

## عنوان مقاله:

بررسی رابطه ی بلوغ سازمانی با حرفه گرایی سازمانی کارکنان ناحیه مرکزی شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری

## محل انتشار:

پنجمین کنفرانس بین المللی سالانه تحولات نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 15

## نویسندگان:

الهام ابراهیمی گشنیگانی - کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

سعید رجایی پور - دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه ایالتی میشیگان، امریکا ۱۳۶۶

## خلاصه مقاله:

هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بلوغ سازمانی و حرفه گرایی سازمانی در میان کارکنان ناحیه مرکزی شرکت گاز استان چهارمحال و بختیاری بود. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر اجرا توصیفی-همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارکنان شرکت در سال ۱۳۹۲ بود که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع آوری داده ها شامل پرسشنامه اصلاح شده بلوغ سازمانی کورتیس (۲۰۰۳) با ۳۵ سوال و ضریب پایایی ۰/۹۵ و پرسشنامه اصلاح شده حرفه گرایی بومان و کولوتایلو (۲۰۰۹) با ۲۹ سوال و ضریب پایایی ۰/۹۵ بود. روایی محتوایی پرسشنامه ها توسط اساتید و متخصصان مدیریت بررسی و تایید گشت. برای تجزیه و تحلیل داده ها در سطح آمار توصیفی از شاخص های درصد، فراوانی، میانگین و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون، آزمون T مستقل و تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) استفاده شد. یافته های حاصل از پژوهش نشان داد که بلوغ سازمانی با مولفه های حرفه گرایی که شامل (استقلال، دانش، شایستگی، حرفه ای بودن، پاسخ گویی، تعهد) می شود رابطه معناداری دارد ( $P < .05$ ). ولی بلوغ سازمانی با دو مولفه حرفه گرایی (حمایت و تشریک مساعی) رابطه معناداری نشان ندادند ( $P > .05$ ). متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت، تحصیلات، سنوات خدمت، وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری را از نظر بلوغ سازمانی نشان ندادند ( $P > .05$ ). متغیرهای جمعیت شناختی (تحصیلات و وضعیت استخدامی) تفاوت معناداری را از نظر حرفه گرایی سازمانی نشان ندادند ( $P > .05$ ). اما متغیرهای جمعیت شناختی (جنسیت و سابقه خدمت) تفاوت معناداری را از نظر حرفه گرایی سازمانی نشان دادند ( $P < .05$ ). با توجه به رابطه معنادار بین بلوغ سازمانی با حرفه گرایی کارکنان، پیشنهاد می شود مسولان سازمان کوشش برنامه ریزی شده ای برای استخدام و آموزش و توسعه کارکنان داشته باشند تا سازمان به بلوغ برسد و حرفه گرایی سازمانی کارکنان تحقق یابد.

## کلمات کلیدی:

بلوغ سازمانی، حرفه گرایی سازمانی، شایستگی کارکنان، استقلال کارکنان.

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1539757>

