

الگوی اجرایی شاخص‌های گام دوم انقلاب اسلامی در مدیریت جانشین‌پروری

فرزانه صادقی^۱، کرم‌اله دانش فرد^۲، مهدی خیراندیش^۳، نازنین پیله^۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۳/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۱/۲۲

چکیده:

بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی متنی است که هم زمان با چهل‌مین سالگرد پیروزی انقلاب اسلامی توسط مقام معظم رهبری منتشر شد. با توجه به اهمیت مدیریت و جانشین‌پروری و تاکید آن در بیانیه گام دوم، بررسی شاخص‌های گام دوم در جانشین‌پروری ضروری می‌نماید. پژوهش فعلی با هدف ارزیابی شاخص‌های گام دوم انقلاب در جانشین‌پروری و تدوین الگوی مرتبط انجام شد. محل انجام پژوهش مرکز آمار ایران و معاونت‌های آمار و اطلاعات در سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی است. با مطالعه تفسیری-استقرایی صورت گرفت. ارزیابی‌های این مطالعه توسعه‌ای و با روش آمیخته اکتشافی بود که قسمت کیفی پژوهش، با استفاده از مصاحبه و روش تحلیل مضمون، به منظور ساخت الگو و قسمت کمی، با استفاده از پرسشنامه و روش تحلیل عاملی تأییدی، به منظور برازش و اعتبارسنجی آن انجام شد. جامعه آماری در بخش کیفی، خبرگان دانشگاهی مسلط به موضوع و تجربی در مرکز آمار و در بخش کمی، کارکنان مرتبط مرکز آمار بودند. برای جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه نیمه ساختاریافته و پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها بصورت آمیخته و با روش تحلیل مضمون در بخش کیفی از تکنیک مصاحبه، کدگذاری داده‌ها و احصا الگوی اولیه و در بخش کمی بعد از جمع‌آوری اطلاعات از طریق پرسشنامه و انجام آزمون‌های آماری، مدل نهایی استخراج شد. یافته‌ها حاکی از این بود که شاخص‌های احصا شده از گام دوم انقلاب عبارتند از شایستگی‌های فردی، شایستگی‌های معنوی، شایستگی‌های ارتباطی و مدیریتی و ارزش‌ها و اعتقادات و در این بین شایستگی‌های فردی بالاترین جایگاه را در مقایسه با سایر شایستگی‌ها به خود اختصاص داد.

واژگان اصلی: مدیریت جانشین‌پروری، بیانیه گام دوم انقلاب.

۱. دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استاد مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول)

Daneshfard@srbiau.ac.ir

۳. دانشیار مدیریت دولتی، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری، تهران، ایران

۴. دانشیار مدیریت دولتی، دانشکده اقتصاد و مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه

چهار سال پیش انقلاب تاریخ ساز اسلامی از دهه چهارم خود گذر کرد و وارد دهه پنجم حیات پر شکوه خود شد. در این نقطه عطف تاریخی رهبر فرزانه با صدور «بیانیه‌ی گام دوم انقلاب» و جهت ادامه این مسیر، به بیان و روشن سازی دستاوردهای ارزشمند این سالها پرداخت و راهکارهای اصولی و ساختاری با هدف «جهاد اکبر برای آبادی ایران اسلامی بزرگ» را تبیین نمود. در این توصیه‌ها نقش پر رنگ مدیریت برتر، انتخاب اصلح‌ترین و تلاش در راستای ارتقای سازمانها از بعد منابع انسانی ورزیده و کارآمد از تاکیدات موکد رهبر معظم بود (صفر آهنگ و محمدولی، ۱۳۹۸: ۶۷).

سازمانها و بهبود منابع انسانی آنها مقوله جدیدی نیست. موضوع تکامل منابع انسانی سازمانها و مراکز در طول قرن هجده و از اروپا آغاز شد. این تکامل از ایده اصلی چارلز بابیج و رابرت اوون در مورد انقلاب صنعتی، مراحل اتحادیه کارگری، روابط انسانی و انقلاب صنعتی نشأت گرفت. ایده اصلی این دو محقق بدین شکل بود که افراد در پیشبرد موفقیت سازمانها نقش اساسی دارند (رنجبر، صالحی، احمدی، شهامت، ۱۴۰۰: ۴۹). امروزه مفهوم منابع انسانی به مفهوم سرمایه انسانی تبدیل شده است و رشد و گسترش دانش به عنوان بنیادی‌ترین تمدن انسان در نظر گرفته می‌شود، پاسخگویی به مسائل پیچیده انسانی بیش از آنکه به ابزارآلات نیاز داشته باشد به دانایی و استعداد بشری نیاز دارد (الباد و همکاران، ۱۳۹۹: ۲۴۵). مفهوم جنگ استعدادها در سازمان‌های موفق بدین معنی است که این مجموعه‌ها در تلاش اند تا با بهره برداری از راهکارها و برنامه‌های اثربخش، نیروهای مستعد را که وجودشان برای تداوم سازمان حیاتی است جذب کرده و حفظ کنند. به همین دلیل سازمانها باید با نیازهای حال و آینده‌ای که با آن رویه رو هستند اطلاع کافی داشته باشند تا بتوانند به راحتی بر طبق نیازهای سازمان استعدادهای بالقوه و بالفعل را از میان کارکنان شناسایی و به عبارت دیگر، قادر باشند بر استعدادها مدیریت نمایند و بهترین استعدادها را انتخاب نمایند (دانیالی ده حوض و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۱۰).

سه دلیل اصلی سازمان‌ها جهت بهره برداری از مدیریت جانشین‌پروری عبارتند از (۱) یاری رساندن به انجام طرح‌های استراتژیک سازمان (۲) شناسایی نیازمندی‌های جایگزین کردن به عنوان وسیله‌ای جهت آموزش‌های هدف دار، پرورش و ارتقای آگاهی کارکنان (۳) و ساختن و پروراندن بانکی از کارمندان با استعداد که شایستگی ارتقاء دارند، می‌باشد (Chavez, 2018: 10). برنامه

¹ Charles Babbage

² Robert Owen

جانشین پروری باید با اهداف بلندمدت و راهبردی سازمان مطابقت داشته باشد، همچنین برای ارتقای توانمندی کارکنان و جانشین نمودن آنها در پست های بالاتر باید برنامه ای اساسی در سازمان وجود داشته باشد و این برنامه مورد پذیرش مدیران سازمان قرار گرفته باشد؛ از نظر مالی نیز برای شروع این برنامه باید طرح عملی و بودجه کافی در سازمان وجود داشته باشد. مؤلفه بعدی در ارتباط با مفهوم جانشین پروری ارزیابی الزامات کار فعلی می باشد؛ مسئولان باید الزامات کار فعلی را در سمت های اصلی ارزیابی و این مسئله را مشخص کنند که سمت های اصلی مدیریتی در کجای سازمان وجود دارد. (Santora, 2019: 380)

جذب و استخدام نیروی انسانی کارآمد با استعداد بسیار در سازمان های امروزی نیاز به تحقیقات بسیار داشته و از مسائل ضروری در هر سازمانی به شمار می رود. بررسی های بسیار نشان داده است که سازمان ها برای جذب نیروی انسانی شایسته و همچنین حفظ و نگهداری این سرمایه هنوز توانایی کافی و لازم را نداشته و با مشکلات متعددی مواجه می باشند. تحقیقات نشان داده است بخش قابل توجهی از آگاهان منابع انسانی از اصول جانشین پروری بی اطلاع بوده و فاقد توانایی استعدادیابی هستند. بطوریکه تنها بیست و یک درصد از این افراد تا حدی با این مقوله آشنا بوده و آنرا به طور رسمی در سازمان اجرا می کنند (رنجبر، ۱۴۰۰: ۶۶). در کشور ما نیز این مفهوم غریب است و تحقیقات در این حیطه بسیار محدود و نا کافی می باشند. بالادستان به طور کلی تمایلی به شناخت مولفه های مورد نیاز جانشین پروری ندارند و نتیجتاً زیردستان آموزش لازم برای تحقق اهداف و نیازمندیهای سازمان را دریافت نمی کنند. بنابراین شناسایی استعدادهای اساسی سازمان و آموزش آنان برای موارد ضروری و بحرانی از نکاتی است که تمامی سازمان های امروزی به ویژه سازمان های دولتی باید در راستای آن کوشش لازم را بنمایند. جهت بررسی و ارزیابی سطح موفقیت یک سیستم جانشین پروری دو مشخصه موجود است اولی مشخصه فردی است که عملکرد شخص مورد نظر را پس از کسب پست مدیریت ارزیابی می کند و آن را با سطح عملکرد پیش بینی شده از او قیاس می نماید و دومی مشخصه های کلی است که به بررسی تعداد مشاغل مدیریتی می پردازد که توسط مستعدان داخل سازمان و با کمک گرفتن از شیوه های جانشین پروری تکمیل گردیده است (جلالی، ۱۳۹۸: ۷۳).

برای اینکه یک سازمان به اثربخشی مطلوب دست یابد، ضروری است که استعدادهای منحصربه فرد منابع انسانی آن شناسایی و توسعه داده شود. سازمان های موفق دنیا فرآیند استعدادیابی و پرورش مدیران را به مثابه یک فعالیت ضروری برای تداوم موفقیت شان مطرح می کنند. در این

سازمانها مدیران ارشد نقش اساسی در این فرآیند را دارند و حفظ و نگهداشت نیروهای مستعد را از یک طرف و پرورش شایستگی های مدیران بالقوه را از سوی دیگر در اولویت های اصلی خود قرار می دهند (ایلاتلو و همکاران، ۱۳۹۹: ۶۷۰).

اسناد بالادستی در هر کشوری مشخص کننده شیوه و شاخص های مدیریتی آن کشور میباشد. در جمهوری اسلامی ایران، قانون اساسی به عنوان اولین سند بالادستی، اصول مدیریت پس از انقلاب اسلامی را تعیین می نماید. پس از گذشت چهار دهه از عملکرد انقلاب اسلامی در سال ۱۳۹۷ رهبر معظم باینه ای را با عنوان گام دوم انقلاب اعلام نمودند که به عنوان سند بالادستی دیگری مسیر پیش روی جمهوری اسلامی را در زمینه های مختلف روشن می نماید (عطار و کمالی زاده، ۱۳۹۷: ۲۲). یکی از این زمینه ها، مدیریت منابع انسانی سازمانها بالادست است. باتوجه به اینکه کلیه آمارهای رسمی کشور، توسط مرکز آمار ایران احصاء می شود و تصمیمات کلان و حساس کشوری و بودجه ریزی ها بر اساس آمارهای رسمی پی ریزی می شود، این مرکز وظیفه بسیار مهم و خطیری را بر عهده دارد و اهمیت مدیریت قوی و سنجیده و وجود کارشناسان توانمند، ماهر، با تجربه و متخصص در امر جانشین پروری، نقش حیاتی را برای نظام آماری کشور ایفا می نماید.

پیشینه منابع از انجام تحقیقات و حاصل آمدن یافته های بسیار در زمینه جانشین پروری در سازمانها و مراکز علمی-تحقیقاتی و اجرایی کشور دلالت دارد اما تاکنون تحقیقی در ارتباط با عوامل اثرگذار بر توسعه نظام جانشین پروری منطبق با اهداف گام دوم انقلاب در نظام آماری ایران انجام نشده است. لذا انجام این پژوهش با هدف بررسی شاخص های دینی گام دوم انقلاب در جانشین پروری و ارائه یک مدل مفهومی، ضرورت است. در تطبیق با روش مدیریت منابع انسانی بالادست مدیریت جانشین پروری این پژوهش درصدد است که شاخص های دینی گام دوم انقلاب در جانشین پروری را در سازمان آمار ایران و همچنین معاونتهای آمار و اطلاعات استانها بررسی نماید.

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

پیشینه داخلی

در عصر حاضر مدیریت سازمانی و موضوع جانشین پروری به عنوان بخش مرکزی برنامه ریزی نیروی کار سازمانی لحاظ می گردد که برای محقق شدن اهداف سازمانها نیاز ملزم به راهکارها و تحلیل های استراتژیک دارد (سرمدست، ۱۳۹۸: ۶۴). مدیریت جانشین پروری، تلاشی است منسجم و دارای ساختاری عالی که سازمان ها به منظور اطمینان از استمرار رهبری در موقعیت های

کلیدی، نگهداری و پرورش سرمایه فکری و عملی برای ارتقای کارکنان به اجرا در می آورند. جانشین پروری زمانی برای یک سازمان به صورت امری حیاتی در نظر گرفته می شود که سازمان روشهای منحصر به فردی برای شناخت، پرورش و حفظ و نگهداری افراد متعهد در طولانی مدت تدوین می نماید (حکیمی نیاسری و همکاران، ۱۳۹۹). توسعه فرایندهای جانشین پروری در سازمان های کنونی، بر اساس تمرکز بر فعالیت های برنامه ریزی در سازمان می تواند باعث ارتقای فرهنگ سازمانی همسو با فرهنگ جانشین پروری گردد. توجه و حمایت مدیریت عالی و ارشد سازمان در توسعه فرایند جانشین پروری نقشی اساسی داشته و می تواند در دستیابی به اهداف جانشین پروری در سازمان بسیار مثرتر واقع گردد. (Ahmad and Yaseen, 2018:51)

انقلاب شکوهمند ایران با گذر از افت و خیزهای بی شمار، به سطحی از تکامل رسیده که امروزه در معادلات جهانی به دیده یک قطب تعیین کننده و اثر گذار، بدان نگریسته می شود. این جایگاه بلند زمانی حاصل شده که دنیا در حال عبور از یک پیچ عظیم تاریخی است و انقلاب اسلامی جهت ایفای نقش مداوم در این گذار سخت، با موانع متعددی مواجه است. در چنین موقعیتی نیاز است که راهکار کامل و مدونی مشخص گردد که چارچوب فکری و عملی مطلوبی را جهت هموار نمودن ادامه راه پیشرفت مبتنی بر الگوی ایرانی اسلامی مهیا سازد. بر این اساس رهبر فرزانه منشور و راهنمایی با نام بیانیه گام دوم انقلاب تدوین نمودند که در کنار دارا بودن دیدگاههای جامع و اثربخش، حاوی راهبردهای محقق کننده این دیدگاهها با تکیه بر آرمانهای انقلاب اسلامی است (مقیمی، ۱۳۹۷: ۱۰). این بیانیه شامل بخشهای متعدد و گسترده ای بوده که در بر گیرنده سرفصل های ارزشمندی در مسایل سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی است. این سرفصلها عبارتند از امنیت و محافظت از تمامیت ارضی کشور، ارتقای خدمات رسانی به مردم، پیشرفت در عرصه علم و فن آوری، افزایش بینش سیاسی مردم، تقسیم درست و عادلانه امکانات عمومی، ارتقای اخلاق و معنویت در جامعه و مقومت در مقابل استکبار. لذا شناخت و بهره برداری از آن، ضرورت و بررسی تمامی وجوهات آن، الزام می نماید.

پیشینه خارجی

جانشین پروری به عنوان شیوه ای اثربخش و نظام مند، استعداد های مورد نیاز حال و آینده یک سازمان را کشف نموده و در جهت رسیدن به هدف های غایی سازمان، هم سان سازی شیوه های بهبود سطح توانمندی کارکنان و مرتفع کردن نیازمندیهای فردی و سازمانی عمل می کند (Yoon, Lee & Boivie, 2020: 225)

محققان بر این باورند که با مدیریت درست جانشین پروری، مدیریت مؤثر آینده با بهره‌گیری از یک استراتژی هدفمند به منظور شناسایی پتانسیل‌های بالای مدیریتی و پرورش توانایی‌های مدیریتی از طریق آموزش مهارت، کسب دانش و فرصت‌های رشد تجربیات فردی ضمانت‌می‌شود. بدون جانشین پروری برنامه‌ریزی شده، جانشین پروری مدیران در بهترین حالت یک فرایند واکنشی و در بدترین حالت یک مساله‌شناسی و تصادفی خواهد بود. توجه به جنبه‌های انسانی بین منابع موجود در هر سازمان اهمیت بسیار زیادی خواهد داشت (Wobodo, 78: 2020). مونیبه عقیده دارد که جانشین پروری باعث می‌شود علاوه بر داشتن آمادگی کامل سازمان برای آینده، قادر باشیم در جهان رقابتی امروز، برترین نیروها را با بالاترین شایستگی نگهداری کرده و حفاظت کنیم. (Monyei, 134: 2021). امروزه یکی از ابزارهای مدیریت استعداد آماده‌سازی نیروهای خبره سازمان، برای مشاغل اصلی سازمان می‌باشد که به ایجاد برنامه‌های جانشین پروری ختم می‌گردد. در واقع جانشین پروری را می‌توان برنامه‌ای دانست که بر آن اساس، اشخاص ایده‌آل جهت عهده‌دار شدن مناصب مدیریتی سطح بالا و کلیدی سازمان از بین افراد دارنده شرایط مناسب و مستعد گزینش می‌گردند. ایجاد تعهد به برنامه‌ریزی جانشینی نظام‌مند و استقرار برنامه جانشین پروری جزو مولفه‌های اصلی این مفهوم می‌باشد (Santoro, 380: 2019)

روش تحقیق

پژوهش حاضر، پژوهشی کمی-کیفی با رویکرد استقرائی بوده و از نظر هدف پژوهشی، چون به دنبال ارزیابی شاخص‌های گام دوم انقلاب در جانشین پروری و تدوین الگوی مرتبط با آن در مرکز آمار ایران است، پژوهشی بنیادین محسوب می‌گردد. به علاوه، از آنجایی که درک عمیقی از موضوع تحت مطالعه به خصوص در میان مطالعات داخلی وجود ندارد، به لحاظ ماهیت، پژوهشی اکتشافی-توسعه‌ای و از نوع آمیخته (کیفی-کمی) قلمداد می‌شود. در این مطالعه، جهت تجزیه تحلیل اطلاعات، ابتدا از روش کیفی (تحلیل مضمون با روش کدگذاری) برای شناسایی مولفه‌ها و مقوله‌های الگو و پس از آن برای تایید یافته‌ها از روش کمی بهره‌گرفته شده است. جامعه آماری بخش کیفی پژوهش شامل خبرگان، صاحب‌نظران و خبرگان دانشگاهی، اساتید دانشگاهی مسلط به نظام مدیریت جانشین پروری، مدیران اجرایی بر اساس تحصیلات، تخصص، تجربه، تسلط نظری، دسترسی و تمایل به صورت هدفمند می‌باشد. در این پژوهش تعداد ۱۸ نفر به‌عنوان مصاحبه‌شونده

با توجه به اصل اشباع در نظر گرفته شد. همچنین برای تحلیل نتایج داده ها از اطلاعات بدست آمده از پرسشنامه محقق ساخته که توسط محقق در جریان گرد آوری داده ها بدست آمد، استفاده شده است. برای سنجش دیدگاه اشخاص از طیف لیکرت (طیف ۵ ارزشی) استفاده شده است. جهت تعیین اعتبار و روایی پرسشنامه از روش اعتبار محتوی استفاده شد. در این پژوهش ضریب پایایی برابر ۰/۷ تعیین گردید بنابراین پرسشنامه از روایی و پایایی لازم برخوردار بود. جهت مشخص نمودن روایی پرسشنامه از روایی ظاهری و محتوایی بهره گرفته شد. برای بررسی روایی ظاهری پرسشنامه ها (پیش از شروع کار) توسط چند محقق و بعضی از آگاهان علمی و سازمانی ارزیابی شد. در مورد روایی محتوایی (CVR و CVI) تعداد (۱۵ نفر) از آگاهان نظیر افراد شرکت کننده در مصاحبه و آگاهان دانشگاهی پرسشنامه را بررسی نمودند. نتیجه CVI (برای کلیه پرسش ها ۰,۷۹ است) حاکی از این بود که کلیه سوالات از نظر سادگی، وضوح و مرتبط بودن شرایط مطلوبی دارند و نتیجه CVR نیز برابر ۰,۶۲ (برای کلیه پرسشها) است نتیجتاً هیچ پرسشی حذف نشد.

جدول ۱- آمار جمعیت شناختی مصاحبه شوندهگان

| متغیر | طبقه | فراوانی | متغیر | طبقه | فراوانی | متغیر | طبقه | فراوانی |
|----------|--|---------|-----------|--------------|---------|-------|---------------------------------|---------|
| محل خدمت | مدیران مرکز آمار ایران و معاونتهای آمار و اطلاعات استانیها(خبرگان تجربی) | ۳ | تحصیلات | فوق لیسانس | ۲ | جنسیت | اساتید مطلع در حوزه مورد مطالعه | ۱۵ |
| | دکتری تخصصی | ۱۶ | | زن | ۳ | | | |
| | بالاتر از ۵۰ سال | ۷ | | مرد | ۱۵ | | | |
| | زیر ۱۰ سال | ۲ | سابقه کار | زیر ۱۰ سال | ۲ | | | |
| | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۰ | | بالای ۲۰ سال | ۶ | | | |

جهت حصول ضریب پایایی، از نظریات و رهنمودهایی گروهی از خبرگان در این خصوص

استفاده شده و قبل از کدگذاری اصلاحات لازم صورت گرفت، بدین شکل که مضامین در مرحله اول توسط خود محقق از مقاله‌ها استخراج گردید و در مرحله دوم با مراجعه به خبرگان، مضامین مرتبط با سوالات پژوهش با نظارت آنان مجدداً شناسایی و استخراج شد. با مقایسه این دو مرحله و بر مبنای میزان توافق دو مرحله کد گذاری، ضریب پایایی محاسبه شده است. در این پژوهش از دو کد گذار مستقل استفاده شد و ضریب پایایی بدست آمده ۹۳ درصد است که به معنای داشتن پایایی لازم است. جهت اعتبار سنجی الگو، از پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب الگو به صورت طیف پنج‌درجه‌ای شامل بخشهای تنظیم تطبیق، قابلیت فهم، قابلیت تعمیم و کنترل استفاده شد و در اختیار ۲۵۰ نفر از متخصصان این حوزه در مرکز آمار ایران و معاونتهای تخصصی ذیربط در استان‌ها قرار داده شد. سپس داده‌ها با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت. نرم افزار مورد استفاده جهت تجزیه تحلیل داده‌ها در این مطالعه، SPSS-18 و Smart-Pls 2 بود.

جدول ۲- مشخصات جمعیت شناختی شرکت کنندگان در اعتبار سنجی الگو

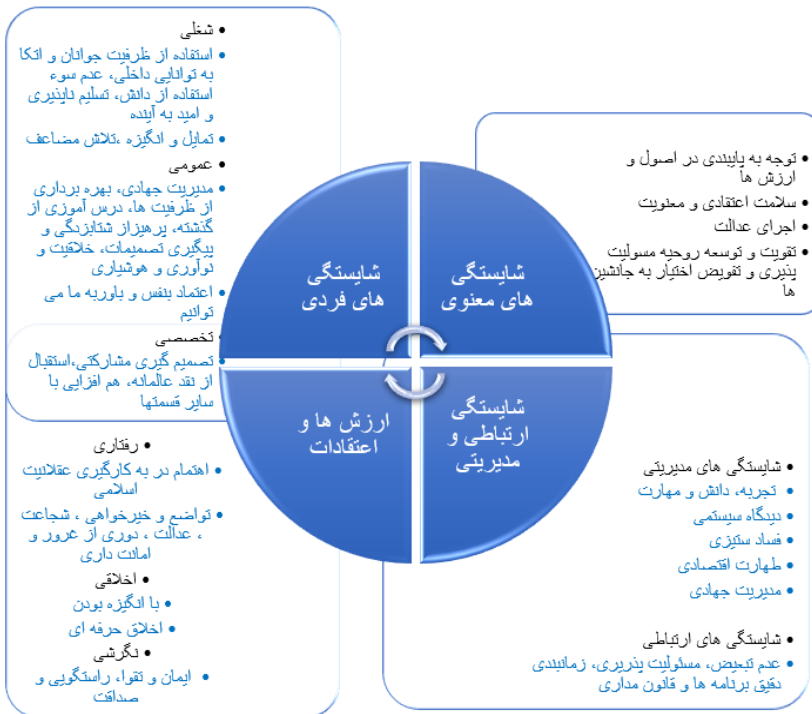
| متغیر | طبقه | فرآوانی | متغیر | طبقه | فرآوانی | متغیر | طبقه | فرآوانی |
|--------------------------------|---|---------|---------|-------------|-----------|--------------|--------------------|---------|
| محل خدمت | متخصصان مرکز آمار ایران، معاونتهای آمار و اطلاعات استانها | ۲۰۲ | تحصیلات | لیسانس | ۱۲۲ | سن | پایین تر از ۳۹ سال | ۴۹ |
| | | | | فوق لیسانس | ۸۸ | | ۴۰ تا ۴۵ سال | ۶۰ |
| | | | | دکتری تخصصی | ۴۰ | | ۴۶ تا ۵۰ سال | ۱۰۲ |
| | | | | | | | بالای ۵۰ سال | ۳۹ |
| افراد مطلع در حوزه مورد مطالعه | ۴۸ | جنسیت | زن | ۸۱ | سابقه کار | زیر ۱۰ سال | ۶۸ | |
| | | | مرد | ۱۶۹ | | ۱۱ تا ۲۰ سال | ۱۸۲ | |
| | | | | | | بالای ۲۰ سال | ۱۹ | |

برای بررسی الگوی نهایی، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب الگو به صورت

طیف پنج درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده های جمع‌آوری شده با استفاده از آزمون تی تک مورد ارزیابی قرار گرفت.

نتایج پژوهش

شکل زیر نشانگر الگوی مفهومی مقوله های احصا شده بیانیه گام دوم انقلاب در مرکز آمار ایران و معاونتهای آمار و اطلاعات استان‌ها است. این مقوله ها شامل شایستگی های فردی، شایستگی های معنوی، شایستگی های ارتباطی و مدیریتی و ارزش ها و اعتقادات است که هر یک از مقوله ها دارای مولفه های فرعی می باشد.



شکل ۱- الگوی مفهومی مقوله های گام دوم انقلاب در جانشین پروری

همانطور که ذکر شد مقوله های فوق شامل شایستگی های فردی، شایستگی های معنوی، شایستگی های ارتباطی و مدیریتی و ارزش ها و اعتقادات است. شایستگی های فردی شامل مولفه های فرعی زیر است: شغلی، عمومی و تخصصی. شایستگی های شغلی عبارتند از مجموعه مهارتهایی که مخصوص یک شغل یا جایگاهی خاص است که شامل استفاده از ظرفیت جوانان و

اتکا به توانایی داخلی، عدم سوء استفاده از دانش، تسلیم ناپذیری و امید به آینده در کنار تمایل و انگیزه و تلاش مضاعف است. شایستگی عمومی عبارتند از مدیریت جهادی، دید سیستمی، بهره برداری از ظرفیت ها، درس آموزی از گذشته، پرهیز از شتابزدگی و پیگیری تصمیمات و اعتماد به نفس و باور به ما می توانیم. شایستگی های تخصصی نیز به قرار زیر اند: تصمیم گیری مشارکتی، استقبال از نقد عالمانه و هم افزایی با سایر قسمت‌ها. شایستگی های معنوی شامل توجه به پایبندی در اصول و ارزش ها، سلامت اعتقادی، اجرای عدالت و تقویت و توسعه روحیه مسولیت پذیری و تفویض اختیار به جانشین ها است. شایستگی های ارتباطی و مدیریتی شامل عدم تبعیض، مسئولیت پذیری، زمانبندی دقیق برنامه ها و قانون مداری (شایستگی های ارتباطی) و تجربه، دانش و مهارت، دیدگاه سیستمی، فساد ستیزی، طهارت اقتصادی و مدیریت جهادی (شایستگی های مدیریتی) است. ارزش ها و اعتقادات نیز شامل مولفه های نگرشی، اخلاقی و رفتاری است. متغیر رفتاری شامل اهتمام در به کارگیری عقلانیت اسلامی، تواضع و خیرخواهی، شجاعت، عدالت، وری از غرور و امانت داری است. متغیر اخلاقی شامل با انگیزه بودن، و اخلاق حرفه ای است و نهایتاً متغیر نگرشی شامل ایمان و تقوا، راستگویی و صداقت است.

جدول ۳- آمار توصیفی مقوله های گام دوم انقلاب در جانشین پروری

| ردیف | شاخص | میانگین | انحراف معیار |
|------|-------------------------------|---------|--------------|
| ۱ | شایستگی های فردی | ۴,۱۰۲ | ۰,۷۱۴ |
| ۲ | شایستگی های معنوی | ۳,۵۲۵ | ۰,۷۷۱ |
| ۳ | شایستگی های ارتباطی و مدیریتی | ۳,۷۹۵ | ۰,۸۳۲ |
| ۴ | ارزش ها و اعتقادات | ۳,۸۱۰ | ۰,۶۱۸ |

در جدول فوق، شاخص های اصلی (شایستگی های فردی، شایستگی های معنوی، شایستگی های ارتباطی و مدیریتی و ارزش ها و اعتقادات) مربوط به مولفه های الگوی مفهومی نشان داده شده است. یافته های این جدول شامل میانگین و انحراف معیار متغیرها است که برای شایستگی های فردی ۴,۱۰۲، شایستگی های معنوی ۳,۵۲۵، شایستگی های ارتباطی و مدیریتی ۳,۷۹۵ و ارزش ها و اعتقادات ۳,۸۱۰ است که شایستگی های فردی دارای میانگین بالاتری نسبت به سایر مولفه ها است. کمترین میانگین نیز به شایستگی های معنوی تعلق گرفت.

جدول ۴- بررسی مدل مفهومی با آزمون تی تک مولفه های اصلی

| مقادیر | | | | | مولفه |
|---------|----------|---------|---------------|-----------|-------------------------------|
| حد بالا | حد پایین | میانگین | سطح معنی داری | اندازه تی | |
| ۵,۳۰۵ | ۳,۵۴۴ | ۴,۱۰۲ | ۰,۰۰۰ | ۴,۹۲۰ | شایستگی های فردی |
| ۴,۵۸۲ | ۳,۱۱۳ | ۳,۵۲۶ | ۰,۰۰۰ | ۳,۸۴۳ | شایستگی های معنوی |
| ۴,۳۶۹ | ۳,۰۹۲ | ۳,۷۹۵ | ۰,۰۰۰ | ۴,۰۲۴ | شایستگی های ارتباطی و مدیریتی |
| ۵,۸۴۵ | ۳,۱۳۴ | ۳,۸۱۰ | ۰,۰۰۰ | ۴,۲۳۹ | ارزش ها و اعتقادات |

برای بررسی الگوی نهایی، پرسشنامه سنجش مدل جهت مشخص نمودن میزان تناسب الگو، تنظیم شد و یافته های بدست آمده با کمک آزمون تی-تک قرار شد که نتایج آن در جدول فوق قابل مشاهده است. نتایج نشان می دهد که اندازه تی های حاصل از مولفه ها در محدوده مناسب (حد بالا و پایین) قرار دارند و به درستی ارزیابی شده اند.

جدول ۵- شاخص های استفاده شده برای سنجش اولویت

| شاخص مدل (GOF) | شاخص ارتباط پیش (Q^2) بین | شاخص ضریب تعیین (R^2) | بعد |
|----------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------------------------------|
| ۰,۷۴۲ | ۰,۲۸۷ | - | شاخص های دینی گام دوم انقلاب |
| - | ۰,۲۸۳ | ۰,۹۲۱ | شایستگی های فردی |
| - | ۰,۲۳۵ | ۰,۸۸۸ | شایستگی های معنوی |
| - | ۰,۲۷۷ | ۰,۹۰۷ | شایستگی های ارتباطی و مدیریتی |
| | ۰,۲۱۱ | ۰,۸۷۳ | ارزش ها و اعتقادات |

جدول فوق نشان میدهد که مقدار Q^2 برای متغیرهای تحقیق مثبت و در سطح مطلوب است. بر همین اساس می توان گفت قدرت پیش بینی مدل در مورد متغیرها مطلوب هستند. مقادیر R^2 برای متغیرهای فوق الذکر نیز در جدول فوق نشان داده شده است. شاخص برازش مدل نمونه مورد بررسی ۰/۷۴۲ می باشد که جز اندازه های بزرگ است. با توجه به این یافته ها می توان نتیجه گرفت که مدل آزمون شده در نمونه مورد بررسی برازش مناسبی دارد.

جدول ۶. رتبه بندی مولفه ها و مقوله های گام دوم انقلاب در جانشین پروری

| رتبه | بار عاملی | شاخص | رتبه | بار عاملی | مولفه |
|------|-----------|---|------|-----------|-------------------------------|
| ۷ | ۰,۵۱۲ | عدم تبعیض | ۲ | ۰,۹۲۲ | شایستگی های ارتباطی و مدیریتی |
| ۲ | ۰,۸۱۰ | مسئولیت پذیری | | | |
| ۳ | ۰,۷۶۳ | زمانبندی دقیق برنامه ها | | | |
| ۵ | ۰,۷۵۵ | قانون مداری | | | |
| ۴ | ۰,۷۶۲ | تجربه | | | |
| ۱ | ۰,۸۲۳ | دانش | | | |
| ۶ | ۰,۶۶۱ | مهارت | | | |
| ۵ | ۰,۷۷۱ | راستگویی | ۴ | ۰,۸۶۱ | ارزش ها و اعتقادات |
| ۱ | ۰,۸۳۵ | تواضع و خیرخواهی | | | |
| ۷ | ۰,۶۹۱ | شجاعت | | | |
| ۳ | ۰,۸۰۵ | عدالت | | | |
| ۲ | ۰,۸۱۹ | دوری از غرور | | | |
| ۶ | ۰,۷۶۳ | امانت داری | | | |
| ۴ | ۰,۷۹۶ | با انگیزه بودن | | | |
| ۹ | ۰,۶۱۸ | طهارت اقتصادی | | | |
| ۱۱ | ۰,۶۰۹ | تلاش مضاعف | | | |
| ۸ | ۰,۶۴۷ | خلاقیت و نوآوری | | | |
| ۱۰ | ۰,۶۱۵ | هوشیاری | | | |
| ۴ | ۰,۸۴۹ | باور به ما می توانیم | ۱ | ۰,۹۴۵ | شایستگی های فردی |
| ۱۳ | ۰,۵۹۰ | امید به آینده | | | |
| ۳ | ۰,۸۷۸ | عدم سوء استفاده از دانش | | | |
| ۲ | ۰,۹۰۰ | تسلیم ناپذیری | | | |
| ۱ | ۰,۹۰۱ | استفاده از ظرفیت جوانان و اتکا به توانایی داخلی | | | |
| ۵ | ۰,۸۴۴ | مدیریت جهادی | | | |
| ۱۰ | ۰,۶۲۵ | دید سیستمی | | | |
| ۹ | ۰,۶۷۵ | بهره برداری از ظرفیت ها | | | |
| ۱۳ | ۰,۵۹۳ | درس آموزی از گذشته | | | |

| | | | | | |
|----|-------|--|---|-------|-------------------|
| ۱۱ | ۰,۶۰۴ | پرهیز از شتابزدگی | | | |
| ۱۲ | ۰,۶۰۲ | پیگیری تصمیمات | | | |
| ۷ | ۰,۷۲۳ | تصمیم گیری مشارکتی | | | |
| ۶ | ۰,۷۲۷ | استقبال از نقد عالمانه | | | |
| ۸ | ۰,۷۲۱ | هم افزایی با سایر قسمتها | | | |
| ۱ | ۰,۷۹۲ | توجه به پابندی در اصول و ارزش ها | ۳ | ۰,۸۸۲ | شایستگی های معنوی |
| ۸ | ۰,۷۲۲ | سلامت اعتقادی و معنویت | | | |
| ۷ | ۰,۷۲۴ | اجرای عدالت | | | |
| ۲ | ۰,۷۵۵ | تقویت و توسعه روحیه مسولیت پذیری و تفویض اختیار به جانشین ها | | | |

نتایج حاصل از جدول فوق نشان داد که مولفه شایستگی های فردی میان سایر مولفه های اولین جایگاه را دارد. مولفه شایستگی های ارتباطی و مدیریتی دارای رتبه دوم، شایستگی های معنوی رتبه سوم و ارزش ها و اعتقادات رتبه چهارم را دارد. در مولفه های شایستگی های فردی، استفاده از ظرفیت جوانان و اتکا به توانایی داخلی در رتبه اول، تسلیم ناپذیری در رتبه دوم و عدم سوء استفاده از دانش در رتبه سوم قرار گرفت.

در مولفه شایستگی های ارتباطی و مدیریتی، دانش اولین جایگاه، مسولیت پذیری در جایگاه دوم و زمانبندی دقیق برنامه ها جایگاه سوم را دارد. در مولفه ارزش ها و اعتقادات، تواضع و خیرخواهی در رتبه اول، دوری از غرور در رتبه دوم و عدالت در رتبه سوم قرار دارد. برای مولفه شایستگی های معنوی نیز توجه به پابندی در اصول و ارزش ها اولین جایگاه و تقویت و توسعه روحیه مسولیت پذیری و تفویض اختیار به جانشین ها جایگاه بعدی را داراست.

نتیجه گیری و بحث

یافته های حاصل از این پژوهش حاکی از اینست که از بین تمامی شاخص های دینی گام دوم انقلاب اسلامی در جانشین پروری، مولفه شایستگی های فردی میان سایر مولفه ها، اولین جایگاه را دارد. مولفه شایستگی های ارتباطی و مدیریتی دارای رتبه دوم، شایستگی های معنوی رتبه سوم و

ارزش‌ها و اعتقادات رتبه چهارم را دارد. همچنین استفاده از ظرفیت جوانان و اتکا به توانایی داخلی در مولفه شایستگی‌های فردی، بالاترین رتبه را به خود اختصاص داده است که اشاره به فرمایشات مقام معظم رهبری در بیانیه دوم انقلاب دارد که استفاده از ظرفیت‌های کشور را نیازمند حرکت رو به جلوی جوانان دانستند. ایشان در همین راستا خاطر نشان نمودند که گروه‌های جوان مؤمن و انقلابی باید هر کاری را که امکان‌پذیر است در چارچوب قوانین و مصلحت کشور انجام دهند و معطل کسی نباشند. همچنان تاکید فرمودند که جوانان موتور پیشران حرکت کشور هستند و باید خود را از لحاظ روحی، معنوی، اخلاقی، صمیمی، علمی و توانایی‌های مدیریتی و تشکیلاتی آماده کنند و مدیریت کشور را به دست بگیرند. آینده کشور متعلق به جوانان است و آنها می‌توانند کشور را به قله برسانند و باید آمادگی خود را در عمل و همچنین با ثبات قدم نشان دهند» (متن کامل بیانیه، ۱۴۰۲: ۱۳)

همانطور که ذکر شد در مولفه‌های شایستگی‌های فردی، استفاده از ظرفیت جوانان و اتکا به توانایی داخلی در رتبه اول، تسلیم ناپذیری در رتبه دوم و عدم سوء استفاده از دانش در رتبه سوم قرار گرفت. رهبر انقلاب در این راستا تاکید موكد به جوانان داشته و فرمودند که "اصلی‌ترین ظرفیت امیدبخش کشور، نیروی انسانی با استعداد و ثمربخش با زیرساخت قوی در دین و ایمان است. جمعیت جوان زیر چهل سال که قسمت اعظم آن متعلق به متولدین دهه شصت هستند، ذخایر گرانمایی برای کشور محسوب می‌شوند. در حال حاضر سی و شش میلیون نفر در سنین مابین پانزده و چهل سالگی قرار دارند که در حدود چهاره میلیون نفر از آنان دارای تحصیلات عالی و رتبه‌های معتبرجهان در علوم فنی و مهندسی هستند که با روحیه انقلابی-دینی رشد نموده و آماده گی هر گونه از خود گذشتگی برای کشورشان را دارند و تعداد کثیری از این جوانان متدین و مستعد که به آفرینش‌های علمی، صنعتی و غیره مشغول اند؛ همگی جزو ذخایر ملی این مرز و بوم محسوب می‌شوند که قابل مقایسه با هیچ اندوخته مادی نیستند". (متن کامل بیانیه، ۱۴۰۲: ۳۰)

در مولفه شایستگی‌های ارتباطی و مدیریتی، دانش اولین جایگاه، مسئولیت‌پذیری در جایگاه دوم و زمانبندی دقیق برنامه‌ها جایگاه سوم را دارد. بر اساس بیانیه گام دوم مدیریت، بویژه مدیریت جهادی یکی از مهمترین رویکردهای پیشبرد اهداف انقلاب اسلامی می‌باشد. رهبر معظم، مدیریت جهادی را راه رسیدن به اهداف و مقاصد انقلاب اسلامی دانسته به طوری که ایشان معتقد است که این امر با بی‌مسئولیتی و بی‌برنامه‌گی محقق نمی‌گردد. از طرفی بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی به عنوان چراغ راهی برای رسیدن به این مقصود است. در پژوهش انجام شده توسط نوری گلجائی و

همکاران (۱۴۰۱: ۲) نشان داده شده که برای ساخت یابی مدیریت جهادی مبتنی بر بیانیه ی گام دوم انقلاب اسلامی؛ هم کارگزاران باید باور به مدیریت جهادی داشته باشند و هم ساختارها بر اساس مدیریت جهادی طراحی گردند.

در مولفه ارزش ها و اعتقادات، تواضع و خیرخواهی در رتبه اول، دوری از غرور در رتبه دوم و عدالت در رتبه سوم قرار دارد. برای مولفه شایستگی های معنوی نیز توجه به پابندی در اصول و ارزش ها اولین جایگاه و تقویت و توسعه روحیه مسولیت پذیری و تفویض اختیار به جانشین ها جایگاه بعدی را داراست. در همین راستا می توان گفت که بیانیه ی «گام دوم انقلاب» تجدید مطالعی است خطاب به ملت ایران و به ویژه جوانان تا با تکیه بر معنویات و خصایل انسانی از قبیل پابندی به اصول و ارزش ها، خیرخواهی، تواضع، گذشت، کمک به نیازمندان، راستگویی، مسولیت پذیری و شجاعت به تحقق اهداف انقلاب یاری رسانند (متن کامل بیانیه، ۱۴۰۲: ۶).

نتیجه گیری

بنابراین، بر اساس این بیانیه ارزشمند، می بایست شناسایی استعدادهای برتر و جوان، توجه به ارزشها و اعتقادات، ایجاد یک خزانه استعداد کارا به عنایت به شایستگی های ارتباطی و مدیریتی، شایستگی های معنوی و ارزش ها و اعتقادات افراد، طراحی یک الگوی مشخص و یکپارچه برنامه ریزی جانشین پروری و هموار نمودن مسیر پیشرفت شغلی در سازمان ها منجمله مرکز آمار ایران و واحدهای آماری استانی عملیاتی شود و سیاست های دولت درباره مدیران دستگاههای دولتی بویژه در سطح کلان باید به نحوی باشد که مدیران ضمن واجد شرایط بودن از ثبات مدیریتی خود اطمینان داشته تا بتوانند برنامه های بلندمدت و استراتژیک برای تحقق برنامه های یکپارچه جانشین پروری و مسیر پیشرفت شغلی و نیز سایر فرایندهای موثر منابع انسانی را طراحی کنند.

پیشنهادها

- طراحی مدلی در خصوص پیشایندها و پسایندهای مولفه های گام دوم انقلاب در مدیریت جانشین پروری
- طراحی مدلی کارآمد و انحصاری در سازمان های دولتی به منظور اجرای بیانیه گام دوم انقلاب
- بررسی علمی نحوه ارتقای رتبه های شغلی کارکنان بخش دولتی و چگونگی مستند سازی دانش و تجربیات کارمندان و نحوه بهره برداری از آنها در دستگاههای اجرایی بخش دولتی کشور با رویکرد شاخص های مندرج در بیانیه گام دوم انقلاب

منابع

- الباد، الهام؛ ستاری، صدرالدین و نامور، یوسف (۱۳۹۹). ارائه الگویی برای جانشین پروری در آموزش عالی (مورد مطالعه دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران). توانمندسازی سرمایه انسانی، ۳(۳)، ۲۴۱-۲۱۷.
- ایلاتلو، پریسا؛ خورشیدی، عباس؛ برزگر، نادر؛ فقیه آرام، بتول و سلیمی، اکبر (۱۳۹۹). ارائه الگوی جانشین پروری برای فرماندهان دانشگاه امین بارویکرد نظری داده بنیاد. پژوهش‌های مدیریت انتظامی، ۱۵(۴)، ۶۸۹-۶۶۷.
- جلالی، ثریا (۱۳۹۹). استعدادیابی و جانشین پروری کارکنان. چاپ اول، تهران: نشر زرین اندیشمند.
- حکیمی نیاسری، خشایار؛ مجیبی، تورج؛ مهدیزاده اشرفی، علی؛ جهانگیرفرد، مجید (۱۳۹۹). تحلیل مؤلفه‌های جانشین پروری مبتنی بر شواهد در بخش خصوصی ایران، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱۲(۲)، ۲۵۰-۲۱۷.
- دانیالی ده حوض، محمود، علامه، سید محسن، صفری، علی (۱۳۹۷). طراحی الگوی مدیریت جانشین پروری با رویکرد داده بنیاد. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۰(۱)، ۱۰۵-۱۴۰.
- رنجبر، فاطمه، صالحی، مسلم، احمدی، عباداله، شهامت، نادر (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد و مولفه‌های مدیریت جانشین پروری در سازمان‌های فرهنگی (مطالعه موردی: کانون پرورش فکری کودکان و نوجوانان). رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، ۱۲(۵)، ۵۷-۴۵.
- سرمدت، مریم (۱۳۹۸). برنامه ریزی جانشین پروری، رویکرد راهبردی در توسعه منابع انسانی. نخبگان علوم و مهندسی، ۴(۳)، ۱۹-۲۸.
- صفر آهنگ، رسول و محمدولی، مجید (۱۳۹۸). بازسازی معماری سازمان ناجا بر اساس بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی. مطالعات راهبردی ناجا، ۴(۱۴)، ۶۱-۹۱.
- عطار، سعید، و کمالی زاده، محمد (۱۳۹۷). کارآمدی به مثابه ظرفیت دولت، رهیافتی سیاسی به مفهوم کارآمدی. پژوهش سیاست نظری (پژوهش علوم سیاسی)، جدید (۲۳)، ۱-۲۶.
- مقیم، سیدمحمد (۱۳۹۷). سخن سردبیر، بیانیه گام دوم انقلاب، رهنانه پیشرفت ایرانی اسلامی. مدیریت اسلامی، ۲۶(۳)، ۵-۱۴.
- نوری گلجائی، عبدالله؛ باقی، علی و سرفراز، محمود (۱۴۰۱). الگوی ساخت یابی مدیریت جهادی با تاکید بر بیانیه ی گام دوم انقلاب اسلامی. پژوهش‌نامه فرهنگ و معارف دینی، ۲(۶)، ۴۲-۲۵.
- نورث، داگلاس (۱۳۷۷). نهادها، تغییرات نهادی و عملکرد اقتصادی، ترجمه محمدرضا معینی، تهران: سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی کشور.

<http://pajuhesh.irc.ir/product/book/show.text/id/2860/indexId/265769۱۴۰۲> متن کامل بیانیه

- Ahmad, Z., & Yaseen, M. R. (2018). Moderating role of education on succession process in small family businesses in Pakistan. *Journal of Family Business Management*.
- Chavez, J. (2018). The case for succession planning, strategic finance-careers, *Singapore Management Review*, 24(3), -3-21.
- Lee, J. M., Yoon, D., & Boivie, S. (2020). Founder CEO succession: The role of CEO organizational identification. *Academy of Management Journal*, 63(1), 224-245.
- Monyei, F. E., Ukpere, W. I., Agbaeze, E. K., Omonona, S., Kelvin-Iloafu, L. E., & Obi-Anike, H. O. (2021). The impact of succession management on small and medium enterprises' sustainability in Lagos State, Nigeria. *Sustainability*, 13(23), 13489.
- Santoro, G., Thrassou, A., Bresciani, S., & Del Giudice, M. (2019). Do knowledge management and dynamic capabilities affect ambidextrous entrepreneurial intensity and firms' performance? *IEEE Transactions on Engineering Management*, 68(2), 378-386.
- Wobodo, C.C., Asawo, S.P. & Asawo, P.S. (2020). knowledge sharing and employee resilience in tertiary institutions in Port Harcourt. *Nigeria Business and Social Review*. 1(2), 76-79