

امکان‌سنجی استقرار مدیریت جانشین‌پروری در سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی

زرین دانشور هریس^۱ و فاطمه بخشایشی^{۲*}

۱- عضو هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد تبریز

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد تبریز

fatemebakhshayeshi@gmail.com

چکیده

مقاله حاضر با هدف امکان‌سنجی استقرار مدیریت جانشین‌پروری در سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۶ انجام شد. روش تحقیق به صورت توصیفی و تحلیلی و جامعه آماری شامل کلیه مدیران و کارکنان بهزیستی شهرهای مختلف استان آذربایجان شرقی در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۸۸۴ نفر بود که با استفاده از فرمول کوکران ۲۶۸ نفر به صورت تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزار اندازه‌گیری پرسشنامه محقق ساخته با استفاده از مراحل شش‌گانه فالمر و کانگر (۲۰۰۴) و مدل جانشین‌پروری کیم (۲۰۰۶) به شرح زیر طراحی و با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی شاخص‌های شناسایی شده در شش عامل: ۱- تعیین خط‌مشی در تعهد مدیران ارشد به سیستم مدیریت جانشین‌پروری ۲- تعیین خط‌مشی در شناسایی پست‌های کلیدی ۳- ارزیابی کاندیداها در تعیین شایستگی‌های مورد نیاز پست‌های کلیدی ۴- ارزیابی کاندیداها در شناسایی استعدادها ۵- توسعه کاندیداها در روش‌های خارج از محیط کار/ ضمن خدمت و ۶- ارزیابی سیستم مدیریت جانشین‌پروری در فرایند/ نتیجه، طبقه‌بندی و مراحل شش‌گانه استقرار مدیریت جانشین‌پروری در بهزیستی شناسایی شدند. جهت سنجش روایی پرسشنامه از اعتبار محتوایی و سازه‌ای و جهت سنجش پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای نتایج نشان داد در مجموع امکان استقرار مدیریت جانشین‌پروری وجود ندارد و از بین شاخص‌های شش‌گانه آن نیز؛ فقط شاخص‌های تعیین خط‌مشی در تعهد مدیران در سیستم مدیریت جانشین‌پروری و ارزیابی سیستم مدیریت جانشین‌پروری در فرایند و نتیجه در سطح ضعیف استقرار یافته‌اند. ولی امکان استقرار سایر شاخص‌ها در سازمان مربوطه وجود ندارد. **کلید واژه‌ها:** مدیریت جانشین‌پروری، تعیین خط‌مشی، ارزیابی کاندیداها، توسعه کاندیداها، ارزیابی سیستم، مدیریت جانشین‌پروری.

مقدمه

سازمان‌ها بدون وجود نیروی انسانی نه تنها مفهومی ندارند، بلکه اداره آنها نیز میسر نخواهد بود. حتی با وجود فناورشدن سازمان‌ها و تبدیل آنها به توده‌ای از سخت‌افزار، هم‌چنان نقش انسان به عنوان عاملی حیاتی و راهبردی در بقای سازمان، کاملاً مشهود است. هر کدام از این سازمان‌ها نیازمند یک رهبری خاص است و بی‌شک همه مدیران می‌دانند که موفقیت آنان به نیروی انسانی موجود در سازمان‌ها بستگی دارد و این اندیشه در آنان موجب شده است تا به دنبال سبک مناسب در اداره امور سازمان‌ها باشند.