

بررسی نقش جانشین پروری بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی شیراز

احسان صابری نصرآباد سفلی*^۱، مریم صابری^۲

تاریخ دریافت: ۲۵ اردیبهشت ۱۴۰۲

تاریخ پذیرش: ۳۰ تیرماه ۱۴۰۲

چکیده

این پژوهش با هدف مطالعه نقش جانشین پروری بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی شیراز انجام گرفته است. تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری تحقیق کلیه پرسنل دانشگاه شیراز می‌باشند که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر است. با استفاده از جدول گرجسی مورگان حجم نمونه برابر ۲۶۹ نفر به دست آمد. روایی پرسشنامه از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی از طریق روش تنصیف سنجش شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از فن‌های آمار توصیفی و فن‌های آمار استنباطی استفاده شده است. با نرم‌افزار spss21 ابتدا متغیرهای تحقیق به روش‌های آمار توصیفی مورد آزمون قرار گرفته است. برای نرمال بودن یا نبودن داده‌ها از آزمون کولموگروف و برای بررسی فرضیه‌های نرمال از پارامتری و فرضیه‌های غیر نرمال از ناپارامتری استفاده شده است. نتیجه آماری پژوهش نشان داد که بین جانشین پروری و بالندگی پرسنل ارتباط معنادار و مثبتی وجود دارد. سطح معنی‌داری این متغیر کمتر از ۰/۰۵ است و با اطمینان ۹۵٪ می‌توان گفت ارتباط معنی‌داری بین دو متغیر وجود دارد. به عبارتی جانشین پروری بر بالندگی کارکنان تأثیر دارد. بنابراین پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه ریزان دانشگاه دولتی شیراز با بهبود جانشین پروری در این دانشگاه، بالندگی کارکنان آن را بهبود یابند.

کلید واژه‌ها: بالندگی، کارکنان، جانشین پروری، دانشگاه دولتی شیراز

۱- دانش آموخته مقطع کارشناسی ارشد رشته آموزش و بهسازی منابع انسانی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران * ایمیل نویسنده مسئول: ehsansaberi790@gmail.com

۲- دانش آموخته مقطع کارشناسی رشته روان شناسی، دانشگاه پیام نور، یاسوج، ایران

۱-مقدمه

امروزه به دلیل وجود محیط‌های دائماً در حال تغییر، نوآوری‌های جدید و مزیت رقابتی، کارکنان به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها شناخته می‌شوند و این منبع ارزش‌آفرین محیط کار معاصر را بیش از همیشه رقابتی‌تر کرده است (Mehri & et al., 2019). در جامعه امروزی هر سازمانی برای پیشرفت و تحقق اهداف سازمانی نیاز به مدیریت صحیح کارکنان دارد (Shakoori & et al., 2020)؛ بنابراین سازمان‌ها به‌ویژه دانشگاه‌ها، به‌منظور حفظ، نگهداشت و جذب کارکنان و بهبود بالندگی سازمانی بر کیفیت منابع انسانی تمرکز می‌کنند. درواقع، یکی از منابع عمده در دانشگاه‌ها، مزیت رقابتی کارکنان در ارائه خدمات است (Amirkhani & et al., 2016). از طرفی، نبود نگرش و دیدگاه راهبردی و بلندمدت به مدیریت توسعه و رشد کارکنان در دانشگاه‌ها، اثرگذاری منفی شدیدی در برنامه‌ریزی کارآمد و درست عملکردهای ورودی، نگهداشت و خروجی پرسنل در دانشگاه‌ها برجا می‌گذارد و سبب کاهش بهره‌وری، اثربخشی و عدم تحقق مأموریت دانشگاه خواهد شد (Sayyid naghavi & et al., 2017). از جمله عواملی که در دانشگاه‌ها به‌ویژه دانشگاه‌های دولتی سبب افزایش انگیزه کارکنان می‌شود و نتیجه مستقیمی در افزایش بهره‌وری، بالندگی کارکنان و رسیدن به اهداف سازمانی می‌شود، توجه به جانشین پروری و انتخاب و استخدام پرسنل بر حسب توانایی و شایستگی آن‌ها برای تصدی پست‌ها در سازمان است (Kamali & Mostafavirad, 2017). پرسنل بالنده، یکی از عواملی است که اثرگذاری بسیار زیادی در رسیدن دانشگاه‌ها به اهدافی که از قبل تعیین شده توسط آن‌ها دارند، این پرسنل باید متخصص و با انگیزه در مشاغل و جایگاه‌های متعدد سازمانی باشند (Talebzadeh, 2016). بالندگی کارکنان دانشگاه، بیشتر جهت بهبود و تعالی فعالیت‌ها و مسئولیت‌های پرسنل طراحی شده که در نهایت مهارت‌های آموزشی و خدماتی پرسنل را افزایش می‌دهد. بالندگی پرسنل در برگیرنده توسعه فعالیت‌ها و طرح‌هایی است که نقش‌های چندگانه پرسنل را شامل می‌شود و آن‌ها را در نقش‌های چندگانه مانند آموزش و پژوهش و خدمات حمایت کنند (Amundsen & et al, 2020). به طور کلی، هدف اصلی از بالندگی و توسعه پرسنل، بهبود و رشد مهارت‌ها و عملکرد کنونی و آینده آن‌ها است. مطالعات و بررسی‌ها نشان داده است که هزینه‌های بالندگی و تعالی پرسنل با افزایش بهره‌وری جبران می‌شود (Toor & et al, 2020). نکته مهم دیگر برای پرداختن به فعالیت‌های تربیت جانشین و تعالی پرسنل به‌عنوان یک هدف مهم در دانشگاه‌ها بهبود کیفیت مداوم پرسنل است؛ و مطالعات انجام‌شده توسط پژوهشگران یادگیرنده مؤید این ضرورت است. آن‌ها عقیده دارند که انجام هزینه‌های زیاد برای طرح‌های تربیت جانشین تأثیرگذار بر رشد و بالندگی پرسنل برای ایجاد و پدید آوردن کیفیت در دانشگاه‌ها الزام و ضروری است (Jaiswal & Bajaj, 2020). علاوه بر این موارد، یک برنامه جانشین پروری از این جهت برای دانشگاه‌ها موثر و با ارزش است که دانشگاه‌ها فوراً در همه زمینه‌ها و فعالیت‌هایشان رشد و پیشرفت کنند و با دگرگونی‌های مثبت مداوم باعث تعالی و بالندگی پرسنل شوند، در این موقع با به کارگیری پرسنل در برنامه‌های بالندگی احتمال عقب‌ماندگی پرسنل از عناصر برنامه بالندگی، کاهش میابد (Bone & et al, 2020). از عنصرها یا خرده سیستم‌های بارز دانشگاه‌ها که باید با دقت و توجه راهبردی به آن‌ها پرداخته شود، برنامه‌های تربیت جانشین کارآمد و اثربخش هستند. مسئولان

عالی رتبه در دانشگاه‌ها باید با به کارگیری شیوه‌های متنوع و انجام اقدامات راهبردی در راستای بهبود برنامه‌های جانشین پروری اثربخش بر بالندگی پرسنل، باید تحولاتی در راستای تطبیق با تحولات محیطی و نیاز اکنون جوامع به وجود آورند (Jahangiri & et al, 2021). یکی از مهم‌ترین فرآیندهای مدیریت تعالی و توسعه پرسنل بحث انتخاب پرسنل در سازمان است که با توجه به بازخوردهای عملکردی پرسنل، اهمیت بسیار بالایی در بهبود فعالیت‌ها و پیشرفت دانشگاه‌ها دارد و انتخاب پرسنل بر اساس شایستگی‌های موردنیاز در این بخش، عاملی حساس و بسیار با اهمیت است (Haidari Dahoei & et al., 2017). دانشگاه‌ها از طریق سازمان‌دهی و بهینه‌سازی فرآیند جذب و استخدام پرسنل بر اساس شایستگی‌های متناسب با الزامات و راهبردی سازمانی و شغلی، بهتر می‌توانند در جهت برآوردن نیازهای حال و آینده گام بردارند (Motaharinezahad, 2017). درواقع هر دانشگاهی برای پیشرفت و بالندگی خود نیازمند راهبرد و برنامه‌ریزی است و جایگاه و نقش کارکنان در این راهبرد اهمیت و اعتبار ویژه‌ای دارد. در برنامه‌ریزی‌ها، این اطمینان باید به وجود آید که دانشگاه افراد شایسته را برای تصدی مشاغل خالی در زمان موردنیاز خواهد داشت که این امر به مقوله جانشین پروری در دانشگاه اشاره دارد (Beheshti Far, 2012). برنامه‌ریزی جانشین پروری به‌عنوان یک فرآیند، بسته به یکپارچگی با دیگر فرآیندها، خروجی مؤثری خواهد داشت. این برنامه باید با برنامه بالندگی فردی کارکنان مرتبط باشد (Pandey & Sharma, 2014) توصیه‌های متخصصان منابع انسانی، بیش از هر زمان دیگر، چالش‌برانگیز بوده و موردتوجه قرار گرفته است، زیرا به لحاظ علمی نیز، گواهی‌ها و مدارک آموزشی مؤسسات علمی در رشد و بالندگی کارکنان، تأثیر چشمگیری ندارند و از سوی دیگر، تحولاتی که در جهان رخ داده است، موجب تغییر نظرها و انتظارات زیاد از دانشگاه‌ها شده است؛ بنابراین، دانشگاه‌ها می‌باید کارکنان بااستعداد و بالنده در درون سازمان را در جهت تطابق با این تغییرات پرورش دهند، به عبارت دیگر، مدیران دانشگاه‌ها، باید جانشین‌های شایسته‌ای را برای آینده دانشگاه‌ها پرورش دهند (Oloyede & et al., 2016). جانشین پروری با برنامه می‌تواند گره‌گشای مشکلات پرسنل و سازمان جهت رسیدن به بالندگی باشد، پرسنل استخدام‌شده در سازمان را توجیه کند، مواجهه شدن با دگرگونی و فعالیت‌های دانشگاه را آسان‌تر کند و راه‌های کاربردی و متنوعی در محیط تازه دانشگاه پیشنهاد نماید. برنامه‌ریزی جانشین پروری تضمین‌کننده بهترین کاربرد منابع برای رشد و بهره‌وری، مسیر بلندمدت دانشگاه است و هدف‌ها و چشم‌انداز را تعریف و پرسنل را برای دستیابی به آن‌ها نیرومند می‌سازد و به ارزشیابی فعالیت‌های دانشگاه و دستاوردها و پیامدهای آن‌ها یاری می‌رساند. پیاده‌سازی برنامه جانشین پروری به‌عنوان یک استراتژی مدیریت استعداد، دانشگاه را توانا به شناسایی نیازهای حال حاضر و آینده کرده، در نهایت همسوسازی و گسترش استعداد بر اساس آن خواهد بود، گرچه برای پیشرفت در فرآیند جانشین پروری، دانشگاه‌ها روی گسترش شغلی پرسنل شان نیز تمرکز و برنامه‌ریزی می‌کنند (Fereydoni, 2010).

در دانشگاه‌ها بالندگی پرسنل، موضوعی اصلی در تمامی تجزیه و تحلیل‌های سازمانی و بحث جانشین پروری است و مشکل بتوان دانشگاهی را تصور کرد که مشمول رشد و تعالی پرسنل خود نباشد. دانشگاه

شیراز در کشور ایران یکی از ارکان مهم و حیاتی در امر آموزش و رشد پرسنل و یکی از دانشگاه‌های کارآمد و برتر شناخته شده است که در بهبود و موفقیت جامعه نقش اساسی دارد که به دلیل تحولات و گسترش روزافزون علم و فناوری دنیای امروز که عصر اطلاعات و تغییرات است، جانشین پروری و بالندگی پرسنل در آن یکی از مسائل بااهمیت تلقی می‌شود؛ بنابراین با توجه به موارد فوق محقق بر آن شد تا به بررسی نقش جانشین پروری بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی شیراز بپردازد.

۲- مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش

تربیت جانشین یک استراتژی پنهانی برای انتخاب فوری پرسنل در منصب‌های حساس نیست. تربیت جانشین نوعی فرآیند کارآمد برای شناسایی و انتخاب جانشینان برای مسئولیت‌های حیاتی یک سازمان و توسعه و تعالی آن‌ها است به گونه ای که آمادگی پذیرش و مسئولیت رهبری مذکور را داشته باشند (Bone & et al., 2020). بالندگی به معنای کوشش‌های برنامه‌ریزی شده برای خلق و ایجاد نوعی از تحولات است که مقصد آن یاری رساندن به تمام کارکنان سازمان‌ها است تا توانایی و قدرت انجام کارها را که مسئول آن می‌باشند به شیوه‌ای کارآمدتر و اثربخش‌تر از پیش انجام دهند. باید گفت بالندگی ابزاری برای به‌روزرسانی بخش‌ها و اطلاعات و توسعه سریع و گسترش سازمان است (Sobhani & et al, 2018). بالندگی کارکنان، یعنی شکل‌دهی کلیه ظرفیت‌های موردنیاز در یادگیری، آگاهی، اطلاعات و حرفه‌های تخصصی در نیروی انسانی برای توانمند کردن آن‌ها به خلق موقعیت خدمات باکیفیت و ارزش‌آفرینی در سازمان و انجام مطلوب وظایف و مسئولیتی که در سازمان به آن تعهد دارند و همراه با کارآمدی و اثربخشی است (Droodi & Kangari, 2014).

۲-۱- اهمیت جانشین پروری در بالندگی کارکنان

به‌کارگیری برنامه جانشین پروری پیشرفته و بروز در به‌کارگماری پرسنل شایسته، امری اثربخش است. بیشترین فعالیتی که در حوزه جانشین‌گزینی مطرح است این است که مدیران و پرسنل سعی می‌کنند با نظر فردی و تمایلات فردی خود بدون استفاده از معیارها و شیوه‌های ارزیابی مشخص دست به انتخاب پرسنل جانشین خود بزنند که این انتخاب‌ها پرسنل نیرومند و بااستعداد را دچار سردرگمی می‌کند. از یک‌سو، هزینه‌های پنهان زیادی به علت همین انتخاب‌های اشتباه به جامعه تحمیل می‌شود. دانشگاه‌ها در جهان کنونی نیاز به تعیین و تشکیل خزانه و ذخیره‌ای از پرسنل توانمند و مستعد دارند که بتوانند از بین آن‌ها پرسنل متخصص را برای به‌کارگماری مشاغل و مسئولیت‌های حساس و سنگین انتخاب کنند. در بسیاری از دانشگاه‌های پیشرفته دنیا جانشین پروری از راه مدیریت استعداد انجام می‌شود. از طریق این فرآیند استعدادهای پرسنلی که در دانشگاه‌ها مشغول کار هستند برای به دست آوردن مشاغل و پست‌های حساس سازمانی در آینده شناسایی و برگزیده می‌شوند و جهت قبول مسئولیت این پست‌ها و مسئولیت‌ها به وسیله برنامه‌های آموزشی و پرورشی متنوع رفته رفته آمادگی پیدا می‌کنند که همین امر منجر به رشد و بالندگی کارکنان در دانشگاه‌ها می‌شود.

جانشین پروری و برنامه‌های مربوط به آن از عوامل اصلی و اثرگذار بر رشد و بالندگی کارکنان در دانشگاه‌ها است. از این طریق است که می‌توان کارکنان مستعد را شناسایی کرد، افراد توانا را تشخیص داد. پرسنلی که نیازمند تقویت تخصص و مهارت خویش هستند را مشخص کرد و به بهترین راه‌های بهبود و توسعه پرسنل نیز دست پیدا کرد. پرسنل توانمند از جمله سرمایه‌های انسانی یک دانشگاه هستند و پرسنل هر دانشگاه بیانگر موجودی دانش آن دانشگاه هستند (Barzegar et al., 2021).

۲-۲- شاخص‌های سنجش برنامه‌های جانشین پروری در بالندگی کارکنان

جهت سنجش ارزیابی مقدار موفقیت و تحول یک فرآیند تربیت جانشین در توسعه و بالندگی پرسنل دو گونه شاخص در دسترس داریم، یکی شاخص‌های فردی که وقتی فرد در سازمان در پست خود گزینش و شروع به مسئولیت کرد عملکرد آن را مورد ارزیابی قرار می‌دهد و این عملکرد را باکیفیت عملکرد پیش‌بینی شده که انتظار می‌رفت انجام دهد مقایسه می‌کند. یک شاخص دیگر شاخص‌های کلی است که مقدار و میزان منصب‌ها و شغل‌های مدیریتی را مورد ارزیابی قرار می‌دهد که از طریق افراد با استعداد برتر در درون سازمان و از راه جانشین پروری انجام یافته است؛ به طور کلی باید گفت دو شاخص در راستای سنجش موفقیت و بهبود برنامه‌های تربیت جانشین جهت تعالی و بالندگی پرسنل وجود دارد: ۱- مقدار پست‌ها و منصب‌های بدون نیروی انسانی در درون سازمان که به وسیله افراد خزانه استعدادهای و به روش تربیت جانشین تکمیل شده است. ۲- پیشرفت پرسنل به کار گمارده شده از نظر عملکرد قابل قبول و فراهم آوردن انتظارات. هم‌چنین باید جهت برقراری عدالت و ایجاد حس تعهد و مسئولیت‌پذیری برای همه پرسنل با استعداد در سازمان فرصتی برابر برای امکان حضور در خزانه استعدادهای را بوجود بیاوریم. تنها از طریق شاخص‌های سنجش ارزیابی است که مسئولان و حمایت‌کنندگان برنامه‌های تربیت جانشین می‌توانند به مقدار پیشرفت آن در بالندگی و رشد پرسنل پی ببرند. نسبت پرسنلی که از طریق این سیستم ارتقاء و توسعه می‌یابند در مقایسه با پرسنلی که بیرون از آن رشد کردند یا خارج از سازمان جذب و منصوب می‌شوند هم یکی از شاخص‌های ارزیابی مورد توجه مسئولان و متولیان تربیت جانشین است (Sobhani & et al, 2018).

۲-۳- مولفه‌های سیستم جانشین پروری در بالندگی کارکنان

مولفه‌های اصلی یک نظام تربیت جانشین در بالندگی پرسنل عبارت‌اند از:

۱) اهداف و استراتژی سازمان: ریشه و محور اصلی هر برنامه تربیت جانشین را اهداف و استراتژی سازمان شکل می‌دهد. دستگاه‌های تربیت جانشین هم با بخش مدیریت پرسنل و هم با سوی‌گیری‌های استراتژیک سازمان در ارتباط است و هر دو بخش را به هم مرتبط می‌سازد. در این مواقع دستگاه تربیت جانشین نیازهای آینده سازمان به پرسنل رشد یافته و بالنده را جهت تحقق اهداف و سوی‌گیری‌های استراتژیک سازمان تعیین می‌کند.

۲) مسئولان و حمایت کنندگان برنامه تربیت جانشین: مسئولان و حمایت کنندگان نقش اصلی و اثرگذار در پیشرفت و کارآمد بودن آن از یک سو و پذیرش آن از سوی دیگران دارند. حمایت از برنامه های تربیت جانشین باید در بالاترین سطح و بهترین سطح های سازمان و واحدهای سازمانی متمرکز باشد. البته این حمایت نباید یک سوپه باشد بلکه باید از طریق پرورش، آموزش و رشد پرسنل متخصص، از پیشرفت و ارزش آفرینی سازمان ذیربط حمایت کند.

۳) شناسایی کارکنان بالاستعداد و پدید آوردن خزانه استعدادها: هدف از پدید آوردن دستگاههای جانشینی انتخاب یا شناسایی پرسنل نیرومند و متخصص است. این دستگاهها اساس ارزیابی خویش را مستقیماً بر نتایج عملکرد پرسنل، قابلیت های آنها و نیز مجموعه ای از مهارت ها و تخصص های ارزشمند پرسنل در سازمان قرار می دهند.

۴) آموزش و توسعه کارکنان شایسته: کارکنان در هنگام ورود به سازمان تخصص و مهارت لازم را ندارند باید در سازمان آن ها را آموزش و پرورش داد در فرآیند آموزش و پرورش پرسنل باید تمام تلاش خود برای یادگیری مهارت ها و قابلیت های مورد نیاز در سازمان ها را به کار ببندند؛ بالندگی و جانشین پروری نیاز به دستگاه منظم و سامانمند دارد؛ مدیران رده بالای سازمان و پرسنل رشد یافته سازمان باید متولی، حمایت کننده و مشتری اصلی این برنامه ها باشند.

در دنیای امروزی، مدیریت جانشین پروری برای تصدی مشاغل و منصب های کلیدی در سال های آینده از روش فرآیند مدیریت استعدادها پرسنل سازمان را شناسایی می کنند و از طریق آموزش های متنوع و پرورشی، رفته رفته برای پذیرش این مشاغل و مسئولیت ها آماده می شوند. بنابراین، عملیاتی کردن برنامه های تعالی و بالندگی پرسنل از شیوه تربیت جانشین نیازمند داشتن یک دستگاه ارزیابی نیرومند است که توانایی آشکار کردن و پنهان کردن شایستگی های پرسنل مستعد را داشته باشد و پرورش دهد (Tahoori, 2020).

۲-۴- اهداف بالندگی کارکنان در سازمان های آموزشی

- ارتقا راندمان شناسایی مشکلات و مقابله با سختی های موجود در سازمان، هم داخل تیم ها و هم میان تیم ها.

- به وجود آوردن مکانی که اختیار نشأت گرفته از مسئولیت رسمی با اختیار به دست آمده از علم و تخصص هر فرد بهبود یابد.

- افزایش مقدار گشایش و آزاد بودن انواع ارتباطات پرسنل در درون سازمان با یکدیگر و افزایش سطح اشتیاق و رضایت فردی پرسنل در بخش های مختلف سازمان.

- خلق راهکارها و راهبردهای فن آورانه تیمی جهت از بین بردن مشکلاتی که در سازمان زیاد رخ می دهد و افزایش سطح اعتماد و حمایت پرسنل در سازمان از یکدیگر.

- افزایش سطح وظیفه شناسی فردی و تیمی در طراحی برنامه ها و اجرا کردن فعالیت ها (Kiffer & Tchibozo, 2013).

تاکنون پژوهش های گوناگونی در رابطه با جانشین پروری و بالندگی کارکنان انجام شده اما تحقیقی که به صورت مستقیم به بررسی نقش جانشین پروری بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی پرداخته باشد انجام نشده است. بنابراین نزدیک ترین پژوهش های که در رابطه با موضوع پژوهش انجام شده اند به شرح ذیل است:

بر اساس پژوهشی که (Ahmadi & Nazari (2023 با موضوع رابطه توسعه حرفه ای کارکنان با جانشین پروری و نقش میانجی یادگیری سازمانی با رویکرد سیاستهای کلی تحول نظام اداری انجام دادند. نتایج این پژوهش نشان داد که توسعه حرفه ای با ضریب مسیر $0/79$ با یادگیری سازمانی رابطه داشت و یادگیری سازمانی با ضریب مسیر $0/63$ با جانشین پروری رابطه داشت. همچنین توسعه توسعه حرفه ای با ضریب مسیر $0/27$ با جانشین پروری در مجمع تشخیص مصلحت نظام رابطه داشت.

در تحقیقی که (Tahoori (2020 تحت عنوان واکاوی اثر مدیریت استعداد بر جانشین پروری و خودکارآمدی کارکنان در سازمان صنعت، معدن و تجارت استان همدان انجام داد که روش آن توصیفی و پیمایشی بوده است. یافته های این پژوهش نشان داد که همه فرضیات تایید و پذیرفته شده است و در سه فرضیه اصلی، مدیریت استعداد پرسنل بر جانشین پروری پرسنل تأثیری برابر $479/0$ ، مدیریت استعداد بر خودکارآمدی پرسنل تأثیری برابر $397/0$ و خودکارآمدی پرسنل بر جانشین پروری پرسنل تأثیری برابر $413/0$ داشته است.

در تحقیقی (Creta & Gross (2020 به مطالعه مولفه های یک استراتژی توسعه حرفه ای موثر پرداختند که نتایج این تحقیق نشان داد؛ افزایش خود مختاری، تقویت شایستگی فردی و توسعه حرفه ای، مشارکت بیشتر، فرهنگ سازمانی و یادگیری سازمانی می تواند در فرایند جانشین پروری تأثیر مثبت بگذارد. در تحقیقی دیگر (Zirak & etal (2017 پژوهشی تحت عنوان «مولفه های سازمانی و اقتصادی تأثیرگذار بر تعالی پرسنل در دستگاه آموزشی» به منظور شناسایی و تأثیر مولفه های سازمانی و اقتصادی اثرگذار بر رشد دبیران مدارس متوسطه دوره دوم منطقه یک و دو آموزش و تربیت شهر اردبیل، انجام دادند. یافته های به دست آمده از گفتگوهای گروه های اصلی، نشان داد که بهبود و تعالی مدیران، نسبت به فاکتورهای دوره های آموزشی، فرهنگ سازمانی، مسئولیت مدیران، سیستم ارزیابی عملکرد، دستگاه های دستمزد پاداش و ارتقاء، وضعیت معیشتی و مالی، تسهیلات و امکانات که بر اساس یافته ها، میزان اثر آن از هر یک از فاکتورهای در رشد و بالندگی دبیران بیشتر است. رشد حرفه ای دبیران، به شکل کاربردی ترین نسخه در راستای افزایش و بهبود اثربخشی و سلامت سیستم های آموزشی به کار برده می شود. مدیران سازمان های آموزشی می توانند با بهره گیری از یافته های این مطالعه، به طراحی، برنامه ریزی و سازمان دهی در سازمان های آموزشی خود در راستای رشد و بالندگی کارکنان اقدام کنند و باعث تغییرات بنیادین در کیفیت کارکنان، آموزش و یادگیری دانش آموزان بشوند.

در تحقیقی که (Nikofar & Mazaheri, 2017) با عنوان «تاثیر مولفه های بالندگی سازمانی بر تعهد سازمانی اساتید هیات علمی دانشگاه های تربیت بدنی کشور» شکل دادند عنوان کردند؛ هدف پژوهش مورد نظر بررسی تاثیر مولفه های بالندگی سازمانی بر تعهد سازمانی اساتید هیات علمی دانشگاه های تربیت بدنی کشور است. در این تحقیق نتایج نشان داد که رابطه مستقیم و معناداری بین بالندگی سازمانی و کلیه مولفه های آن و تعهد سازمانی اساتید هیات علمی در سطح اعتماد ۹۹ درصد وجود دارد؛ و همین طور آنالیز رگرسیون به صورت گام به گام نشان داد که بعدها بالندگی سازمانی در بعد ارتباطات بین فردی، خودکارآمدی و رهبری قادر به پیش بینی معنادار تعهد سازمانی می باشند.

در مطالعه ای (Darshani & Wijeyerathne, 2017) به بررسی روابط بین برنامه های آموزشی، مراکز توسعه و پشتیبانی سرپرست با برنامه ریزی جانشینی سطح مدیریت میانی پرداخت. از نتایج تحقیق مشخص گردید در سطح اطمینان ۹۵ درصد بین برنامه های آموزشی، مراکز توسعه و پشتیبانی سرپرست با برنامه ریزی جانشینی سطح مدیریت میانی، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در تحقیقی (Parker & et al, 2016) پیشرفت حرفه ای و بلوغ اعضای هیئت علمی را مورد بررسی قرار دادند. نتایج تحقیقات آن ها نشان داد که پس از اجرای توسعه حرفه ای در شیوه های کلاسی دانشکده، تغییر قابل توجهی در درک دانشی از بلوغ ایجاد شده است.

در پژوهشی (Campion & et al, 2016) توسعه حرفه ای و بلوغ در بین اعضای هیئت علمی پزشکی را بررسی کردند. نتایج تحقیقات آن ها نشان داد که برنامه توسعه دانشگاه بر رشد اعضای هیئت علمی تأثیر می گذارد. دانش و مهارت اعضای هیئت علمی افزایش یافته است.

در پژوهشی (Alex & et al, 2016) به مطالعه تاثیر آموزش در تعالی حرفه ای و توسعه اساتید هیات علمی قلب و عروق در موسسات آموزش عالی کشور آمریکا پرداختند. یافته های پژوهش نشان داد، بیشتر اساتید هیات علمی توانایی زیادی در طراحی اصول آموزشی در مکان های چهره به چهره دارند؛ که اثر زیادی در بالندگی و توسعه حرفه ای اساتید هیات علمی دارد.

۳-فرضیه های پژوهش:

فرضیه اصلی:

- جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز بر بالندگی پرسنل تأثیری دارد.

فرضیه های فرعی:

- جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز بر توانایی پرسنل تأثیری دارد.
- جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز بر حمایت سازمانی پرسنل تأثیری دارد.
- جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز بر انگیزش پرسنل تأثیری دارد.
- جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز بر شناخت شغل تأثیری دارد.

۴- روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و بر اساس شیوه محاسبه داده‌های موردنظر از نوع تحقیق‌های توصیفی-پیمایشی است. داده‌های این تحقیق کمی بوده و به‌صورت میدانی گردآوری شده‌اند. جامعه آماری این تحقیق پرسنل دانشگاه شیراز در سال ۱۴۰۱ هستند که در بخش‌ها و واحدهای مختلف مشغول به فعالیت بودند که تعداد آن‌ها ۹۰۰ نفر است. جهت نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده در این پژوهش، استفاده شده است و بر اساس جدول گرجسی مورگان نمونه آماری کارکنان برابر ۲۶۹ نفر به دست آمد و موردبررسی قرار گرفته است. جهت جمع‌آوری داده‌ها در این پژوهش از روش‌های مطالعات کتابخانه‌ای در راستای جمع‌آوری داده‌های مربوط به مبانی نظری و تجربی و روش میدانی در راستای هدف‌ها و فرضیه‌های تحقیق به وسیله پرسشنامه با فرضیه‌های بسته پاسخ برای کسب داده‌ها بهره برده شده است. شاخص‌ها و نحوه توزیع فرضیه‌ها در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۱- توزیع گویه‌های مربوط به متغیرهای تحقیق

متغیرهای تحقیق	شماره گویه
جانشین پروری	۱ تا ۴۲
بالندگی	۴۳ تا ۶۴

در این تحقیق جهت اندازه‌گیری متغیرها، پرسشنامه بر حسب طیف لیکرت با گزینه‌های (کاملاً مخالفم/ مخالفم/ نظری ندارم/ موافقم/ کاملاً موافقم) و دو گزینه‌ای (بلی و خیر) طراحی شده است. دلیل استفاده از این مقیاس در طراحی پرسشنامه انعطاف پذیری بیشتر پاسخ دهندگان در پاسخ دادن به سوالات است. جهت اینکه اطلاعات کیفی به اطلاعات کمی تبدیل شود گزینه‌ها از یک تا پنج رتبه بندی شده‌اند. برای محاسبه هماهنگی درونی ابزار اندازه‌گیری که خصیصه‌های مختلف را اندازه‌گیری می‌کند در این تحقیق جهت تعیین روایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ نفر را به‌عنوان نمونه انتخاب و پرسشنامه تحویل آن‌ها داده شد و بعد از آن از شیوه آلفای کرونباخ استفاده گردیده است. اگر میزان آلفای کرونباخ بیشتر از ۰/۷ باشد پرسشنامه دارای اعتبار لازم است. بنابراین بعد از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بالندگی برابر ۰/۷۸۵ و برای پرسشنامه جانشین پروری برابر ۰/۷۶۳ است. بر این اساس میتوان گفت پرسشنامه‌های پژوهش، دارای پایایی لازم هستند.

جدول ۲- بررسی روایی پرسشنامه

متغیر پژوهش	مقدار آلفای کرونباخ
-------------	---------------------

توانایی	۰/۷۲۹
حمایت سازمانی	۰/۸۱۵
انگیزش	۰/۷۶۶
شناخت شغل	۰/۸۲۸
بالندگی	۰/۷۸۵
جانشین پروری	۰/۷۶۳

با توجه به جدول (۲) قابل رویت است برای فاکتورها و پرسشنامه جانشین پروری و بالندگی میزان آلفای کرونباخ از ۷/۰ بیشتر است.

پایایی در پژوهش از شیوه‌های کاربردی برای اندازه‌گیری قابلیت اعتماد، شیوه تنصیف است. بنابراین از یک وسیله سنجش و در یک مرحله استفاده شده است. پرسش‌ها، برای تجزیه و تحلیل به دو نیمه تقسیم شده است و محاسبه آنها از روی نمره‌های دو نیمه ضریب همبستگی که بیانگر مقدار برابری دو نیمه آزمون است، انجام گرفته است. این ضریب همبستگی که به این روش به دست می‌آید توافق داخلی وسیله سنجش را نشان می‌دهد؛ بر این اساس جهت محاسبه قابلیت اعتماد کل آزمون، مجموعه باید همبسته باشد. برای محاسبه ضریب همبستگی ابتدا پرسشنامه بین افراد مشخص از پرسش شوندگان توزیع شده است و یک هفته بعد دوباره پرسشنامه میان همان افراد توزیع شده است که مقدار ضریب همبستگی باید برابر یا نزدیک هم باشند.

جدول ۳- بررسی پایایی پرسشنامه	
متغیر پژوهش	مقدار ضریب دو نیمه کردن
بالندگی	۰/۷۴۶
جانشین پروری	۰/۷۸۶

همان‌طور که در جدول (۳) مشاهده می‌شود مقدار ضریب دو نیمه کردن برای متغیر بالندگی ۰/۷۴۶ و برای متغیر جانشین پروری ۰/۷۸۶ است که از ۷/۰ بیشتر است، بنابراین پایایی تأیید می‌گردد. در این پژوهش از آمار توصیفی و استنباطی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شده است. بخش آمار توصیفی شامل شاخص‌های پراکندگی از مرکز نظیر انحراف از معیار و شاخص‌های گرایش به مرکز مثل میانه، میانگین بر اساس مقیاس‌های اندازه‌گیری (اسمی، رتبه‌ای) است و آمار استنباطی: در بخش آمار استنباطی از آزمون‌های رگرسیون خطی، کلموگروف اسمیرنوف، و فریدمن استفاده شده است.

۵- یافته‌ها

۵-۱- آمار توصیفی

در این بخش از پژوهش با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی داده‌های جمع‌آوری شده، خلاصه و طبقه‌بندی شده است. در بخش توصیفی از شاخص‌های (فراوانی، درصد فراوانی و ...) استفاده شده است.

۵-۱-۱- وضعیت فراوانی متغیر سن

جدول ۴- وضعیت فراوانی متغیر سن

متغیر سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰-۲۵ سال	۴۵	۱۶/۷
۲۶-۳۰	۵۴	۲۰
۳۱-۳۵	۸۱	۳۰
۳۶ سال به بالا	۸۹	۳۳/۳
جمع	۲۶۹	۱۰۰

با توجه به جدول (۴) مشاهده می‌شود، ۴۵ نفر (۱۶٪/۷) سن آن‌ها بین ۲۰ تا ۲۵ سال است، ۵۴ نفر (۲۰٪) سن آن‌ها بین ۲۶ تا ۳۰ سال است، ۸۱ نفر (۳۰٪) سن آن‌ها بین ۳۱ تا ۳۵ سال است و ۸۹ نفر (۳۳٪/۳) سن آن‌ها از ۳۶ سال به بالا است. بر این اساس افراد ۲۰ تا ۲۵ سال کم‌ترین فراوانی را دارند.

۵-۱-۲- وضعیت فراوانی متغیر میزان تحصیلات

جدول ۵- وضعیت فراوانی متغیر تحصیلات

متغیر تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم و پایین‌تر	۳۴	۱۳
فوق‌دیپلم	۴۳	۱۶/۳
کارشناسی	۱۳۸	۵۰/۷
کارشناسی ارشد و بالاتر	۵۴	۲۰
جمع	۲۶۹	۱۰۰

با توجه به جدول (۵) قابل رویت است که، تعداد افراد دارای تحصیلات در سطح دیپلم و پایین‌تر تعداد ۳۴ نفر (۱۳٪) است، تعداد ۴۳ نفر (۱۶٪/۳) فوق‌دیپلم، ۱۳۸ نفر (۵۰٪/۷) لیسانس، ۵۴ نفر (۲۰٪) تحصیلات آن‌ها فوق‌لیسانس و بالاتر می‌باشد. بر این اساس، سطح تحصیلات کارشناسی دارای بیشترین فراوانی است و سطح تحصیلات دیپلم و پایین‌تر کمترین فراوانی را دارد.

۳-۱-۵- وضعیت فراوانی متغیر سابقه کار

جدول ۶- وضعیت فراوانی متغیر سابقه کار

متغیر سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
۵ سال و پایین تر	۳۷	۱۴
۶ الی ۱۰ سال	۷۲	۲۷
۱۱ الی ۱۵ سال	۷۱	۲۵/۷
۱۵ سال به بالا	۸۹	۳۳/۳
جمع	۲۶۹	۱۰۰

با توجه به جدول (۶) مشاهده می‌شود، ۳۷ نفر از افراد (۱۴٪) نمونه دارای ۵ سال و پایین تر سابقه کار دارند، ۷۲ نفر (۲۷٪) از افراد ۶ الی ۱۰ سال، ۷۱ نفر (۲۵٪/۷) ۱۱ الی ۱۵ سال و ۸۹ نفر (۳۳٪/۳) بیشتر از ۱۵ سال سابقه کار دارند.

۴-۱-۵- وضعیت فراوانی متغیر جنسیت

جدول ۷- وضعیت فراوانی متغیر جنسیت

متغیر جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۱۱۵	۴۳
مرد	۱۵۴	۵۷
جمع	۲۶۹	۱۰۰

با توجه به جدول (۷) مشاهده می‌شود، ۱۱۵ نفر معادل (۴۳٪) از افراد را زنان تشکیل می‌دهند و ۱۵۴ نفر (۵۷٪) از افراد را مردان تشکیل می‌دهند. بنابراین فراوانی جنسیت مذکر بیشتر از جنسیت مونث است.

۲-۵- آمار استنباطی

در این بخش از پژوهش اول باید نرمال یا غیر نرمال بودن توزیع داده‌ها را جهت پاسخ دهی به فرضیه ات تحقیق و سایر آنالیزها به دست آورد. از آزمون کولموگوروف-اسمیرنف جهت نرمال بودن توزیع داده‌های پژوهش استفاده شده است که در جدول (۸) یافته‌های این آزمون نشان داده شده است.

جدول ۸- بررسی نرمال بودن توزیع متغیرها

نتیجه	سطح معنی داری	آماره K.S	متغیر
توزیع متغیر نرمال است	۰/۶۳۹	۰/۷۴۵	توانایی
توزیع متغیر نرمال نیست	۰/۰۳۴	۱/۴۳۲	حمایت سازمانی
توزیع متغیر نرمال است	۰/۲۲۲	۱/۰۵۰	انگیزش
توزیع متغیر نرمال است	۰/۱۹۸	۰/۱۰۴	شناخت شغل
توزیع متغیر نرمال نیست	۰/۰۰۵	۱/۷۳۶	بالندگی
توزیع متغیر نرمال است	۰/۰۷	۱/۳۲۶	جانشین پروری

با توجه به جدول (۸) فاکتورهای توانایی، انگیزش، شناخت شغل و جانشین پروری سطح معناداری آزمون نرمال بودن آنها از ۰/۰۵ بیشتر است بر این اساس با اطمینان ۹۵٪ توزیع فاکتورها نرمال است و برای پاسخ دهی به سوال های این فاکتورها از رگرسیون خطی استفاده شده است. فاکتورهای حمایت سازمانی و بالندگی سطح معنی داری آزمون نرمال بودن آنها از ۰/۰۵ کمتر است بر این اساس با اطمینان ۹۵٪ توزیع فاکتورها نرمال نیست و برای پاسخ دهی به سوال های این فاکتورها از آزمون فریدمن استفاده شده است.

۵-۲-۱- بررسی فرضیه های تحقیق

جهت بررسی فرضیه ات تحقیق با توجه به یافته های حاصل شده از آزمون کلموگروف اسمیرنوف از آزمون رگرسیون خطی و فریدمن استفاده شده است.

فرضیه اصلی پژوهش:

جانشین پروری بر بالندگی پرسنل دانشگاه دولتی تأثیری دارد.
با استفاده از رگرسیون خطی ساده به بررسی فرضیه فوق پرداخته شده است. فاکتور جانشین پروری در برازش مدل رگرسیونی فاکتور مستقل و فاکتور بالندگی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز فاکتور وابسته است.

جدول ۹- خلاصه یافته های توصیفی مدل رگرسیونی

مقدار ضریب	مقدار	مقدار ضریب	مقدار
همبستگی	ضریب تعیین	تعیین تعدیل شده	دوربین واتسون
۰/۷۹۳	۰/۶۲۹	۰/۶۲۸	۱/۶۲۴

با توجه به جدول (۹) مشاهده می‌شود، دوربین واتسون میزان آن در بازه $1/5 - 2/5$ است، به همین خاطر بین خطاها فرض نبود وجود همبستگی رد نشده است و از رگرسیون استفاده شده است. مقدار ضریب تعیین برابر $0/629$ است که نشان می‌دهد $62/9\%$ از تغییرات فاکتور وابسته به وسیله فاکتور مستقل قابل پیش بینی است.

جدول ۱۰- نتایج آنالیز واریانس

مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	مقدار آماره F	سطح معنی‌داری
۲۷/۸۹۷	۱	۲۷/۸۹۷	۴۵۲/۴۰۳	۰/۰۰۰
۱۶/۵۲۶	۲۶۸	۰/۰۶۳		
۴۴/۴۲۲	۲۶۹			

با توجه به مقدار معناداری و میزان آزمون F در سطح اطمینان بیشتر از 95% معادله رگرسیون از اعتبار کافی برخوردار است و یافته‌های آن برای تحلیل مناسب است.

جدول ۱۱- ضرایب رگرسیون و تحلیل رگرسیونی

فاکتور	B	مقدار خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده بتا (BETA)	مقدار آماره t	مقدار سطح معناداری
عدد ثابت	۲/۱۷۴	۰/۰۷۵	-	۲۸/۸۹۷	۰/۰۰۰
جانشین	۰/۴۱۷	۰/۰۳	۰/۷۹۳	۲۱/۲۸	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۱۱) قابل رویت است که فاکتور جانشین پروری سطح معناداری آن برابر $(0/000)$ و از $0/05$ پایین تر است و میزان آلفا $0/05$ است. به همین خاطر در مدل رگرسیونی فاکتور جانشین پروری وارد شده و محاسبه شده است و فاکتور جانشین پروری بر فاکتور بالندگی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز اثرگذار است. چون مقدار ضریب رگرسیونی به دست آمده مثبت است فاکتور جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی با فاکتور بالندگی پرسنل دارد؛ بر این اساس توجه بیشتر و گسترش جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز، باعث رشد و بالندگی پرسنل در این دانشگاه می‌شود.

فرضیه فرعی اول:

از رگرسیون خطی ساده در پاسخ دهی به فرضیه فرعی اول استفاده شده است. فاکتور جانشین پروری در برازش مدل رگرسیونی فاکتور مستقل و فاکتور توانایی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز فاکتور وابسته است.

جدول ۱۲- خلاصه یافته های توصیفی مدل رگرسیونی

مقدار ضریب همبستگی	مقدار ضریب تعیین	مقدار ضریب تعیین شده	مقدار ضریب واتسون
۰/۳۵۵	۰/۱۲۶	۰/۱۲۳	۱/۸۱۵

با توجه به جدول (۱۲) مشاهده می شود، دوربین واتسون میزان آن در بازه $۱/۵ - ۲/۵$ است، به همین خاطر بین خطاها فرض نبود وجود همبستگی رد نشده است و از رگرسیون استفاده شده است. مقدار ضریب تعیین برابر $۰/۱۲۶$ است که نشان می دهد $۱۲/۶\%$ از تغییرات فاکتور وابسته به وسیله فاکتور مستقل قابل پیش بینی است.

جدول ۱۳- نتایج تحلیل واریانس

مقدار مجموع مربعات	درجه آزادی	مقدار میانگین مربعات	آماره F	مقدار سطح معناداری
۱۰/۵۷۷	۱	۱۰/۵۷۷	۳۸/۰۸۵	۰/۰۰۰
۷۴/۴۲۲	۲۶۸	۰/۲۷۹		
کل	۲۶۹	۸۴/۹۹		

با توجه به مقدار معناداری و میزان آزمون F در سطح اطمینان بیشتر از ۹۵% معادله رگرسیون از اعتبار کافی برخوردار است و یافته های آن برای تحلیل مناسب است.

جدول ۱۴- ضرایب رگرسیون و تحلیل رگرسیونی

فاکتور	B	مقدار ضریب استاندارد شده بتا	مقدار آماره t	مقدار سطح معناداری
عدد ثابت	۳/۰۳	۰/۱۵۹	-	۱۸/۹۶۷

جانشین	۰/۲۵۷	۰/۰۴۳	۰/۳۵۴	۶/۱۷۲	۰/۰۰۰
پروری					

با توجه به جدول (۱۴) قابل رویت است که فاکتور جانشین پروری سطح معناداری آن برابر (۰/۰۰۰) و از ۰/۰۵ پایین تر است و میزان آلفا ۰/۰۵ است. به همین خاطر در مدل رگرسیونی فاکتور جانشین پروری وارد شده و محاسبه شده است و فاکتور جانشین پروری بر فاکتور توانایی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز اثرگذار است. چون مقدار ضریب رگرسیونی به دست آمده مثبت است فاکتور جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی با فاکتور توانایی پرسنل دارد؛ بر این اساس با توجه بیشتر و گسترش جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز، توانایی پرسنل در جهت بالندگی و تعالی بیشتر می شود.

فرضیه فرعی دوم:

جدول ۱۵- آزمون فریدمن		
آزمون خی دو	درجه آزادی	مقدار سطح معناداری
۲۵/۳۹۹	۱	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۱۵) قابل رویت است که میزان سطح معناداری آزمون برابر ۰/۰۰۰ است، مقدار سطح معناداری آزمون از ۰/۰۵ پایین تر است، بنابراین فرض صفر کنار گذاشته شده است و فاکتور جانشین پروری بر فاکتور حمایت سازمانی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز با اطمینان ۹۵٪ تأثیر دارد.

جدول ۱۶- رتبه بندی شاخص ها	
متغیر	میانگین رتبه
جانشین پروری	۱/۶۶
حمایت سازمانی	۱/۳۶

فرضیه فرعی سوم:

از رگرسیون خطی ساده در پاسخ دهی به این فرضیه استفاده شده است. فاکتور جانشین پروری در برازش مدل رگرسیونی فاکتور مستقل و فاکتور انگیزش پرسنل فاکتور وابسته است.

جدول ۱۷- خلاصه یافته های توصیفی مدل رگرسیونی

مقدار ضریب	مقدار ضریب	مقدار ضریب	مقدار ضریب
همبستگی	تعیین	تعدیل شده	واتسون
۰/۶۱۹	۰/۳۸۳	۰/۳۸۰	۱/۷۹۸

با توجه به جدول (۱۷) مشاهده می شود، دوربین واتسون میزان آن در بازه $۱/۵ - ۲/۵$ است، به همین خاطر بین خطاها فرض نبود وجود همبستگی رد نشده است و از رگرسیون استفاده شده است. مقدار ضریب تعیین برابر $۰/۳۸۳$ است که نشان می دهد $۳۸/۳\%$ از تغییرات فاکتور وابسته به وسیله فاکتور مستقل قابل پیش بینی است.

جدول ۱۸- نتایج تحلیل واریانس

مقدار مجموع	درجه	مقدار میانگین	آماره F	مقدار سطح
مربعات	آزادی	مربعات	معناداری	مربعات
۴۷/۴۱۸	۱	۴۷/۴۱۸	۱۶۴/۶۲۹	۰/۰۰۰
۷۷/۲۰	۲۶۸	۰/۲۸۹		
خطا				
۱۲۴/۶۰۸	۲۶۹			
کل				

با توجه به مقدار معناداری و میزان آزمون F در سطح اطمینان بیشتر از ۹۵% معادله رگرسیون از اعتبار کافی برخوردار است و یافته های آن برای تحلیل مناسب است.

جدول ۱۹- ضرایب رگرسیون و تحلیل رگرسیونی

فاکتور	B	مقدار	BETA (ضریب	مقدار	مقدار سطح
		خطای	استاندارد شده بتا)	آماره t	معناداری
عدد ثابت	۱/۴۹۵	۰/۱۶۳	-	۹/۲۱۴	۰/۰۰۰
جانشین	۱/۵۴۴	۰/۰۴۳	۰/۶۲	۱۲/۸۳۲	۰/۰۰۰
پروری					

با توجه به جدول (۱۹) قابل رویت است که میزان معناداری فاکتور جانشین پروری برابر $۰/۰۰۰$ و از $۰/۰۵$ کمتر است. به همین خاطر فاکتور جانشین پروری در مدل رگرسیونی داخل و محاسبه شده و فاکتور جانشین پروری بر فاکتور انگیزش پرسنل دانشگاه دولتی شیراز اثرگذار است. به دلیل اینکه مقدار ضریب رگرسیونی مثبت است پس فاکتور جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی با فاکتور انگیزش پرسنل وجود دارد. بر این اساس با رشد و توجه بیشتر به جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز، انگیزش پرسنل نیز بهبود می یابد.

فرضیه فرعی چهارم:

از رگرسیون خطی ساده در پاسخ‌گویی به این فرضیه استفاده شده است. فاکتور جانشین پروری در برازش مدل رگرسیونی فاکتور مستقل و فاکتور شناخت شغل پرسنل فاکتور وابسته است.

جدول ۲۰- خلاصه یافته‌های توصیفی مدل رگرسیونی

مقدار ضریب	مقدار ضریب	مقدار ضریب	مقدار ضریب
همبستگی	تعیین	تعیین تعدیل شده	واتسون
۰/۸۳۵	۰/۶۹۷	۰/۶۹۵	۱/۷۲۷

با توجه به جدول (۲۰) مشاهده می‌شود، دوربین واتسون میزان آماره آن در بازه $1/5 - 2/5$ است، به این خاطر بین خطاها فرض نبود وجود همبستگی کنار گذاشته نشده و از رگرسیون استفاده شده است. ضریب تعیین میزان آن برابر ۰/۶۹۷ است که نشان می‌دهد ۶۹/۷٪ از تغییرات فاکتور وابسته به وسیله فاکتور مستقل قابل پیش بینی است.

جدول ۲۱- نتایج تحلیل واریانس

مقدار مجموع	درجه	مقدار میانگین	آماره F	مقدار سطح
مربعات	آزادی	مربعات	معناداری	مربعات
۱۱۸/۸۹	۱	۱۱۸/۸۷۷	۶۱۵/۰۳۶	۰/۰۰۰
خطا	۲۶۸	۰/۱۹۴		
کل	۲۶۹	۱۷۰/۷۰		

با توجه به مقدار آماره F و معناداری آن در سطح اطمینان بالای ۹۵٪ معادله رگرسیون دارای اعتبار است و نتایج آن قابل تحلیل است.

جدول ۲۲- ضرایب رگرسیون و تحلیل رگرسیونی

فاکتور	B	مقدار خطای	BETA (ضریب	مقدار	مقدار سطح
		استاندارد	استاندارد شده (بتا)	آماره t	معناداری
عدد ثابت	۰/۴۰۲	۰/۱۳۲	-	۳/۰۱۸	۰/۰۰۳
جانشین	۰/۸۶۱	۰/۰۳۴	۰/۸۳۶	۲۴/۹	۰/۰۰۰

پروری

با توجه به جدول (۲۲) قابل رویت است که میزان معناداری فاکتور جانشین پروری برابر $0/000$ و از $0/05$ کمتر است. به همین خاطر فاکتور جانشین پروری بر حسب مدل رگرسیونی محاسبه شده و جانشین پروری بر شناخت شغل پرسنل دانشگاه دولتی شیراز اثرگذار است. به دلیل اینکه مقدار ضریب رگرسیونی مثبت است پس فاکتور جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی با فاکتور شناخت شغل دارد. بر این اساس با رشد و توجه بیشتر به جانشین پروری در دانشگاه دولتی شیراز، شناخت شغل پرسنل نیز تعالی و رشد می کند.

۵-۲-۲-رتبه بندی متغیرهای پژوهش

جهت رتبه بندی متغیرهای پژوهش از آزمون فریدمن استفاده شده است و با همین روش فاکتوری که جانشین پروری بالاترین اثرگذاری را بر آن دارد مشخص شده است.

جدول ۲۳- بررسی آزمون فریدمن

آزمون خی دو	درجه آزادی	مقدار سطح معناداری
۱۶۱/۱۰۸	۵	۰/۰۰۰

در جدول (۲۳) قابل رویت است که سطح معناداری تست فریدمن برابر $0/000$ است، بنابراین چون سطح معناداری آزمون پایین تر از $0/05$ است، فرض صفر رد شده است و با اطمینان ۹۵٪ می توان گفت اولویت مولفه ها برابر نیست.

جدول ۲۴- اولویت بندی فاکتورها

رتبه	میانگین رتبه	فاکتور
۱	۴/۷۰	توانایی
۳	۳/۱۴	حمایت سازمانی
۴	۲/۹۳	انگیزش
۲	۳/۱۹	شناخت شغل

با توجه به جدول (۲۴) مولفه توانایی در درجه و رتبه اول با بالاترین میانگین قرار دارد و مولفه انگیزش در پایین ترین درجه و رتبه با کمترین میانگین قرار دارد.

۶- بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی نقش جانشین پروری بر بالندگی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز انجام یافته است. با توجه به این که یافته های اولیه مشخص کرد جانشین پروری بر بالندگی کارکنان دانشگاه دولتی شیراز تاثیر مثبت و معنا داری دارد بدین منظور فرضیه اتی طرح گردید که با استفاده از روش رگرسیون خطی ساده و آزمون فریدمن به پاسخ گویی به این فرضیه ات پرداخته شد که این روشها مشخص کرد طرح این تحقیق دارای برازش مناسبی است. در ذیل یافته های پژوهش به اختصار شرح داده شده است:

سوال اصلی: نتایج بررسی فرضیه های پژوهش نشان می دهد مقدار آماره "دوبین واتسون" در بازه $1/5 - 2/5$ است، به این خاطر بین خطاها فرض عدم وجود همبستگی کنار گذاشته نمی شود و در ادامه از رگرسیون استفاده شده است. میزان ضریب تعیین بر اساس جدول (۹) برابر $0/629$ است پس میتوان گفت $62/9\%$ از تغییرات مولفه وابسته بر اثر مولفه مستقل قابل پیش بینی است. همچنین سطح معنی داری این متغیر کمتر از $0/5$ است؛ سپس مولفه جانشین پروری بر حسب مدل رگرسیونی محاسبه شده است و به علت اینکه مقدار ضریب رگرسیونی (B) مثبت است؛ به همین خاطر مولفه جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی با بالندگی کارکنان دارد. بنابراین می توان گفت جانشین پروری بر بالندگی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز تاثیر دارد.

سوال فرعی اول: نتایج بررسی این فرضیه پژوهش نشان می دهد مقدار آماره "دوبین واتسون" در بازه $1/5 - 2/5$ است، به این خاطر بین خطاها فرض عدم وجود همبستگی کنار گذاشته نمی شود و در ادامه از رگرسیون استفاده شده است. میزان ضریب تعیین بر اساس جدول (۱۲) برابر $0/126$ است پس میتوان گفت $12/6\%$ از تغییرات مولفه وابسته بر اثر مولفه مستقل قابل پیش بینی است. همچنین سطح معنی داری این متغیر کمتر از $0/5$ است؛ سپس مولفه جانشین پروری بر حسب مدل رگرسیونی محاسبه شده است و به علت اینکه مقدار ضریب رگرسیونی (B) مثبت است؛ به همین خاطر مولفه جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی با توانایی کارکنان دارد. بنابراین می توان گفت جانشین پروری بر توانایی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز تاثیر دارد.

سوال فرعی دوم: بر اساس یافته های به دست آمده از این سوال چون میزان معناداری آزمون برابر $0/000$ است و از $0/05$ کمتر است فرضیه صفر رد شده است و با اطمینان $0/95$ درصد میتوان بیان کرد که جانشین پروری بر حمایت سازمانی پرسنل دانشگاه دولتی شیراز تاثیر دارد.

سوال فرعی سوم: نتایج بررسی این فرضیه پژوهش نشان می دهد مقدار آماره "دوبین واتسون" در بازه $1/5 - 2/5$ است، به این خاطر بین خطاها فرض عدم وجود همبستگی کنار گذاشته نمی شود و در ادامه از رگرسیون استفاده شده است. میزان ضریب تعیین بر اساس جدول (۱۷) برابر $0/383$ است پس میتوان گفت $38/3\%$ از تغییرات مولفه وابسته بر اثر مولفه مستقل قابل پیش بینی است. همچنین سطح معنی داری این متغیر کمتر از $0/5$ است؛ سپس مولفه جانشین پروری بر حسب مدل رگرسیونی محاسبه شده است و به علت اینکه مقدار ضریب رگرسیونی (B) مثبت است؛ به همین خاطر مولفه جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی

با انگیزش کارکنان دارد. بنابراین می‌توان گفت جانشین پروری بر انگیزش پرسنل دانشگاه دولتی شیراز تأثیر دارد.

سوال فرعی چهارم: نتایج بررسی این فرضیه پژوهش نشان می‌دهد مقدار آماره "دوبین واتسون" در بازه $1/5 - 2/5$ است، به این خاطر بین خطاها فرض عدم وجود همبستگی کنار گذاشته نمی‌شود و در ادامه از رگرسیون استفاده شده است. میزان ضریب تعیین بر اساس جدول (۲۰) برابر $0/697$ است پس میتوان گفت $69/7\%$ از تغییرات مولفه وابسته بر اثر مولفه مستقل قابل پیش بینی است. همچنین سطح معنی‌داری این متغیر کمتر از $0/5$ است؛ سپس مولفه جانشین پروری بر حسب مدل رگرسیونی محاسبه شده است و به علت اینکه مقدار ضریب رگرسیونی (B) مثبت است؛ به همین خاطر مولفه جانشین پروری ارتباط مستقیم و مطلوبی با شناخت شغل کارکنان دارد. بنابراین می‌توان گفت جانشین پروری بر شناخت شغل پرسنل دانشگاه دولتی شیراز تأثیر دارد. بنابراین با دقت در یافته‌های سوالات این پژوهش میتوان گفت نتایج این پژوهش با یافته‌های پژوهش؛ Ahmadi & Nazari (2022), Creta & Gross (2020), Zirak & et al (2017), Nikofar (2016), Parker & et al (2016), Mazaheri (2017) و Darshani & Wijeyerathne (2017) دارای هم‌سوئی بود.

با توجه به یافته‌های این پژوهش پیشنهاد میشود مدیران و برنامه ریزان در دانشگاه شیراز با بهبود جانشین پروری و فاکتورهای مانند توانایی، حمایت سازمانی، انگیزش و شناخت شغل در پرسنل دانشگاه، منجر به رشد، بهره‌وری و کارآمدی پرسنل و دانشگاه شوند که در نهایت منجر به بالندگی و ارزش‌آفرینی دانشگاه دولتی شیراز شوند.

References

- Ahmadi, Manijeh; Nazari, Mehdi. (2023). The relationship between the professional development of employees and succession and the mediating role of organizational learning with the approach of general policies for the transformation of the administrative system, Strategic and Macro Policy Quarterly, Summer 2023, Volume 11(2), Page: 208-239. {in persian}
- Alex J. Auseon; Patrick T. O'Gara; Elizabeth Klodas; David R. Holmes, Jr; Marcia J. Jackson; Joseph S. Green; Marvin A. Konstam; Rick A. Nishimura. (2016). "The Essential Role of Educator Development JAm Coll Cardiol, 67(18):2177-2182.
- Amirkhani, A. Nazeryani, M, & Faraz, M. (2016). The Effect of Succession Planning on the Employees' Performance based on the Balance Score Card with Regard to the Mediating Role of Commitment. Research Journal of Management Reviews. 2 (1), 42-51. {in persian}
- Amundsen, C. Abrami, P. McAlpine, L. Weston, C. Krbavac, M. Mundy, A, & Wilson, M. (2020). The what and why of faculty development in higher education: An in-depth review of the literature. In Presentation at the annual of the American Educational Research Association (AERA), Montreal, Canada.

- Barzegar, K; Roshan, S. A; Bijan, M; Shahriari, M; & Yaghubi, M. (2021). Talent Management Framework with Entrepreneurial Culture Approach by Content Analysis Method (Case Study: Public Service Organizations of Sistan and Baluchestan Province). *Human Resource Management Research*, 13 (1): 37-72. { in persian }
- Beheshti Far, M. (2012). *Successor: Creating Talent Treasury*, Kerman University of Medical Sciences, Health Path Publishing. {in persian }
- Bone, M. F., Mink, R., Marcante, K., Czaja, A. S., Storgion, S. A., Turner, D. A., & Education in Pediatric Intensive Care (EPIC) Investigators. (2020). Expanding faculty development of teaching skills: a national needs assessment of pediatric critical care medicine faculty. *Pediatric Critical Care Medicine*, 21 (5), 486-493.
- Campion, MaryAnn W.; Bhasin, Robina M.; Beaudette, Donald J.; Shann, Mary H.; Benjamin, Emelia J. (2016). "Mid-career Faculty Development in Academic Medicine: How Does it Impact Faculty and Institutional Vitality?", *The Journal of Faculty Development*, Volume 30, Number 3, Fall 2016, Pp: 49-64(16).
- Creta, A. M., & Gross, A. H. (2020). Components of an effective professional development strategy: the professional practice model, peer feedback, mentorship , sponsorship, and succession planning. *Seminars in Oncology Nursing*, 36(3), 15-25, <https://doi.org/10.1016/j.soncn.2020.151024>
- Darshani, RKND., & Wijeyerathne, T.A.D. (2017). A Study of Applicability of Succession Planning As a Retention Tool in Middle Level Management, *International Journal of Research in Management*, 5 (7): 76-86
- Droodi, Hema; Kangari, Sohaila. (2014). Clarifying the relationship of organizational culture in the development of human resources (case study: General Administration of Tax Affairs of Tabriz). *Quantitative Studies in Management*, Year 5, Number (1), Spring, pp: 103-120. {in persian }
- Fereydoni, Abolfazl. (2010). Factors affecting succession and talent acquisition, *Management Sciences Quarterly*. { in persian }
- Haidari Dahoei, J. Beheshti Jazan Abadi, E. Vanaki, A. Firozfar, H. (2017). Selection of Information Technology Personnel Based on Competency Model Using Paprika and Aras Gray Combined Approach, *Second International Conference on Dynamic Management and Accounting*, June 11, Tehran, Iran. {in persian }
- Jahangiri, S., Charabin, M., Karimi, M., Saatchian, and. (2021). Explaining the contextual model of strategies and consequences of competitive advantage based on the empowerment of faculty members and university professors, *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 15. {in persian }
- Jaiswal, D., Vagha, D., Rawekar, D., & Bajaj, D. (2020). To Study The Effectiveness Of Faculty Development Programme in Teaching Techniques: Questionnaire Based Study. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 1711-1720.
- Kamali, F. Mostafavirad, F. (2017). Relationship between meritocracy and organizational development in Fars Province Youth and Youth Administration, *Second International Conference on Dynamic Management and Accounting*, Tehran, Iran. {in persian }

- Kiffer, S. Tchibozo, G. (2013). Developing the Teaching Competences of Novice Faculty Members: A Review of International Literature. *Policy Futures in Education*, 11 (3), Pp: ۲۷۷ - ۲۸۹.
- Mehri, D., Abolghasemi, M., Ghahremani, M., Mahjub, H. (2019). Identifying the Factors Influencing the Strategic Development of Talents. *Strategic Management Studies of National Defence Studies*, 8(33): 89-63. { in persian }
- Motaharinenezhad, H. (2017), Human Resource Attraction Based on Competence, *Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hussein University of Technology, Ninth Year, No. 1 (27), pp. 21-49. {in persian }
- Nikoofar, Morteza, and Mazaheri, Mehrdad. (2017). "The Role of Organizational Development Dimensions in Organizational Commitment of Faculty Members of Physical Education Faculties Across the Country", *Journal of General Management Researches*, Volume 10, Issue 36: Page 211-232. {in persian }
- Oloyede, Victor O., Ayedun, C. A., & Ajibola, M. O (2016). Leadership Succession Planning: An Examination of Sole Proprietor Estate Surveying and Valuation Firms in Lagos Metropolis, Nigeria. *Covenant Journal of Research in the Built Environment (CJRBE)*, 4 (1), 19-31.
- Pandey, S., & Sharma, D (2014). Succession Planning Practices and Challenges: Study of Indian Organisations. *Procedia Economics and Finance* 11, 152 – 165.
- Parker, Carolyn; Morrell, Claudia; Morrell, Christopher; Chang, Lillian. (2016), "Shifting Understandings of Community College Faculty Members: Results of an Equity-Focused Professional Development Experience", *The Journal of Faculty Development*, Volume 30, Number 3, Fall 2016, Pp 41-48(8).
- Sayyid Naghavi, M.A. Khanbashi, M. Salavati, M. (2017). Alignment of Human Resources General Strategy with Human Resources Subsystems Strategy, *Journal of Human Resource Management Research*, Imam Hossein Comprehensive University, Ninth Year, Number 1 (27), pp. 183 – 206. {in persian }
- Shakoori, N., Shirazi, Ali., Rahimnia, Fariborz., Kafashpour, Azar. (2020). Explaining and presenting the model of integration of talent management and diversity management with the foundation data theory approach, *Journal of Talent Development*, Second Year, (2) Spring, 1-21. { in persian }
- Sobhani, Seyyed Mohammad Javad; Chizari, Mohammad; Sediqi, Hassan and Alam Beigi, Amir. (2018). Investigating the effect of talent management components on organizational growth in Iran's agricultural higher education system. *Journal of Agricultural Education and Extension Sciences of Iran*, Volume 14, Number (1), pp. 53-67. {in persian }
- Tahoori, A. (2020). Investigating the effect of talent management on employee substitution and self - efficacy in Hamadan Province Industry, Mining and Trade Organization, *Quarterly Journal of New Research Approaches in Management and Accounting*, 4 (39): 40-22. { in persian }

- Talebzadeh, F. (2016). *Alternative Management*, Forestry Publications, Immortal, First Edition. {in persian}
- Toor, R., Cerimele, J. M., Farnum, M., & Ratzliff, A. (2020). Longitudinal Faculty Development in Curriculum Design: Our Experience in the Integrated Care Training Program. *Academic Psychiatry*, 44(6), 761-765.
- Zirk, Reza, Zahid Bablan, Adel, Rezai Sharif, Ali, and Moeini Kia, Mehdi. (2018). Organizational and economic factors affecting the development of human resources in the educational system, *Journal of Educational Strategies in Pejeshki Sciences*, Volume 11, No. 4, pp. 122-111. {in persian}

Investigating the role of succession planning on the growth of Shiraz State University employees

Ehsan Saberi Nasrabad Sofla, Maryam Saberi

Abstract

This study was conducted with the aim of studying the role of succession planning on the growth of employees of Shiraz State University. The present research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of data collection. The statistical population of the research is all the personnel of Shiraz University, whose number is 900 people. A sample size of 269 people was obtained by using the Georgia-Morgan table. The validity of the questionnaire was measured by Cronbach's alpha coefficient and reliability by the split method. Descriptive statistics and inferential statistics techniques were used to analyze and analyze the data. With spss21 software, the research variables have been tested by descriptive statistics methods. To check whether the data is normal or not, use the Kolmogorov test, and to check the normal hypotheses from parametric and non-normal hypotheses from A non-parameter is used. The statistical result of the research showed that there is a significant and positive relationship between succession and staff growth. The significance level of this variable is less than 0.05 and with 95% confidence it can be said that there is a meaningful relationship between the two variables. In other words, succession planning affects the growth of employees. Therefore, it is suggested that managers and planners of Shiraz State University improve the growth of its employees by improving succession planning in this university.

Keywords: growth, employee growth, succession planning, Shiraz State University.