

عنوان مقاله:

ارائه مدل موانع جانشین پروری با رویکرد آمیخته در ستاد فرماندهی ناجا

محل انتشار:

فصلنامه پژوهش های دانش انتظامی، دوره 22، شماره 2 (سال: 1399)

تعداد صفحات اصل مقاله: 39

نویسندگان:

صدیقه طوطیان - دانشیار گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد

حرمت اصغری - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و

مهدی رستمی - دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دانشگاه

خلاصه مقاله:

زمینه و هدف: شناسایی مدیران شایسته یکی از چالش های پیش روی سازمان ها است. با توجه به این چالش هدف پژوهش ارائه مدل و شناسایی موانع جانشین پروری با رویکرد آمیخته در ستاد فرماندهی ناجا بوده است. روش پژوهش: در این تحقیق از روش آمیخته در بخش کیفی روش مضمون و کمی از روش توصیفی-پیمایشی استفاده شد. بدین منظور در بخش کیفی 32 نفر از خبرگان و کارشناسان بازرسی ستاد ناجا به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند در قسمت کمی به روش نمونه گیری تصادفی ساده 250 نفر از کارشناسان ستادی و یگان های تابعه مستقل انتخاب و پرسشنامه محقق ساخته بین آن ها توزیع شد. روایی محتوی، سازه و پایایی ترکیبی و ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. از روش سلسله مراتبی برای رتبه بندی متغیرها استفاده شده است. یافته ها: یافته ها تحقیق نشان داد موانع جانشین پروری در ناجا به ترتیب اولویت آن ها عبارت اند از: مؤلفه مدیریت با ضریب 5748/، ساختار سازمان با ضریب 3461/، ارزیابی عملکرد با ضریب 0557/، گزینش و استخدام با ضریب 0123/، آموزش با ضریب 0046/، و انتصاب و ارتقا با ضریب 0035/، که در بخش های مدیریت: ترس از مدیر از برنامه جانشین پروری، ساختار: تأکید بر قابلیت اجرایی برنامه جانشین پروری، ارزیابی عملکرد: ارزش گذاری نامناسب عملکرد در چارچوب حکومت اسلامی، گزینش: ابهام در نقش و در بخش آموزش: تأکید بر انتقال آموزه های دینی بیشترین اولویت را داشتند. نتیجه گیری: سازمان ناجا برای داشتن مجموعه ای از افراد که بتوانند جانشین های مناسبی برای مدیران کنونی داشته باشند باید موانع مهم را در نظر داشته و مدیران ارشد با حمایت خود از مقوله جانشین پروری نقش مهمی را در رسیدن به اهداف سازمان ایفا نمایند.

کلمات کلیدی:

جانشین پروری، ساختار، مدیریت، گزینش و استخدام، انتصاب، ارزیابی عملکرد، ستاد فرماندهی ناجا

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1148093>

