تحقیق و توسعه، استقلال و خودمختاری فراوان دارند و با این اکنون و به‌طور هم‌زمان، مدیریت

شرکت نسبت به معدودی از ارزش‌های مورد باور خود به شدت علاقه نشان می‌دهند. این شرکت‌ها از یک سو در نهایت سخت‌گیری هستند و از سوی دیگر حداکثر خودمختاری و استقلال و نوآوری را برای کارکنان خود فراهم می‌سازند. آن‌ها به ارتباطات به شدت منظم و بازخوردهای سریع معتقدند؛ هرگز اجازه نمی‌دهند که ارزش زیر پا گذاشته شود. در نزد شرکت‌های برجسته مجموعه‌ای از ارزش‌ها و مقررات مربوط به انضباط، پرداختن به جزئیات کار و اجرای وظایفی که بر عهده افراد گذاشته می‌شود، می‌تواند زمینه را برای استقلال عملی که به طور منظم و مرتب رخ می‌دهد، فراهم آورد.

مدل تعالی سازمانی، به عنوان ابزاری قوی برای شناخت نقاط قوت و زمینه‌های قابل بهبود سازمان‌ها شناخته شده و به عنوان یک چارچوب منسجم و به هم تنیده می‌تواند سیستم مدیریتی سازمان‌ها را نیز تعریف کند، و مدیران را در به کارگیری فن‌های مدیریتی یاری دهد. در این میان، مدل‌های تعالی سازمانی به عنوان یک ابزار و تکنیک فراگیر و با نگرش جامع به تمامی زوایای سازمان به کمک مدیران می‌آیند تا میزان موفقیت‌های خود را در اجرای برنامه‌ها در مقاطع زمانی مختلف مورد ارزیابی قرار دهند (رضایتمند، 1383).

2_5_ بررسی مدل‌های مهم تعالی سازمانی

سازمان‌ها 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 به طور مستمر در حال دگرگونی هستند، نمی‌توان با اتکا به روش‌های سنتی حضوری موفق در صحنه‌های رقابت ملی و بین‌المللی داشت. ضرورت استفاده از الگوهایی که بتوانند ضمن ارزیابی وضعیت موجود سازمان‌ها و تشخیص نقاط قوت و نواحی قابل بهبود، مبنای صحیحی جهت برنامه‌ریزی‌های استراتژیک ایجاد نمایند بیش از هر زمان دیگر احساس می‌شود. به همین دلیل در اثر تلاش وسیعی که توسط صاحب‌نظران کیفیت و بهره‌وری صورت پذیرفت الگوهای مختلفی تحت عنوان مدل‌های تعالی سازمانی یا جوایز ملی کیفیت ایجاد گردید و به عنوان یکی از رایج‌ترین شیوه‌ها جهت دستیابی به اهداف فوق مورد استفاده قرار گرفت. این مدل‌ها به چارچوب‌های خودارزیابی⁶ 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. بنابراین می‌توان اذعان نمود در این پژوهش از آنجایی که محقق به تعیین رابطه بین بلوغ-سازمان و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد می‌پردازد لذا پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد.

3_1_ جامعه آماری پژوهش

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 باهدف و موضوع ارتباط داشته باشند (خلیلی شورینی، 1381). جامعه آماری در پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد می‌باشد.

⁶ self assesment frameworks

3_2_ روش نمونه‌گیری

جامعه‌ی آماری این پژوهش، در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد، شامل استان و شهرستان‌های استان کهگیلویه و بویراحمد از لحاظ مدیریتی و کارمندی بود. بنابراین در این پژوهش از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم 100 نفر استفاده شده است.

3_3_ ابزار پژوهش

از آنجایی که رایج‌ترین وسیله گردآوری اطلاعات در تحقیقات پیمایشی پرسشنامه می‌باشد، در این پژوهش نیز از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است.

پرسشنامه بلوغ سازمانی

پرسشنامه بلوغ سازمانی: پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ای است که حاوی 50 سؤال می‌باشد

پرسشنامه‌ی سرآمدی سازمانی

پرسشنامه‌ی **سرآمدی سازمانی**، پرسشنامه‌ی محقق ساخته‌ای است که بر اساس مدل پیترز و واترمن طراحی شده و شامل 45 سؤال باهدف سنجش هشت بعد سرآمدی سازمانی تعصب به عمل، توجه به نیازهای مشتری، تعصب به عمل، استقلال و کارآفرینی کارکنان، افزایش بهره‌وری از طریق کارکنان، توجه به ارزش‌های مشترک، پایبندی به کار اصلی، استفاده از ساختارهای ساده و انعطاف‌پذیر(مرتبط با چهارچوب پژوهش) بود.

3_4_ روش‌های تجزیه و تحلیل آماری

در اجرای آخرین مرحله تحقیق، یافته‌های حاصل از پیمایش با استفاده از روش‌های آماری در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم‌افزار 16SPSS به شرح ذیل اقدام شده است.

3_5_ تحلیل آماری اطلاعات حاصله

پیش از انجام هرگونه تحلیل آماری، ضروری است تا نسبت به نرمال بودن یا عدم نرمال بودن توزیع داده‌ها 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 داده‌ها در هر دو پرسشنامه به‌صورت نرمال می‌باشد و در ادامه کار باید از آزمون‌های پارامتریک برای تحلیل داده‌ها استفاده نماییم.

جدول (1): آزمون کولموگروف اسمیرنوف برای نرمال بودن پرسشنامه‌ها

		بلوغ	سرآمدی
فراوانی		100	100
پارامترهای نرمال	میانگین	3/38	3/66
	انحراف استاندارد	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 داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در این بخش به بررسی یافته‌ها بر اساس فرضیه‌های پژوهش در جدول (2) پرداخته شده است.

3_6_ فرضیه‌ی کلی پژوهش

بین نمره‌ی کل بلوغ-سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی در سازمان استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

جدول (2): ضریب همبستگی بین نمره‌ی کل بلوغ سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی

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

$p < 0/05$

یافته‌های جدول (2) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی کل بلوغ-سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی سازمان استان کهگیلویه و بویراحمد معنی‌دار است. یعنی بین نمره‌ی بلوغ-سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی ($r=0/76$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 57 درصد بلوغ-سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می‌گردد.

فرضیه‌ی اول: بین بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

جدول (3): ضریب همبستگی بین بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی

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

$p < 0/05$

یافته‌های جدول (3) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی بلوغ فردی و سرآمدی سازمانی در سازمان استان کهگیلویه و بویراحمد معنی‌دار است. یعنی بین نمره‌ی 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.

فرضیهی دوم: بین بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

جدول (4): ضریب همبستگی بین بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی

متغیر بلوغ فرایندی			
			شاخص آماری
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر
0/001	0/44	0/67 **	سرآمدی سازمانی

$p < 0/05$

یافته‌های جدول (4) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی بین بلوغ فرایندی و سرآمدی سازمانی در سازمان استان کهگیلویه و بویراحمد 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.

فرضیهی سوم: بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد رابطه وجود دارد.

جدول (5): ضریب همبستگی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی

متغیر بلوغ سازمانی			
			شاخص آماری
سطح معناداری	مجذور ضریب همبستگی	ضریب همبستگی	متغیر
0/001	0/59	0/77 **	سرآمدی سازمانی

$p < 0/05$

یافته‌های جدول (5) نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در سازمان استان کهگیلویه و بویراحمد معنی‌دار است. یعنی بین نمره‌ی بین بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی ($r=0/77$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 59 درصد نمره‌ی بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می‌گردد.

فرضیهی چهارم: بلوغ سازمانی قابلیت پیش‌بینی سرآمدی سازمانی را در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد دارد.

برای مشخص شدن درجه اهمیت هر یک از متغیرهای مستقل از آزمون رگرسیون به روش گام‌به‌گام استفاده شد.

جدول شماره (6): متغیرهای وارد شده در رگرسیون

مدل	متغیرهای وارده شده در رگرسیون	متغیرهای حذف شده	روش
1	بلوغ سازمانی	-	گام‌به‌گام
2	بلوغ فردی		گام‌به‌گام
3	بلوغ فرایندی	حذف شده	گام‌به‌گام

جدول فوق نشان می‌دهد در گام اول مؤلفه‌ی بلوغ سازمانی در سازمان به‌عنوان قوی‌ترین متغیر وارد رگرسیون شده و در گام فردی بلوغ سازمانی به‌عنوان پیش‌بینی کننده سرآمدی سازمانی پیش آمده است و رگرسیون تنها در دو گام پیش رفته است.

جدول (7): جدول ضریب همبستگی ابعاد بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی

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

$p < 0/05$

به‌طوری که یافته‌های جدول (7) نشان می‌دهد از بین متغیرهای مورد مطالعه در رگرسیون بهترین پیش‌بینی کننده سرآمدی سازمانی در دو گام و در گام اول بلوغ سازمانی و در گام دوم 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 می‌باشد. برای تأیید ضریب رگرسیونی، آزمون تحلیل واریانس یک‌طرفه نشان داد F مشاهده شده در سطح آلفای 0/05 برای دو گام معنادار می‌باشد. 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 می‌کند. F مشاهده شده در سطح $p < 0/01$ معنادار بوده است.

جدول (8): جدول ضریب بتا در پیش‌بینی سرآمدی سازمانی

سطح معناداری	ضریب t	ضرایب بتای استاندارد	ضرایب بتای غیراستاندارد		متغیر پیش‌بین	شاخص آماری متغیر ملاک	
			بتا خطای معیار			گام اول	گام دوم
0/001	19/69	0/77	0/030	0/58	بلوغ سازمانی	سرآمدی سازمانی	
0/001	16/25	0/70	0/033	0/53	بلوغ سازمانی		
0/001	3/42	0/149	0/066	0/27	بلوغ فردی		

$p < 0/05$

یافته‌ها در جدول (8) 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 می‌دهد. معادله پیش‌بینی فرضیه چهارم پژوهش به شکل زیر قابل ارائه است:
 سرآمدی سازمانی = ضریب ثابت (1/44) + بلوغ سازمانی (0/53) + بلوغ فردی (0/27)

جدول (9): جدول متغیرهای بیرون معادله در رگرسیون برای پیش‌بینی ابعاد بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی

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

$p < 0/05$

به طوری که از جدول (9) ملاحظه می‌شود رابطه بلوغ فرایندی با سرآمدی سازمانی معنادار نبوده است.

فرضیه پنجم: در متغیرهای دموگرافیک (سن، جنس، مدرک تحصیلی، سنوات خدمت) با بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی در آموزش و پرورش استان کهگیلویه و بویراحمد تفاوت وجود دارد.

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه بلوغ سازمانی و سرآمدی سازمانی برحسب سن، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی خدمت و سابقه‌ی مدیریت در جدول (10) ارائه شده است.

جدول شماره (10) خلاصه تحلیل واریانس یک راهه بلوغ سازمانی برحسب (سن، مدرک تحصیلی، سابقه)

شاخص	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره f	سطح معنی‌داری
سن	بین گروهی	14/43	3	4/81	13/36	0/001
	درون گروهی	90/37	251	0/360		
	کل	1104/81	254			
سمت شغلی	بین گروهی	2/59	3	0/86	2/12	0/098
	درون گروهی	102/21	251	7/40		
	کل	104/81	254			
مدرک تحصیلی	بین گروهی	7/27	3	2/42	6/23	0/001
	درون گروهی	97/54	251	0/38		
	کل	104/81	254			
سابقه‌ی خدمت	بین گروهی	13/49	3	6/74	18/62	0/001
	درون گروهی	91/31	251	0/36		
	کل	104/81	254			

چنان‌که در جدول شماره (10) نشان داده شده است بین تمام گروه‌ها تفاوت معنادار وجود دارد. ($\alpha = 0/05$)

نتایج آزمون تحلیل واریانس یک راهه سرآمدی سازمانی برحسب سن، مدرک تحصیلی، سابقه‌ی خدمت و سابقه‌ی مدیریت در جدول (11) ارائه شده است.

جدول (11) خلاصه تحلیل واریانس یک راهه سرآمدی سازمانی برحسب (سن، مدرک تحصیلی، سابقه)

شاخص	منبع تغییرات	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره f	سطح معنی‌داری
سن	بین گروهی	7/29	3	2/43	5/95	0/001
	درون گروهی	102/46	251	0/40		
	کل	109/75	254			
سابقه‌ی 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 (11) نشان داده شده است بین تمام گروه‌ها تفاوت معنادار وجود دارد. ($a=0/05$).

4_ نتیجه‌گیری

بین نمره‌ی کل بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی در سازمان کهگیلویه و بویراحمد رابطه‌ی معنادار وجود دارد. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد ضریب همبستگی بین نمره‌ی کل بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی سازمان استان کهگیلویه و بویراحمد معنی‌دار است. یعنی بین نمره‌ی بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی ($r=0/76$) رابطه معنی‌دار وجود دارد. بر اساس ضریب تعیین (r^2) 57 درصد بلوغ - سازمان و نمره کل سرآمدی سازمانی مشترک بوده است. لذا فرضیه کلی تأیید می‌گردد. این بدان معناست که رشد و توسعه‌ی 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 همچنین با افزایش بلوغ شغلی به احتمال قوی کارکنان سالم‌تر و شادتر قادرند استانداردهای کاری بالاتری را ارائه کنند و سطح خلاقیت سازمان را به حداکثر برسانند 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 یزدان‌آبادی (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.

5_ منابع

- ایزدی یزدان‌آبادی، احمد. (1385). بررسی رابطه بین ویژگی‌های ساختار سازمانی و سطح بلوغ کارکنان صف و ستاد دانشگاه تربیت‌معلم و ارائه الگوی ساختاری مناسب، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تربیت‌معلم تهران.
- بخشی، جواد. محمد، ناییبی. 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.
- پیترز، تام. ریچارد واترمن (1372). به سوی بهترین‌ها سیمای شرکت‌ها و سازمان‌های موفق، ترجمه م قراچه داغی، چاپ اول، تهران: هم آگاه.
- تقی زاده، هوشنگ؛ تازی، 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، 25-1.56
- حری، صادق؛ اکبری، حسن؛ قرقره چی، مجید؛ نوری الموتی، صابر (1388). بررسی مزایا و دستاوردهای به کارگیری مدل تعالی سازمانی EFQM در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، فصلنامه بصیرت، 97-44، 124
- خلیلی شورینی، سیاوش (1389). روش تحقیق آمیخته (با تأکید بر بومی سازی). چاپ اول، تهران، انتشارات یادواره. رجب زاده، علی. بهنام، شهبایی. (1384). ارائه مدل ارزیابی چابکی در سازمان‌های دولتی و نیم نگاهی به تأثیر فناوری اطلاعات بر چابکی سازمان. تهران: دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت فناوری اطلاعات و ارتباطات
- فرهی یزدی، فرشید (1388). مدل تعالی: ابزاری برای سنجش سازمان، ماهنامه اکتشاف و تولید، 24، 66-20
- قربانی، محمدجواد؛ نوری، محمد (1383). تعالی سازمانی در بخش دولتی، نشریه تحول اداری، 17-34، 47
- ملکی، محمد رضا؛ ایزدی، احمد رضا (1388). مقایسه نتایج در دو بیمارستان تأمین اجتماعی تهران بر اساس الگوی تعالی سازمانی، مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی قزوین، 64-65، 47
- Dahlgard-Park, SM. Dahlgard, JJ. (2007), "Excellence 25 years evolution", Journal of

- Kruger, C, J. Johnson, R.D. (2011). “Is there a correlation between knowledge management maturity and organizational performance”? VINE, V. 41, P.265-295
- Khatibian, N. (Hasan Gholoi Pour, T. Jafari, H,A). (2010). “Measurement of knowledge management maturity level within organizations”.Business Strategy Series, V.11, P. 54-70
- Kim, D. Y, Grant, G. (2010).E-government maturity model using the capability maturity model integration. Journal of Systems and Information Technology, Vol. 12, No.3,pp.17-29.
- Peters, TJ. Waterman, RH. (1982). “ In Search of Excellence – Lessons from Americ’s Best – run Companies”, Harper Collins Publishers, London.

The relationship between organizational maturity and organizational excellence in employees in the education and training of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces

abstract

The purpose of the current research was to investigate the relationship between organizational maturity and organizational excellence of employees in the education and training of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces in 1400. 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 the employees of the education and training organization of Kohgiluyeh and Boyer Ahmad provinces, which were selected using random sampling proportional to the number of 100 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 questionnaires, formal and content methods were used. It was provided 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 on 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, Student's t-test, Pearson's correlation coefficient, regression, one-way analysis of variance test were used. The results of this hypothesis showed that the level of maturity of employees and organizational excellence in the education organization is at a favorable level, and also there is a positive and significant 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.

Keywords: maturity, individual maturity, process maturity and organizational maturity, organizational excellence, education and training