

## عنوان مقاله:

الگوی مطلوب جانشین پروری مدیران در سازمان بنادر و دریانوردی

## محل انتشار:

فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، دوره 14، شماره 14 (سال: 1403)

تعداد صفحات اصل مقاله: 17

## نویسندگان:

محمود صابری - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندرعباس، ایران

محمود صباحی زاده - گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بندر عباس، بندرعباس، ایران

کلثوم نامی - گروه علوم تربیتی، واحد بندرعباس، دانشگاه آزاد اسلامی، بندرعباس، ایران

یونس دریوش - گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد میناب، ایران

## خلاصه مقاله:

این پژوهش با هدف کاربردی و پدماهیت توصیفی تحلیلی و از نظر روش اجرا، اسنادی پیمایشی و از حیث جمع آوری داده و تحلیل آن دارای روش آمیخته می باشد. در بخش کیفی جامعه آماری شامل دو گروه، خبرگان و مدیران راهبردی سازمان بود که تعداد ۳۰ نفر به روش نمونه گیری هدفمند انتخاب شدند، ابزار جمع آوری اطلاعات پرسشنامه و در بخش کمی حجم نمونه به روش تحلیل عاملی و روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۳۶۷ نفر بوده ابزار جمع آوری در بخش کمی، پرسشنامه محقق ساخته که با روایی محتوا و سازه و پایایی با الفای کرونباخ تایید شد. تجزیه و تحلیل داده ها در بخش کیفی از روش تحلیل مضمون ترکیبی جهت دار و نرم افزار MAXQDA انجام شد و در بخش کمی با استفاده از آمار توصیفی و مدل معادلات ساختاری و نرم افزار SPSS۲۰ و Smart PLS۳ تجزیه و تحلیل گردید. نتایج در بخش کیفی نشان داد که تعداد ۴۴ کد باز شناسایی شده که در قالب ۹ مقوله دسته بندی شدند. عوامل در پنج سطح قرار گرفته اند، که تعهد مدیران ارشد تأثیرگذارترین عامل و ارزیابی دانش و مهارت، در اولویت اول تأثیرپذیری قرار گرفت. بمنظور تعیین اعتبار درونی الگو، بانظر خواهی از متخصصان، مدل پیشنهادی بصورت فرآیندی طراحی و ابعاد چهار گانه جانشین پروری مدیران شامل تعیین خط مشی، تعیین ملاک های شایستگی، ارزیابی کاندیداها و برنامه توسعه فردی تعیین گردید. مدل پیشنهادی از نظر جامعیت و تأکید بر برنامه توسعه فردی نسبت به سایر مدل ها برتری داشته و می تواند به منافع سازمانی نائل آید.

## کلمات کلیدی:

ارزیابی کاندیداها، توسعه فردی، خط مشی، شایستگی، مدیریت جانشین پروری

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/2051447>

