

بررسی تاثیر رهبری تحول گرا بر فرایند جانشین پروری در سازمانهای دولتی

(مطالعه موردی: سازمان صنعت و معدن و تجارت استان هرمزگان)

شیوانصاری دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تحول دانشگاه آزاد قشم

دکتر سراج الدین محبی استاد راهنما دانشگاه آزاد اسلامی قشم

دکتر عبدالحمید دلشاد استاد مشاور دانشگاه آزاد اسلامی قشم

چکیده

گسترش سریع و تهاجمی بازار جهانی، فشارهای زیادی به منظور شناسایی افرادی که دارای مهارت‌های مناسب بوده و توانایی‌های بالقوه هدایت سازمان را در آینده در اختیار خواهند داشت، بر سازمان‌ها وارد آورده است. رشد اقتصاد رقابتی و تغییر جمعیتی نیروی کار، رقابت شدیدی برای کارکنان ماهر ایجاد کرده، که وجود نظام مدیریت جانشین پروری برای جذب و توسعه و نگهداشت نیروی انسانی با استعداد را ضروری می‌نماید. نتایج تحقیقات نشان از کمبود نیروهای مدیریتی و افزایش نیاز سازمانها به مدیران به مراتب توانمندتر، مستعدتر، ماهرتر و شایسته تر از مدیران امروزی، در سالهای آینده دارد و حقیقت این است که شناسایی بهره‌گیری از مدیران شایسته، یکی از اساسی ترین چالشهای پیش روی سازمانها برای عبور از شرایط دشوار فردا است. با این توصیف هدف از انجام این تحقیق بررسی تاثیر رهبری تحول‌گرا بر فرایند جانشین پروری در سازمان صنعت معدن و تجارت استان هرمزگان می‌باشد. این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی پیمایشی است.

جامعه آماری تحقیق شامل ۶۵ نفر مدیران و مسئولان سازمان صنعت معدن و تجارت استان هرمزگان بود که با استفاده از روش سرشماری کل جامعه به عنوان حجم نمونه در نظر گرفته شد. ابزار گرد آوری داده‌ها شامل دو پرسشنامه استاندارد رهبری تحول‌گرا (باس و الیو (۲۰۰۵) و جانشین پروری کیم (۲۰۰۶) بود و پس از تأیید روایی محتوا توسط کارشناسان و اساتید دانشگاهی، پایایی آن با مقدار ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۸۵ (برای پرسشنامه جانشین پروری) و ۰/۹۷۶ (برای پرسشنامه رهبری تحول‌گرا) نیز مورد تأیید قرار گرفت. سپس با استفاده از نسخه نرم ۲۲ نرم افزار SPSS، ابتدا آزمون نحوه توزیع داده‌ها برای هر متغیر صورت گرفت و با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون همبستگی اسپیرمن برای بررسی فرضیات پژوهش استفاده شد. بررسی فرضیات نشان داد که رهبری تحول‌گرا بر فرایند جانشین پروری در سازمان صنعت معدن و تجارت استان هرمزگان تاثیر گذار می‌باشد.

کلید واژگان: رهبری تحول‌گرا-جانشین پروری-سازمان صنعت و معدن و تجارت استان هرمزگان

مقدمه

پیشرفت حوزه‌های مختلف فرهنگی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی و بویژه فناوری، محیطی رقابتی، پویا، مبهم، بی‌ثبات و به شدت متغیری را ایجاد کرده که توان برنامه‌ریزی در شرایط مطمئن و پایدار را از بسیاری سازمان‌ها سلب و آنها را در راه تحقق هدفهایشان با چالشهای فراوانی مواجه کرده است. به‌گونه‌ای که عدم اقدام بهنگام و فراکنشی نسبت به این تحولات، موجب انحطاط، ادغام و یا کاهش طول عمر بسیاری از سازمانها در سالهای اخیر شده است (ابوالعلائی، ۱۳۸۴). در چنین شرایطی به نظر می‌رسد یکی از اساسی ترین و مهمترین چالشهای پیش‌روی سازمانها، افزایش نیاز به مدیران توانمند در سالهای آینده باشد. در رویارویی و حل این مسئله، رویکردهای مختلفی از جانب سازمانها دنبال می‌شود. بسیاری از سازمانهایی که مستعد به زوال و نابودی هستند، برای تامین نیازهای آینده خود به مدیران، برنامه‌ای ندارند و امور را به دست حادثه و زمان می‌سپارند و در رویارویی با مسائل به صورت منفعلانه برخورد می‌کنند. این‌گونه سازمانها را می‌توان سازمانهای آینده بین‌نامید. برخی دیگر از سازمانها برای تامین نیازمندی‌های آینده مدیریتی خود، اقدام به جذب و بهره‌گیری از مدیران و نیروهای مستعد بیرونی بدون توجه به منابع درون سازمانی می‌کنند. این‌گونه سازمانها، سازمانهای آینده‌گزين نام دارند. و درنهایت تعداد کمی از سازمانهای هوشمند