

## عنوان مقاله:

تاثیر جانشین پروری بر تعهد سازمانی کارکنان مورد مطالعه: شرکت آب منطقه ای اردبیل

## محل انتشار:

اولین کنفرانس علمی پژوهشی دستاوردهای نوین در مطالعات علوم مدیریت، حسابداری و اقتصاد ایران (سال: 1397)

تعداد صفحات اصل مقاله: 32

## نویسندگان:

معرفت اوجاچی گیگلو - کارشناس ارشد رشته مدیریت اجرایی موسسه آموزش عالی فارابی

علیرضا ربیع - عضو هیئت علمی موسسه آموزش عالی فارابی

علیرضا خزایی - عضو هیئت علمی موسسه آموزش عالی فارابی

## خلاصه مقاله:

جانشین پروری یکی از استراتژی های سرمایه انسانی برای بقاء و ارتقاء به سطوح بالاتر و بهره وری در سازمان ها می باشد. هدف پژوهش یافتن راهکار افزایش تعهد سازمانی کارکنان از طریق جانشین پروری است. که در بازه زمانی تیر و مرداد ماه 1396 در شرکت آب منطقه ای اردبیل به انجام رسیده است. سوال پژوهش این است که آیا بین جانشین پروری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد فرضیه پژوهش این است که بین جانشین پروری و تعهد سازمانی کارکنان رابطه معنی دار و مثبتی وجود دارد. روش تحقیق، توصیفی همبستگی می باشد و در تدوین چهارچوب نظری تحقیق از روش کتابخانه ای استفاده گردید. جامعه آماری این پژوهش کلیه مدیران و کارکنان ستادی شاغل در شرکت آب منطقه ای اردبیل است که 171 نفر می باشد. تعداد 110 نفر مطابق با جدول مورگان بعنوان نمونه پژوهش انتخاب گردید. در این پژوهش از دو پرسشنامه ی استاندارد تعهد نامه آلن و ما یو 1990 استفاده شده که سنجش اعتبار این پرسشنامه از روش های مختلفی مانند محاسبه ی ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است. ضرایب اعتبار به دست آمده بالای 70 % و در سطح قابل قبولی می باشد. و پرسشنامه استاندارد جانشین پروری کیم 2006 با 43 سوال که پس از اعمال نظر، پرسشنامه نهایی متناسب با جامعه مورد مطالعه (بصورت بومی شده) به 30 سوال تعدیل و انتخاب گردید. و پایایی پرسشنامه با بهره گیری از ضریب آلفای کرونباخ بالای 0/70 محاسبه گردید و بدین طریق مورد تایید قرار گرفت. از سوی دیگر پس از جمع آوری داده ها و اطلاعات از طریق پرسش نامه برای بررسی رابطه بین متغیر ها و آزمون فرضیه ها از نرم افزار SPSS و PLS استفاده شده است. نتایج نشان داد که بین مولفه های جانشین پروری (سازمانی، فردی، فرایندی) و تعهد سازمانی کارکنان (عاطفی، مستمر، هنجاری) رابطه معناداری وجود دارد. این پژوهش در شرکت آب منطقه ای اردبیل انجام گرفته ولی می تواند با رعایت موارد استاندارد در شرکت های مشابه مورد استفاده قرار گیرد. بنابراین پیشنهاد می گردد جهت اسقرار جانشین پروری، عواملی نظیر شفافیت و انعطاف در استراتژی کلان شرکت، روش های ارزیابی و انتخاب، تشکیل کمیته استعداد یابی و انتصاب بر اساس ارزشیابی، ضمانت های اجرایی، انگیزش مشارکت کارکنان در اجرای برنامه استراتژی جانشین پروری؛ به اجراء در آمده و مورد توجه قرار گیرد.

## کلمات کلیدی:

جانشین پروری، تعهد سازمانی کارکنان، شرکت آب منطقه ای اردبیل، استراتژی سرمایه انسانی

## لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/799916>



