

## عنوان مقاله:

طراحی مدل جامع مدیریت استعداد با رویکرد جانشین پروری در راستای توسعه بهره وری سازمانی با استفاده از روش معادلات ساختاری (مورد مطالعه: سازمان های دولتی)

## محل انتشار:

فصلنامه مدیریت بهره وری، دوره 13، شماره 1 (سال: 1398)

تعداد صفحات اصل مقاله: 29

## نویسندگان:

علی محفوظی - گروه مدیریت، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

داود لفظ فروشان - دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد زنجان، دانشگاه آزاد اسلامی، زنجان، ایران

محمود قربانی - دانشیار گروه مدیریت، واحد مشهد، دانشگاه آزاد اسلامی، مشهد، ایران

## خلاصه مقاله:

مدیریت استعدادها مهم‌ترین مزیت رقابتی در سازمان های امروزی است. در این پژوهش سعی شده تا به روش تحقیق آمیخته به شناسایی و تبیین مولفه‌های تشکیل دهنده مدل مدیریت استعداد با رویکرد جانشین‌پروری در سازمان‌های دولتی پرداخته شود. بدین صورت که در بخش کیفی از تکنیک دلفی استفاده گردید و از روش معادلات ساختاری در بخش کمی با نمونه آماری ۳۵۷ نفری بهره‌گیری شد. نمونه‌های این مطالعه از بین کارکنان سازمان های دولتی شهرستان مشهد به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای دو مرحله‌ای (با تخصیص متناسب) انتخاب شدند. بر مبنای تئوری پژوهش، مدل اولیه دارای سه بعد مدیریت استعداد، شامل دو مولفه استراتژی استعداد و طرز تفکر استعداد، بعد استراتژی مدیریت استعداد، شامل پنج مولفه ارتباطات، پرورش کارکنان، فرهنگ، مدیریت عملکرد و پاداش و قدردانی، و بعد جانشین‌پروری، شامل سه مولفه ساختار، زمینه و محتوا، فرض شد. در ادامه، داده‌های گردآوری شده در بخش ارزیابی و سنجش مدل به وسیله تحلیل‌های عاملی تاییدی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های این پژوهش حاکی از آن است که مدل مفروض برای مدیریت استعداد با رویکرد جانشین‌پروری در سازمان‌های دولتی معنی دار و گویای این مهم بود که از دیدگاه کارکنان سازمان‌های دولتی، بعد استراتژی مدیریت استعداد به ترتیب به میزان ۸۲٪ و ۹۹٪ در تبیین واریانس جانشین‌پروری و مدیریت استعداد نقش دارد.

## کلمات کلیدی:

مدیریت استعداد، جانشین پروری، استراتژی مدیریت استعداد، سازمان های دولتی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1376945>

