
بررسی رابطه میان تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان

نواب سپاهیان^۱ و علیرضا سرگلزایی^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۴/۲، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۱۴

چکیده

از نظر روش، این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است. این پژوهش بر اساس هدف، یک پژوهش کاربردی و از نظر زمانی جزء پژوهش‌های کاربردی است. از لحاظ نوع جمع‌آوری داده‌ها، این پژوهش در زمره پژوهش‌های کتابخانه‌ای و میدانی قرار دارد. جامعه آماری در این پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان شامل ۳۰۰ نمی‌باشد و نمونه آماری را از این جامعه بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس انجام شده است که شامل ۱۶۹ نفر از کارکنان است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته حاوی سؤالات اثربخشی عملکرد کارکنان و تعالی مدیریت دانشگاه است. جهت بررسی روایی پرسش‌نامه، در این تحقیق از روش روایی محتوا استفاده شده است. برای محاسبه ضریب پایایی داوران از روش CVR استفاده شد که ضریب به‌دست‌آمده ۰/۸۹ بود که حاکی از مناسب بودن ابزار است. همچنین جهت تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است که در آن ۲۰ پرسش‌نامه مورد سنجش اولیه قرار گرفت و نتایج به‌دست‌آمده (۰/۹۱)، نشان از پایایی ابزار داشت. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 24 و Amos استفاده شده است. یافته‌های پژوهش نشان داده است که میان تعالی مدیریت و هر یک از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

کلمات کلیدی: تعالی مدیریت، عملکرد و عملکرد کارکنان.

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

navabsepahian123@gmail.com

^۲ - نویسنده مسئول، استادیار، گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران. آدرس پست الکترونیکی:

a.sargolzaie@iauzah.ac.ir

سازمان‌های مدرن برای یافتن راه‌های جدید جهت رقابت مؤثر در یک بازار جهانی پویا، با فشار فزاینده‌ای روبه‌رو هستند (مرگل، گاناپاتی و ویتفورد، ۲۰۱۲). تردیدی نیست که دانشگاه‌ها، نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی کارآمد و کارآفرین و تولید دانش برای دیگر نهادها و سازمان‌های جامعه را به عهده دارند. در طول دو دهه گذشته، آموزش عالی در پاسخ به نیازهای اجتماعی، اقتصادی و آموزشی دچار تغییرات اساسی شده است (چانگ یانگ، ۲۰۱۷). دانشگاه‌ها در حال حاضر با فرایندهای مدیریت تغییر، مواجه هستند که این تغییر شامل آموزش، تحقیق، مدیریت مؤسسات و مناطق محروم جامعه است (یانز، ات‌آل، ۲۰۱۹).

هر سازمانی برای پیشرفت و توسعه خود نیازمند راهبرد و برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان است. جایگاه و نقش نیروی انسانی در این راهبردها، از اهمیت فوق‌العاده‌ای برخوردار است (ساجدی، ۱۳۸۶). دانشمندان مدت‌هاست که مفاهیم نظری و عملی سرمایه انسانی را به رسمیت شناخته‌اند. همان‌طور که سازمان‌ها محصولات و خدمات خود را با ایجاد ارزش منحصربه‌فرد برای مشتریان متمایز می‌کنند، برای کارکنان خود نیز ارزش منحصربه‌فردی ایجاد می‌کنند و این کار را از طریق ارائه مشوق‌ها، مزایا، خدمات مالی و... برای کارکنان خود انجام می‌دهند و با این اقدامات به سازمان‌ها کمک می‌شود تا مزایای رقابتی خود را نسبت به رقبای خود مدنظر داشته باشند (کریسینسکی و کمپبل، ۲۰۲۱). یکی از اقدامات مدیریت هر سازمان تلاش در جهت بهبود عملکرد و افزایش سطح بازده منابع در اختیار است که مهم‌ترین و ارزشمندترین منابع سازمان که امروزه از آن به‌عنوان سرمایه یاد می‌کنند نیروی انسانی است. امروزه منابع انسانی و توانایی‌های آن به‌عنوان یک عامل استراتژیک و اثرگذار و یک مزیت رقابتی برای سازمان محسوب می‌گردد. در محیط‌های کاملاً رقابتی امروزی، سازمان‌هایی می‌توانند به فعالیت خود ادامه دهند، و در این محیط باقی بمانند که به نحو بهتری از منابع خود بهره‌برداری نموده و بهره‌وری خود را افزایش دهند. یکی از منابع مهم سازمانی، نیروی انسانی است. به‌منظور بهره‌گیری هر چه بهتر از این عامل می‌بایست آموزش‌های لازم تدوین، هماهنگی و همدلی بین کارکنان ایجاد و اهداف آن‌ها را با اهداف سازمان هم‌سو نمود (جیورنال و همکاران، ۲۰۱۵).

همان‌طور که در مدیریت نیروی انسانی مطرح می‌شود، هر عضو سازمان به دلیل نقشی که در آن ایفا می‌کند از جایگاهی خاص برخوردار است و مدیر به‌عنوان کارگردانی محسوب می‌شود که علی‌رغم

این که ممکن است در تمام زمینه‌ها تخصص نداشته باشد، اما باید توانایی و مهارت هماهنگ‌سازی فعالیت‌های تمام اعضا در جهت رسیدن به اهداف تعیین شده را دارا باشد. بنابراین توفیق عملکردهای مدیریتی در گرو همدلی و همکاری تمام اعضای سازمان است و از این‌رو رفتار مدیر در بهادادن به نقش هر یک از اعضا از طریق توجه به نیازهای شخصیتی، امنیتی و اجتماعی و دفاع از حقوق آن‌ها حائز اهمیت فراوان است. مدیریت موفق مستلزم برخورداری از توان رهبری و یا قدرت نفوذ در دیگران است. با استفاده از قدرت مقام که ناشی از حکم مدیریت است، مدیر قادر می‌گردد تا خواسته‌هایش را به سرعت برآورده سازد و تا هنگامی که قدرت تنبیه و پاداش‌دهی دارد، این قدرت کارایی خواهد داشت (امامی، ۱۳۸۷)؛ بنابراین عملکرد را می‌توان به‌عنوان مجموع ارزش‌های مورد انتظار سازمان از رویدادهای رفتاری که یک فرد در طول یک دوره زمانی استاندارد انجام می‌دهد تعریف می‌شود، همچنین عملکرد یک ویژگی رفتاری بوده رفتاری یکپارچه شده از رفتارهای چندگانه و مجزایی است که در طول مدت یک دوره زمانی اتفاق می‌افتد که این امر یکی از اهداف مدیریت کیفیت تعالی بوده که سازمان‌های آموزشی باید بدان توجه نمایند. عملکرد کارکنان هر سازمانی تحت تأثیر عوامل متعددی قرار می‌گیرد (چاتورنگا و ویجسوریا، ۲۰۲۱). نتایج مطالعات انجام شده توسط نظریه‌پردازانی مانند استرک (۲۰۰۷)، فلین (۲۰۰۷)، هالیقان و همکاران (۲۰۰۷) حاکی از این است که عملکرد در سطح کارکنان تابعی از عملکرد سطح سازمان و عملکرد سطح سازمان نیز تابعی از عملکرد سطح دولت (اسناد بالادستی) است. عملکردهای یک سازمان تحت تأثیر هر دو نوع محیط قرار می‌گیرد: محیط داخلی/محیط خرد^۱ و محیط خارجی/محیط کلان^۲؛ بنابراین، مدیران باید به تجزیه و تحلیل عمیق عناصر محیط پردازند تا بتوانند در خود درک درستی از شرایط داخلی و خارجی سازمان ایجاد کنند. بر اساس درک آن‌ها، آن‌ها بهتر می‌توانند اهداف موردنیاز برای سازمان خود را تعیین کرده و استراتژی‌های مناسبی را برای دستیابی به آن اهداف تدوین کنند. محیط داخلی به‌طور کلی شامل عناصری است که در داخل یا درون سازمان وجود دارد. دی فابیو و روزن (۱۹۱۸)، در پژوهش خود مطرح می‌کنند که انتظار می‌رود که محیط‌های پیچیده‌تر و نامشخص با منابع کمیاب، تأثیر مضر بر سلامت و رفاه کارکنان داشته باشد. نامان و اسلوین (۱۹۹۳)، محیط سازمانی را مجموعه تمام مؤلفه‌های فیزیکی و اجتماعی که مستقیماً در تمامی رفتارها و تصمیم‌گیری‌های افراد سازمان

^۱ Internal Environment / Micro Environment

^۲ External Environment / Macro Environment

لحاظ می‌شود، معرفی می‌کنند. عوامل محیطی خارجی شامل آن دسته از عواملی است که از نظر طبیعت مشترک هستند و عموماً بر همه سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. محیط کلی شامل تمام چارچوب‌های سیاسی، حقوقی، اقتصادی و اجتماعی فرهنگی است که سازمان در آن فعالیت می‌کند (ساموئل و سبیندی، ۲۰۱۹). باتوجه به ناآرامی محیط و رقابت در سازمان، مدیران، فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار ندارند و باید بیشتر زمان و توان خود را صرف شناسایی محیط سازمان کنند و سایر وظایف عادی را به کارکنان واگذار کنند؛ بنابراین، مهم‌ترین مزیت رقابتی در سازمان‌ها، کارکنان برانگیخته، وظیفه‌شناس، متعهد و متعلق به سازمان است (جلیلیان، ۱۳۹۶).

پژوهش هفت جواهریان و همکاران (۱۴۰۰)، ادعا کرده است که باتوجه به یافته‌های پژوهش می‌توان عنوان کرد که هر یک از عوامل موردنظر در پژوهش دارای نقش مهم و معنادار در اندازه‌گیری تعالی مدیریت هستند. یافته‌های پژوهش شفیق‌نیا و همکاران (۱۳۹۶)، نشان داده است که نتایج حاصل نشان داد که کلیه مؤلفه‌ها و ابعاد طرح تعالی مدیریت مدرسه در بهبود کیفیت آموزشی تأثیر دارند. بلوکی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود اشاره می‌کنند که باتوجه به نقش کلیدی و محوری سرمایه انسانی در عصر اطلاعات و اقتصاد دانش‌محور، موضوع مدیریت منابع انسانی به‌مثابه رویکردی استراتژیک برای مدیریت باارزش‌ترین سرمایه‌های سازمانی در راه رسیدن به تعالی سازمان، بیش‌ازپیش موردتوجه سازمان‌ها، قرار گرفته است مدیریت استراتژیک منابع انسانی رویکردی کلی و فراگیر برای مدیریت امور کارکنان و هماهنگ‌کردن استراتژی‌های منابع انسانی با استراتژی تجاری و اهداف سازمانی است. در مدیریت استراتژیک منابع انسانی ما به دنبال دوراندیشی فراگیر، نوآوری سازمان‌یافته در تأمین نیروی انسانی سازمان، پرورش و بهسازی، آموزش، حفظ و نگهداری و در نهایت به‌کارگیری به‌جا و مؤثر این منبع استراتژیک هستیم. هفت جواهریان و همکاران (۱۴۰۰)، شفیق‌نیا و همکاران (۱۳۹۶)، بلوکی و همکاران (۱۳۹۵)، هاشم‌پور (۱۳۹۵) در مطالعه خود، به این نتیجه رسیده است که برنامه تعالی مدیریت مدرسه سعی دارد باتکیه بر سند تحول بنیادین و نگاهی تعالی‌بخش، مدرسه محور، مشارکت‌جویی و کیفیت مداری ضمن تمرکز بر فرایندهای مدیریتی شرایطی را فراهم آورد تا کلیه عوامل مؤثر در مدیریت مدرسه ضمن شناسایی ظرفیت‌ها و توانایی‌های داخلی و پیرامونی خود، با اتخاذ رویکرد برنامه‌محوری نسبت به تعیین اهداف و طراحی برنامه عملیاتی مدرسه اقدام کند و با نگاهی تیزبین و نقاد به‌صورت مستمر عملکرد مدرسه خود را نسبت به نقشه راه یا برنامه عملیاتی و هدف‌های قصد شده بسنجد. یافته‌های پژوهش مزروعی و همکاران (۱۳۹۵)، نشان داده است که با

وجود کاربرد گسترده مدل‌های تعالی در سازمان‌های امروزی هنوز مفهوم، ابعاد و مؤلفه‌های مختلف آن به روشنی مشخص نشده است. این مسئله در بخش دولتی بیش از سایر بخش‌ها و در زمینه مدیریت منابع انسانی بیش از سایر فعالیت‌های محوری سازمان‌های دولتی مشهود است.

بنابراین، کارکنان هر سازمانی به مثابه سرمایه‌ای برای سازمان هستند و از مهم‌ترین دارایی‌های هر سازمانی محسوب می‌شوند، و هر سازمانی برای دستیابی به اهداف خود به کارکنانی نیازمند است که آن سازمان را در پیشبرد اهدافش یاری رسانند. نتایج این پژوهش به مسئولین امر کمک می‌کند تا به جای تکرار آنچه در مدیریت منابع انسانی انجام می‌شود، ابتدا یک نسخه مکتوب از شایستگی‌های موردنیاز به منظور عملکرد موفق برای کارکنان در ادارات آموزش و پرورش تدوین، و سپس جهت‌گیری جدیدی نسبت به منابع انسانی، پیدا کنند و بدین وسیله پاسخ‌گوی چالش‌ها و نیازهای نوظهور باشند. در آخر محققین به دنبال پاسخ به این سؤال هستند که ارتباط میان تعالی سازمان و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

از نظر روش، این پژوهش توصیفی و از نوع پیمایشی است. این پژوهش بر اساس هدف، یک پژوهش کاربردی و از نظر زمانی جزء پژوهش‌های کاربردی است. از لحاظ نوع جمع‌آوری داده‌ها، این پژوهش در زمره پژوهش‌های کتابخانه‌ای و میدانی قرار دارد. جامعه آماری در این پژوهش، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان شامل ۳۰۰ نفر است و نمونه آماری را از این جامعه بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در دسترس انجام شده است که شامل ۱۶۹ نفر از کارکنان است. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش، پرسش‌نامه محقق ساخته حاوی سؤالات اثربخشی عملکرد کارکنان و تعالی مدیریت دانشگاه است. جهت بررسی روایی پرسش‌نامه، در این تحقیق از روش روایی محتوا استفاده شده است. در این تحقیق، محقق با مراجعه به پرسش‌نامه‌های استاندارد موجود در مقالات، پژوهش‌نامه‌های موجود و پایان‌نامه‌های مختلف، پرسش‌نامه را طراحی کرده و با مراجعه به اساتید و متخصصان و خبرگان، اصلاحات و تغییرات موردنظر را اعمال و پرسش‌نامه نهایی را تدوین کرده است. برای محاسبه ضریب پایایی داوران از روش CVR استفاده شد که ضریب به دست آمده ۰/۸۹ بود که حاکی از مناسب بودن ابزار است. همچنین جهت تعیین پایایی آزمون، از روش آلفای کرونباخ بهره گرفته شده است که در آن ۲۰

۸۰ / بررسی رابطه میان تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان...

پرسش نامه مورد سنجش اولیه قرار گرفت و نتایج به دست آمده (۰/۹۱)، نشان از پایایی ابزار داشت. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS 24 و Amos استفاده شده است.

نتایج و بحث

در این بخش از پژوهش به ارائه یافته‌های به دست آمده از پژوهش پرداخته می‌شود. در این مرحله محقق درصدد برآمده است که نحوه نرمال یا غیرنرمال بودن داده‌ها (از طریق محاسبه چولگی و کشیدگی) را برای تعیین آزمون مشخص نماید که نتایج به دست آمده را می‌توان در جدول (۱)، مشاهده نمود.

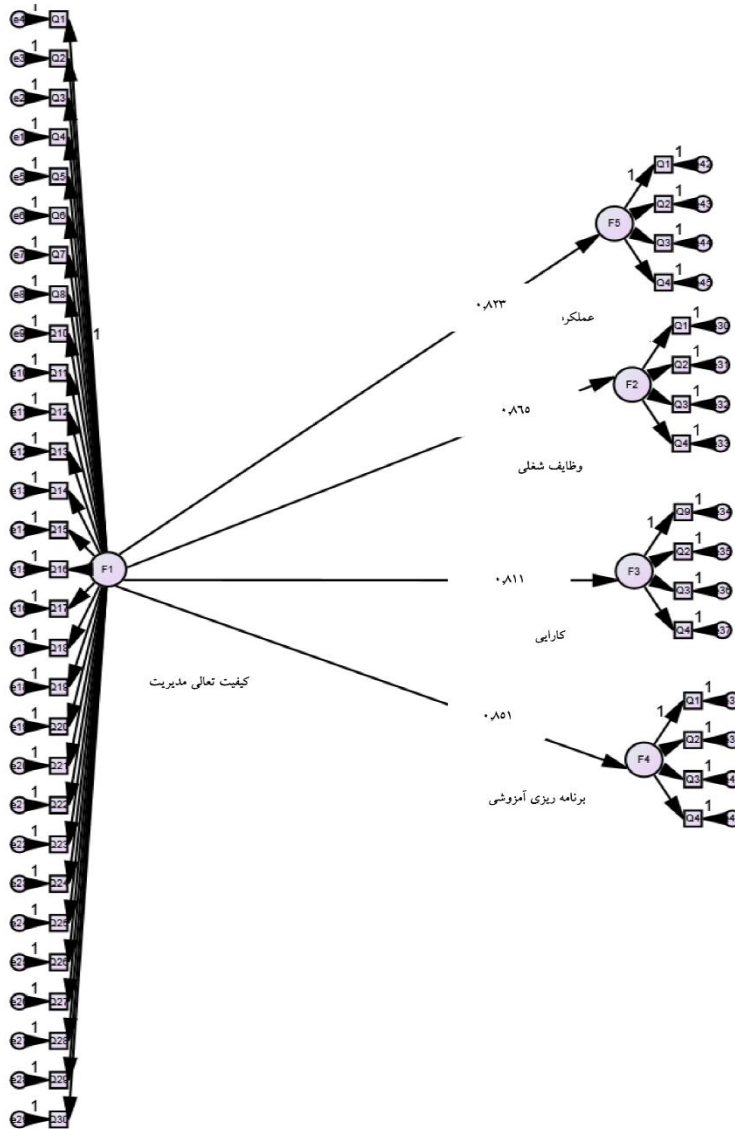
جدول ۱- آزمون نرمال بودن توزیع داده‌ها برای متغیرهای پژوهش کولموگروف- اسمیرنوف

متغیرها	چولگی	کشیدگی	سطح معناداری
کیفیت تعالی مدیریت	۰,۶۱۷	۰,۵۶۸	۰,۱۸۷
کارایی	۰,۳۲۹	۰,۳۳۵	۰,۱۴۵
برنامه‌ریزی آموزشی	۰,۵۳۲	۰,۳۶۳	۰,۱۸۷
وظایف شغلی	۰,۴۸۶	۰,۲۵۶	۰,۱۹۵
عملکرد	۰,۳۸۳	۰,۳۸۱	۰,۲۰۰

مأخذ: یافته‌های تحقیق

جدول (۱)، نشان می‌دهد که داده‌ها همه متغیرها دارای توزیع نرمال هستند؛ چون میزان چولگی و کشیدگی ما بین (۱ و -۱) است و سطح معناداری بیشتر از ۰/۰۵ است.

در این پژوهش محقق با کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری، به بررسی مدل مفهومی پژوهش خود پرداخته است که در شکل (۱)، نشان داده شده است.

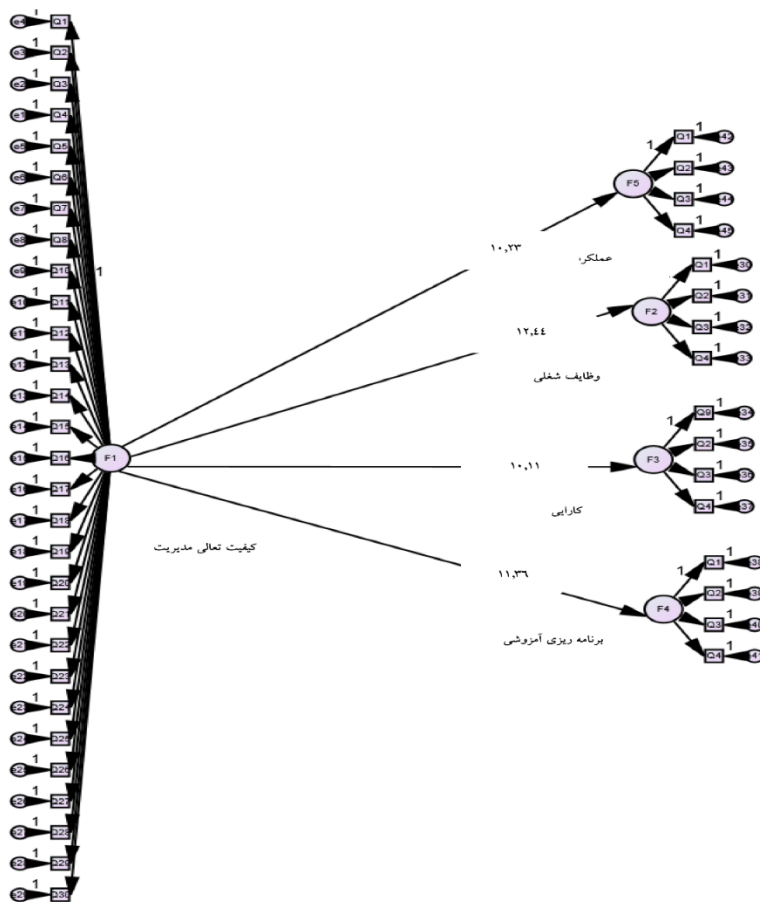


شکل ۱- مرحله اول ارزیابی مدل ساختاری

ضرایب مسیر در حالت استاندارد هستند و مقدار آن‌ها بین -۱ تا +۱ تغییر می‌کنند. هرچه مقدار ضریب مسیر به یک و یا منفی یک نزدیک‌تر باشد تأثیرگذاری آن مسیر بیشتر است. ضرایب استاندارد

۸۲ / بررسی رابطه میان تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان...

مدل‌های بیرونی (بارهای عاملی) به‌نوعی نشان‌دهنده اعتبار سازه است. ضرایب مسیر مدل‌های بیرونی بین ۱ تا ۰ تغییر می‌کنند. برای اینکه مدل‌های انعکاسی از برآزش خوبی برخوردار باشد باید بارهای عاملی بیشتر از ۰/۷ باشد. در موارد استثنا اگر بار عاملی کمتر از ۰/۷ اما میزان متوسط واریانس استخراج شده بیشتر باشد این بار مقدار عاملی مورد قبول است. برای مدل‌های سازنده بارهای عاملی لازم است، معنادار باشند. همچنین روش حداقل مربعات جزئی از روش بوت استرلینگ استفاده می‌شود که به شرح شکل (۲) است.



شکل ۲- نمودار نهایی

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۸۳

پس از این مرحله به بررسی فرضیات پژوهش می‌پردازیم که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌شود.

فرضیه اول: میان کیفیت تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد.

طبق آنچه که از یافته‌های پژوهش به دست آمده است، و در جدول (۲)، نشان داده شده است، می‌توان گفت که میان کیفیت تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تأیید قرار می‌گردد.

جدول ۲- نتایج برگرفته از آزمون فرضیه اول پژوهش

وضعیت فرضیه	مقدار p	t	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰,۰۰۰	۱۰,۲۳	۰,۸۳۳	کیفیت تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان

مأخذ: یافته‌های تحقیق

فرضیه دوم: میان کیفیت تعالی مدیریت و کارایی به عنوان یکی از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه دوم بیان می‌کند که در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که میان کیفیت تعالی مدیریت و کارایی به عنوان یکی از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۳- نتایج برگرفته از آزمون فرضیه دوم پژوهش

وضعیت فرضیه	مقدار p	t	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰,۰۰۰	۱۰,۱۱	۰,۸۱۱	کیفیت تعالی مدیریت و میزان کارایی کارکنان

مأخذ: یافته‌های تحقیق

۸۴/ بررسی رابطه میان تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان...

فرضیه سوم: میان کیفیت تعالی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد. طبق آنچه که از یافته‌های پژوهش به‌دست آمده است، و در جدول (۴)، نشان داده شده است، می‌توان گفت که میان کیفیت تعالی مدیریت و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد و فرضیه اول پژوهش در سطح اطمینان ۹۵ درصد، مورد تأیید قرار می‌گردد.

جدول ۴- نتایج برگرفته از آزمون فرضیه سوم پژوهش

وضعیت فرضیه	مقدار p	t	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰,۰۰۱	۱۱,۳۶	۰,۸۵۱	کیفیت مدیریت تعالی مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی کارکنان

مأخذ: یافته‌های تحقیق

فرضیه چهارم: میان کیفیت تعالی مدیریت و وظایف شغلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد.

همچنین نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیه چهارم بیان می‌کند که در سطح اطمینان ۹۵ درصد می‌توان ادعا کرد که میان کیفیت تعالی مدیریت و وظایف شغلی به‌عنوان یکی از مؤلفه‌های عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد زاهدان، رابطه معناداری وجود دارد.

جدول ۵- نتایج برگرفته از آزمون فرضیه چهارم پژوهش

وضعیت فرضیه	مقدار p	t	ضریب مسیر	مسیر
تأیید	۰,۰۰۲	۱۲,۴۴	۰,۸۶۵	کیفیت عالی مدیریتی وظایف شغلی کارکنان

مأخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

تعالی مدیریت یا تکیه بر قابلیت‌ها، توانایی‌ها، شایستگی‌ها و عملکرد مطلوب کارکنان سازمان به وقوع می‌پیوندد؛ لذا ضروری می‌نماید که به ظرفیت‌های موجود داخلی و خارجی سازمان توجه شود

و برای عدم هدررفت نیروی مفید کارکنان شرح مناسبی از وظایف آنان ارائه شود، از سویی دیگر برای اینکه کارایی به حد بالایی از خود برسد، باید هزینه تأمین منابع انسانی، هزینه استفاده از تجهیزات، نگهداری تسهیلات و نرخ بازگشت سرمایه و نظایر آن مورد ملاحظه قرار می‌گیرد که از مهم‌ترین اهداف مدیریت کیفیت تعالی بوده و نقش مهمی در بهبود کارایی سازمان‌ها دارد. همچنین باید به برنامه‌ریزی‌های آموزشی برای کارکنان اهمیت داد که خواهد توانست نقشی اساسی در جریان موفقیت و تعالی سازمان ایفا کند و در نهایت اینکه آنچه که پژوهش بر آن تأکید دارد، عملکرد کارکنان در حالت کلی است؛ آن چیزی که سازمان از یک فرد انتظار دارد در یک دوره زمانی مشخص و استاندارد به آن دست یابد. یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیقات انجام شده توسط هفت جواهریان و همکاران (۱۴۰۰)، شفیق‌نیا و همکاران (۱۳۹۶)، بلوکی و همکاران (۱۳۹۵)، هاشم‌پور (۱۳۹۵)، مزروعی و همکاران (۱۳۹۵) که در گذشته به بررسی متغیرهای موردنظر در این پژوهش پرداخته‌اند هم‌سو است.

باتوجه به تحقیقات صورت‌گرفته پیشنهاد می‌شود که مدیران به این مورد توجه داشته باشند که باید ساختارهایی منعطف در سازمان خود به وجود آورند که موجبات هرچه بیشتر افزایش اثربخشی و کارایی سازمان را فراهم آورد. کارکنان باید از امکان بهره‌مندی از آموزش‌های ضمن خدمت تخصصی و متناسب با تحولات روز دنیا برخوردار شوند. همچنین باید سازمان قادر باشد برنامه‌های آموزشی خود را با توجه به تغییرات شتابناک دنیا تغییر دهد و هم‌سو سازد. در آخر آنکه، هر تحقیقی با محدودیت‌هایی مواجهه است که بی‌شک این پژوهش نیز از این قاعده مستثنا نیست. از جمله آنکه عدم همکاری برخی از عوامل و کارکنان در روند به‌دست‌آوردن نتایج و داده‌ها، محقق را دچار مشکلاتی در خصوص سرعت جمع‌آوری داده‌ها کرد، از سویی دیگر باتوجه به محدودیت جامعه‌ها، لازم است از تعمیم نتایج یافته‌ها به سایر جامعه‌های آماری با احتیاط برخورد شود.

- امامی، اکرم، (۱۳۸۷). رهبری اثربخش مدارس، روزنامه رسالت.
- جلیلیان، حمیدرضا (۱۳۹۶). بررسی تأثیر عوامل فردی و سازمانی بر تعلق سازمانی کارکنان. مطالعات رفتار سازمانی. ۶ (۳). ۱۰۵-۱۳۲.
- ساجدی، فضل‌الله (۱۳۸۶). کارکنان توانمند و سازمان‌های امروز. تهران: تدبیر.
- هفت جواهریان، حمید؛ افتخارزاده، سید فرهاد؛ خورشیدی، عباس (۱۴۰۰). وضعیت مدیریت تعالی و عوامل سازنده آن در مدارس غیردولتی. تحقیقات مدیریت آموزشی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. ۱۳ (۵۰). ۱۱۵-۱۳۲.
- Cheng, K. K. Y., & Beigi, A. B. (2012). Education and religion in Iran: The inclusiveness of EFL (English as a Foreign Language) textbooks. *International Journal of Educational Development*, 32(2), 310-315.
- Di Fabio, A., & Rosen, M. A. (2018). Opening the black box of psychological processes in the science of sustainable development: A new frontier. *European Journal of Sustainable Development Research*, 2(4), 47.
- Mergel, I., Ganapati, S., & Whitford, A. B. (2021). Agile: A new way of governing. *Public Administration Review*, 81(1), 161-165.
- Naman, J. L., & Slevin, D. P. (1993). Entrepreneurship and the concept of fit: A model and empirical tests. *Strategic management journal*, 14(2), 137-153.
- Samuel, O. M., & Sibindi, N. (2019). Structure and an unstable business operating environment: revisiting Burns and Stalker's organisation-environment theory in Zimbabwe's manufacturing sector. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 22(1), 1-12.

Investigating the relationship between management excellence and the performance of employees of Islamic Azad University, Zahedan branch

Navab Sepahan^۱ and Alireza Sargolzaie^۲

Abstract

In terms of method, this research is descriptive and survey type. Based on the purpose, this research is an applied research and in terms of time, it is part of applied research. In terms of the type of data collection, this research is among library and field research. The statistical population in this research, the employees of Islamic Azad University, Zahedan branch, includes 300 people, and a statistical sample was made from this population based on the Morgan table and by the simple random sampling method, which includes 169 employees. The tool for collecting information in this research is a researcher-made questionnaire containing questions on the effectiveness of staff performance and the excellence of university management. In order to check the validity of the questionnaire, the content validity method was used in this research. The CVR method was used to calculate the reliability coefficient of the judges, and the obtained coefficient was 0.89, which indicates the appropriateness of the tool. Also, to determine the reliability of the test, Cronbach's alpha method was used, in which 20 questionnaires were initially measured and the results obtained (0.91) showed the reliability of the tool. In this research, SPSS 24 and Amos software were used for data analysis. The research findings have shown that there is a significant relationship between management excellence and each of the components of employee performance.

Key words: Management Excellence, Performance, Employee Performance.

^۱Ph D. Student Candidate, Department of Management, Zahezan branch, Islamic Azad university, Zahedan, Iran. Email: navabsepahian123@gmail.com.

^۲Corresponding Author, Assistant Professor, Department of Management, Zahezan branch, Islamic Azad university, Zahedan, Iran. Email: a.sargolzaie@iauzah.ac.ir.

