

نقش جانشین‌پروری در کاهش تنبلی اجتماعی با میانجی‌گری شفافیت سازمانی

(مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره))

مهدی مهدی زاده رستم^۱، شکوفه زارع^۲، پیمان پیروز^۳

چکیده

سابقه و هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با در نظر گرفتن نقش میانجی شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس انجام شده است.

مواد و روش‌ها: روش پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش گردآوری داده‌ها توصیفی - همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کلیه کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۶۹۷ می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران ۲۴۸ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات میدانی در این پژوهش، پرسشنامه می‌باشد که از پرسشنامه جانشین‌پروری (کیم)، شفافیت سازمانی (النشمی) و تنبلی اجتماعی (مقیمی) تشکیل شده است. روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تأیید قرار گرفت و در نهایت به تأیید استاد راهنما رسید. برای تعیین پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری Spss و Lisrel و آزمون‌های ضریب همبستگی، رگرسیون، معادلات ساختاری و آزمون t به تجزیه و تحلیل داده‌ها و بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداختیم.

یافته‌ها: نتایج فرضیه اصلی تحقیق نشان داد جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با در نظر گرفتن نقش میانجی شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد ($P < 0/05$, $R^2 = 0/44$). ضریب مسیر جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی برابر ۰/۴۴ بود یعنی با افزایش جانشین‌پروری، شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس به میزان ۰/۴۴ کاهش می‌یابد.

نتیجه‌گیری: مدیران سازمان با استفاده از برنامه‌ریزی جانشین‌پروری، می‌توانند کارکنان را به‌سوی فعالیت‌های تخصصی‌تر هدایت کرده و آن‌ها را به این امر سوق دهند که حرکتی سریع‌تر و پویاتر انجام دهند و به عبارتی از تنبلی ب‌رهانند.

واژه‌های کلیدی: جانشین‌پروری، تنبلی اجتماعی، شفافیت سازمانی، کمیته امداد امام خمینی (ره)، استان فارس

مقدمه

در هزاره سوم میلادی و در دنیای پرمتلاطم کسب‌وکار امروزی، سازمان‌ها در تلاش و رقابت‌اند تا شایسته‌ترین مدیران را به‌عنوان یک مزیت رقابتی شناسایی، جذب و حفظ کنند. در چنین شرایطی، برنامه‌های آموزش و توسعه قابلیت‌های مدیران در سطوح مختلف مدیریت که به‌منظور افزایش کارایی و اثربخشی فعالیت‌های آنان انجام می‌پذیرد، مهم‌ترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمان‌ها محسوب می‌شود. از این‌رو، برای جذب و به‌کارگیری کارکنان مستعد و شایسته به‌عنوان منبع مزیت رقابتی در سازمان‌های امروز، طرح جانشین‌پروری معرفی می‌شود که از دهه گذشته مورد توجه قرار گرفته است (Faqihi & Zakerim, 2014). جانشین‌پروری برنامه‌ای است که طی آن افراد مناسب برای تصدی سمت‌های مدیریتی رده بالا و اصلی یک سازمان از میان افراد واجد شرایط و با استعداد برگزیده می‌شوند. در این فرایند استعداد‌های انسانی سازمان برای تصدی مشاغل و مناصب اصلی در سال‌های آینده شناسایی و از طریق برنامه‌های متنوع آموزشی و پرورشی به‌تدریج برای بر عهده گرفتن این مشاغل و مسئولیت‌ها آماده می‌شوند (Zinedine Bidmeshki et al., 2014). جانشین‌پروری ابزاری است که نیازهای آتی سازمان را به کارکنان برآورده می‌سازد و تعدادی نامزد جانشینی را برای هر یک از منصب‌های حساس سازمان در نظر می‌گیرد و بر روند

^۱ نویسنده مسئول: استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران: mehdizadeh5510@gmail.com

^۲ گروه مدیریت، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران: zare.hamayesh@gmail.com

^۳ گروه مدیریت، واحد لارستان، دانشگاه آزاد اسلامی لارستان، لارستان، ایران: Peyman.pirooz@gmail.com

کیفیت این نامزدها، از جنبه‌ی شایستگی‌ها و مهارت‌ها تمرکز می‌نماید و افراد را برای رهبری آماده می‌نماید. همچنین جانشین‌پروری در شرایطی که مدیران میانی و ارشد سازمان‌ها، در آستانه بازنشستگی قرار دارند منجر به حفظ نیروهای مستعد و جوانی خواهد شد که خواهان پیشرفت هستند، بدون شک برای سازمان‌های فاقد پشتوانه برای مدیران فعلی، آینده‌ای روشن قابل‌تصور نیست (Gholipour & Pour Ezzat, 2011). جانشین‌پروری یکی از نگرش‌های به وجود آمده در سازمان می‌باشد و بر این نکته تأکید می‌کند که چگونه از طریق افراد و توانمندی‌های آنان می‌توان به حفظ موقعیت سازمان و مزیت رقابتی دست یافت در این میان یکی از چالش‌هایی که اخیراً سازمان با آن دست‌وپنجه نرم می‌کند تنبلی اجتماعی است. بحث تنبلی اجتماعی و روند کند حرکت اجتماع دیر زمانی است که در محافل جامعه‌شناسی، روانشناسی و مدیریتی مطرح گردیده است (Takloo et al., 2014). Social Loafing به رفتاری اشاره دارد که بر اساس آن، افراد هنگام کار کردن با دیگران تلاش کاری از خود نشان می‌دهند (Damghanian et al., 2015). تنبلی اجتماعی گاه محصول تنبلی افراد جامعه و برآیند تنبلی آن‌ها است. یعنی وقتی کثیری از افراد، بی‌عمل و لذت طلب هستند، در سطح جامعه نیز این فرایند مشاهده می‌شود (این امر، به تعبیر ریمون بودن، اثر تشدیدکنندگی منتج نظام‌های وابستگی متقابل است) (Salehi Sedghiani et al., 2016). این نوع از تنبلی، پیامدهای متعدد دارد. پایین بودن سطح بهره‌وری اداری، عدم اقبال به کار طولانی‌مدت و سخت و... و پدیده نوظهوری به نام بین‌التعطیلین، از این نمونه است (Abbasi et al., 2015). شکل تنبلی سازمانی به شکل عمده آن بین افراد باهوش‌تر بیشتر بروز می‌نماید. سازمان‌ها با بزرگ شدن، به‌طور چشمگیر با این چنین دینامیک منفی رشد می‌کنند و روزی می‌رسد که یک سازمان با داشتن گروه ستاره‌ها بر زمین یخبندان تعاملات سازمانی خود، در شرایط لغزنده قرار می‌گیرد (Mohammadyari et al., 2018). در تنبلی اجتماعی با موقعیتی روبه‌رو هستیم که گروه، تضعیف رفتار شخص را سبب می‌شود. به عبارت دیگر، فرد در گروه، تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد، در حالی که فرد در موقعیت‌های انفرادی این بی‌حرکی را از خود نشان نمی‌دهند. در کلی‌ترین برداشت، تنبلی را با فقر حرکتی مترادف می‌دانند. فردی تنبل است که هیچ رغبت و اشتیاقی به تحرک و جنب‌وجوش ندارد و از پویایی و جستجو خیز می‌گریزد. در جامعه‌ای که تنبلی رخنه می‌کند، افراد آن، برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و مناسبات اجتماعی و عمومی همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند، تغییر و تحولی که آرزو می‌کنند بدون کوچک‌ترین اقدامی از دیگران انتظار می‌کشند و برای هر انتخابی تعلل می‌ورزند (Firoozjaeian & Sharifi Moghadam, 2017). تنبلی اجتماعی، تحت تأثیر عوامل متفاوتی قرار گیرد که یکی از این عوامل شفافیت سازمانی است. شفافیت اصطلاح گسترده‌ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم‌گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد تهیه‌ی اطلاعات مورد نیاز برای مصرف‌کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می‌شود. همچنین شفافیت، موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم‌گیری می‌شود (Darwish & Azimi Zachkani, 2016). شفافیت موضوعی است که به‌واسطه انتظارات بازیگران اصلی سازمان از قبیل مدیریت ارشد، مشاوران، متخصصان و سایر ذی‌نفعان سازمان پدید می‌آید. از آنجا که ماهیت و ذات شفافیت بستگی به نگرش و دیدگاه افراد در سازمان‌ها دارد، لذا باید شناخت کاملی از ذینفعان متعدد خود، علایق و تمایلات آن‌ها داشته باشند (Nielsen & Madsen, 2009). سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به‌منظور شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدامات و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند (Seyed Naqavi & Farahani, 2013). سازمان‌های شفاف، بر اساس یک فرهنگ مبتنی بر شفافیت و پاسخگویی عمل می‌کنند. این سازمان‌ها در قبال مردم، بسیار باز (علنی)، گشوده و پاسخگو هستند (Najibi, 2013). Hes (۲۰۰۰) شفافیت سازمان را بدین شرح توصیف کرد: دسترسی عمومی به تمام اطلاعات (اعم از مثبت یا منفی) که از نظر قانونی به شیوهای دقیق، به‌موقع، متعادل و بدون ابهام قابل انتشار باشد، تا به هدف افزایش توانایی استدلال و درک عموم مردم و پاسخگویی سازمان‌ها در برابر اعمال، سیاست‌ها و شیوه‌های خود محقق شود (Kashef et al., 2018).

تحقیقات مختلفی در رابطه با متغیرهای تحقیق صورت پذیرفته که در ادامه به بررسی آن‌ها می‌پردازیم.

دالایی مقدم و همکاران (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین مدیریت جانشین‌پروری و بالندگی سازمانی با توجه به نقش تعدیل‌گر مدیریت استعداد در مدیران بانک اقتصاد نوین انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین متغیر مستقل مدیریت جانشین‌پروری و متغیر وابسته بالندگی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، همچنین نتایج حاصل نشان داد متغیر

مدیریت استعداد نقش تعدیل‌گری افزایشی را در رابطه بین مدیریت جانشین‌پروری و بالندگی سازمانی ایفا می‌کنند (Dalai, Moghaddam et al., 2019). کاشف و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران در دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی ارتباط معناداری وجود دارد (Kashef et al., 2018). مصطفی پور (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان جانشین‌پروری مبتنی بر شایسته‌گزینی گامی به سوی تحول سازمانی انجام داد و به این نتیجه رسید که جانشین‌پروری بر تحول سازمانی تأثیری مستقیم و معنادار دارد (Mostafa Pour, 2018). دیهم پور و میاننداری (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه‌های اجتماعی در شهرداری‌های غرب مازندران انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه‌های اجتماعی تأثیر معناداری دارد (Dihampour & Miandari, 2017). اوجاچی گیگلو و همکاران (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان تأثیر جانشین‌پروری بر تعهد سازمانی کارکنان موردمطالعه: شرکت آب منطقه‌ای اردبیل انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که جانشین‌پروری بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر معناداری دارد (Ojaqi Gigloo et al., 2016). درویش و عظیمی زاجکانی (۲۰۱۶) پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی‌گری اعتماد سازمانی بین کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که شفافیت سازمانی بر اعتماد و فساد اداری تأثیرگذار است، بنابراین تشویق نیروی انسانی به ارزیابی میزان شفافیت اداری و ارائه‌ی بازخورد در این زمینه به‌صورت ناشناس به بهبود وضعیت کمک می‌کند (Darwish & Azimi Zachkani, 2016). دامغانیان و همکاران (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی در بانک‌های ملت استان مازندران انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی رابطه منفی و معناداری وجود دارد و از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی، عدالت مرادده‌ای مهم‌ترین عامل در عدم بروز تنبلی اجتماعی کارکنان بانک ملت می‌باشد (Damghanian et al., 2015). زراءنژاد و زرگانی (۲۰۱۵) پژوهشی با عنوان بررسی جانشین‌پروری و رابطه آن با تعهد سازمانی در شرکت مجتمع گاز پارس جنوبی انجام دادند و نتیجه گرفتند که جانشین‌پروری و ابعاد آن بر تعهد سازمانی تأثیر معناداری دارد. وجود برنامه‌های جانشین‌پروری در شرکت گاز پارس جنوبی کمک می‌کند کارکنان تعهد بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود داشته باشند (Zaranejad & Zargani, 2015). محمدحسین پور و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارکنان در شرکت آلومینیوم المهدی انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد (Mohammad Hosseinpour et al., 2014). موسوی داودی و فرتاش (۲۰۱۲) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تسهیم و به‌کارگیری دانش اعتماد و تنبلی اجتماعی بین کارکنان بانک ملت استان مازندران انجام دادند و نتیجه گرفتند که بین تسهیم و به‌کارگیری دانش و اعتماد بین کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد علاوه بر این چنین مشاهده شد که تنبلی اجتماعی رابطه منفی و معناداری را با تسهیم و به‌کارگیری دانش و اعتماد بین کارکنان دارد (Mousavi Davoodi & Fartash, 2012). Tong (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان تأثیر منابع دانش بر نوآوری کارکنان: اثر میانجی شفافیت اطلاعات در میان ۵۶۹ نفر از کارکنان در چهار گروه تحقیق و توسعه شرکت‌های چینی انجام داد و به این نتیجه رسید که منابع دانش بر نوآوری کارکنان با نقش میانجی شفافیت اطلاعات تأثیر معناداری دارد. در واقع با شفاف‌سازی اطلاعات در بین کارکنان می‌توان نوآوری را در شرکت‌ها ترویج داد (Tong, 2019). Ahmad و همکاران (۲۰۱۸) پژوهشی با عنوان ظهور تنبلی اجتماعی و کارایی کارکنان بخش خدمات در واحد مخابرات در پاکستان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین تنبلی اجتماعی و کارایی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد (Ahmad et al., 2018). Olatunji و همکاران (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و تعهد شغلی با نقش تعدیل‌گر رضایت کارکنان در شرکت‌های نوشیدنی‌های انتخاب شده در کلان‌شهر لاگوس انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین برنامه‌ریزی جانشین‌پروری و تعهد شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. جانشین‌پروری باعث افزایش تعهد شغلی کارکنان می‌گردد (Olatunji et al., 2017). Gulzar & Durrani (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان تأثیر برنامه‌ریزی جانشینی بر مشارکت کارکنان در بخش مخابرات در راولپندی، پاکستان انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که برنامه‌ریزی جانشینی بر مشارکت کارکنان تأثیر معناداری دارد (Gulzar & Durrani, 2014). Syeda و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان برنامه‌ریزی جانشین‌پروری بر اشتیاق شغلی در بخش مخابرات در راولپندی، پاکستان انجام دادند و به این

نتیجه رسیدند که برنامه‌ریزی جانشین‌پروری بر اشتیاق شغلی کارکنان تأثیر معناداری دارد (Syeda & Abida, 2014). Hung (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان تحلیل رابطه بین شفافیت اطلاعات و حفاظت از حریم خصوصی دیجیتال مشتریان از منظر ارائه‌دهندگان خدمات الکترونیکی بین ۳۲۰ نفر از ارائه‌دهندگان خدمات الکترونیکی بانکی در استان گوانگدونگ در چین انجام داد و به این نتیجه رسید که بین شفافیت اطلاعات و حفاظت از حریم خصوصی دیجیتال ارتباط معناداری وجود دارد (Hung, 2013). Himmet & Muhammet (۲۰۱۳) پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین تنبلی اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی مدیران و کارکنان بانک‌های آکسارای ترکیه انجام دادند و به این نتیجه رسیدند که بین تنبلی اجتماعی و رفتار شهروندی سازمانی ارتباط منفی و معناداری برقرار می‌باشد به عبارتی می‌توان گفت که با افزایش تنبلی اجتماعی، رفتار شهروندی سازمانی کاهش می‌یابد و بلعکس (Himmet & Muhammet, 2013).

کمیت‌ه امداد امام خمینی (ره)، با هدف یاری نمودن محرومان و مستضعفان، امداد درماندگان و آسیب‌دیدگان و خودکفا کردن محرومان تشکیل گردیده است که به دلیل ساختار متمرکز، مشکلات فراوانی را در پیش روی خود می‌بیند یکی از این مشکلات، بی‌توجهی به مسئله جانشین‌پروری است. عدم توجه به مسئله جانشین‌پروری باعث تحمل تبعات زیانباری از سوی سازمان و مدیران آن شده است این مسئله باعث شده که سازمان نتواند به‌طور کامل به اهداف و برنامه‌های تدوینی خود دست یابد. جانشین‌پروری کمک می‌کند که مدیران و سازمان جهت پست‌های سازمانی مهم و مؤثر برنامه‌ریزی نمایند و آمادگی این داشته باشند که کارکنانی را در مشاغل حساس بگمارند که دارای تجارب و آموخته‌های فراوانی باشند و بتوانند به‌موجب آن، کارکنان را از طفره‌روی برهانند یا به عبارت دیگر از طریق راهکارهای کسب کرده از اساتید و مدیران با تجربه قبلی، کارکنان را به انجام امور و اجرای وظایف خود تحریک نمایند و در واقع از میزان تنبلی آن‌ها بکاهند. لذا پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به این سؤال اساسی می‌باشد که آیا جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با در نظر گرفتن نقش میانجی شفافیت سازمانی در کمیت‌ه امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد؟

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری مورد پژوهش در این تحقیق عبارت است از کارکنان کمیت‌ه امداد امام خمینی (ره) استان فارس که بر اساس اطلاعات به دست آمده تعداد آن‌ها ۶۹۷ نفر برآورد گردید. بر اساس فرمول کوکران حجم نمونه در این تحقیق نفر ۲۴۸ تخمین زده شد که با استفاده از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای اقدام به نمونه‌گیری نمودیم. در این پژوهش داده‌های مورد نیاز به دو روش کتابخانه‌ای و میدانی گردآوری شدند. ابزار اصلی جمع‌آوری اطلاعات میدانی در جامعه آماری موردنظر پرسشنامه بود که پس از تأیید توسط استاد راهنما و خبرگان به‌صورت زیر درآمد.

قسمت اول پرسشنامه از اطلاعات جمعیت شناختی شامل جنس، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی پاسخگویان تشکیل شده بود. جانشین‌پروری از طریق پرسشنامه Kim (۲۰۰۶) سنجیده شد این پرسشنامه از ۳۲ سؤال و ۴ بعد تشکیل شده است و ابعاد آن عبارتند از: تعیین خط‌مشی، ارزیابی کاندیدا، توسعه کاندیدا، مدیریت جانشین‌پروری. پایایی این پرسشنامه در پژوهش احمدی بالادهی و صالحی به میزان ۰/۸۵ به دست آمد.

شفافیت سازمانی از طریق پرسشنامه Al-Nashmi (۲۰۱۲) سنجیده شد این پرسشنامه از ۲۲ سؤال و ۴ بعد تشکیل شده و ابعاد آن عبارتند از: شفافیت قوانین و مقررات، شفاف‌سازی مراحل انجام کار و فعالیت، شفاف‌سازی معاملات، شفاف‌سازی امور اداری و استخدامی. در پژوهش جعفری (۲۰۱۶) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه مناسب ارزیابی شده است. ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده در پژوهش جعفری (۲۰۱۶) برای این پرسشنامه ۰/۷۹ برآورد شد.

تنبلی اجتماعی نیز از طریق پرسشنامه مقیمی (۱۳۹۰) سنجیده شد این پرسشنامه از ۱۰ سؤال تشکیل شده است. جهت مشخص شدن پایایی پرسشنامه‌ها از آزمون آلفای کرونباخ استفاده کردیم بدین صورت که پرسشنامه تهیه شده را در اختیار ۳۰ نفر از کارکنان کمیت‌ه امداد امام خمینی (ره) استان فارس قرار دادیم و با تجزیه و تحلیل آن در نرم‌افزار SPSS آلفای کرونباخ هر کدام به دست آمد. در پژوهش دیوبار (۲۰۱۴) پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

در این پژوهش نیز میزان پایایی هر کدام از پرسشنامه‌های جانشین‌پروری، شفافیت سازمانی و تنبلی اجتماعی به ترتیب برابر ۰/۸۱۵، ۰/۸۶۳ و ۰/۷۳۰ شد؛ بنابراین با توجه به اینکه آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها از ۰/۰۷ بیشتر می‌باشد پرسشنامه‌ها دارای پایایی قابل قبولی می‌باشند.

در ادامه برای تجزیه و تحلیل داده‌های خام جمع‌آوری شده از آمار توصیفی (نظیر فراوانی، درصد فراوانی، درصد تجمعی، میانگین، انحراف استاندارد، میانه، مد، واریانس، چولگی) و آمار استنباطی (نظیر آلفای کرونباخ، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون) بهره گرفته شد. در پردازش اطلاعات و آزمون فرضیه‌ها از نرم‌افزار SPSS18 و Lisrel استفاده شد.

نتایج و بحث

این بخش شامل دو قسمت عمده توصیف داده‌ها و تحلیل داده‌ها است. در قسمت توصیف داده‌ها به توصیف شاخص‌های جمعیتی شناختی و همچنین توصیف متغیرهای پژوهش توسط توزیع فراوانی و آماره‌های توصیفی پرداخته شد. در قسمت تحلیل داده‌ها به بررسی فرضیه‌های تحقیق پرداخته شد. قبل از آزمون فرضیه‌ها، نرمال بودن (توزیع طبیعی داشتن) متغیرهای مورد مطالعه توسط آزمون کولموگروف-اسمیرنوف یک نمونه‌ای^۴ (K-S) بررسی شد. فرض نرمال برای تمام متغیرها برقرار بود. برای بررسی فرضیات به دلیل نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه از همبستگی پیرسون^۵ رگرسیون و مدل‌سازی معادلات ساختاری^۶ استفاده شد.

از میان ۲۴۸ نمونه ۳۰ نفر پاسخگو نبودند لذا از میان ۲۱۸ فرد پاسخگو اطلاعات لازم گردآوری شده است.

جدول ۱- نتایج آمار توصیفی

متغیرها	گروه‌ها	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۱۸۹	۸۶/۷
	زن	۲۹	۱۳/۳
	کل	۲۱۸	۱۰۰
سن	کمتر از ۳۰ سال	۹	۴/۱
	۳۱-۴۰ سال	۱۱۶	۵۳/۲
	۴۱-۵۰ سال	۸۸	۴۰/۴
	۵۱-۶۰ سال	۵	۲/۳
	کل	۲۱۸	۱۰۰
تحصیلات	دیپلم	۰	۰
	فوق دیپلم	۳۵	۱۶/۱
	لیسانس	۱۵۰	۶۸/۸
	فوق لیسانس و بالاتر	۳۳	۱۵/۱
	کل	۲۱۸	۱۰۰
سابقه خدمت	کمتر از ۵ سال	۰	۰
	۶-۱۰ سال	۲۰	۹/۲
	۱۱-۱۵ سال	۷۱	۳۲/۶
	۱۶-۲۰ سال	۱۰۰	۴۵/۹
	۲۱-۳۰ سال	۲۷	۱۲/۴
	کل	۲۱۸	۱۰۰

^۴ Ome-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

^۵ Pearson Correlation

^۶ structure equation modeling

نتایج آمار توصیفی جدول ۱ نشان داد که ۱۸۹ نفر (۸۶/۷ درصد) مرد و ۲۹ نفر (۱۳/۳ درصد) زن بودند. ۹ نفر (۴/۱ درصد) کمتر از ۳۰ سال، ۱۱۶ نفر (۵۳/۲ درصد) بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۸۸ نفر (۴۰/۴ درصد) بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۵ نفر (۲/۳ درصد) ۵۱ تا ۶۰ سال سن داشته‌اند. ۰ نفر (۰ درصد) تحصیلات دیپلم، ۳۵ نفر (۱۶/۱ درصد) تحصیلات فوق‌دیپلم، ۱۵۰ نفر (۶۸/۸ درصد) تحصیلات لیسانس و ۳۳ نفر (۱۵/۱ درصد) تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر داشته‌اند. ۰ نفر (۰ درصد) کمتر از ۵ سال، ۲۰ نفر (۹/۲ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۷۱ نفر (۳۲/۶ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۰۰ نفر (۴۵/۹ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۲۷ نفر (۱۲/۴ درصد) بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند.

در ادامه با توجه به میانگین‌های تجربی و مقیاس هایر، وضعیت جانشین‌پروری، شفافیت سازمانی و تنبلی اجتماعی و ابعاد آن‌ها در حد متوسط ارزیابی شد.

نتایج فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر است:

فرضیه اصلی: جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد. جهت بررسی رابطه فوق از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده شد. نتایج برازش مدل در نمودار ۱ نشان داده شده است. اثرات مستقیم بین مسیرها در جدول ۳ آورده شده است. همچنین شاخص‌های نیکویی برازش در جدول ۳ آورده شده است. بر اساس شاخص‌های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از مناسبت برخوردار است. مقدار RMSEA مدل برابر ۰/۰۵۵ است که نشان دهنده برازش خوب مدل است. همچنین مقدار شاخص کای اسکور هنجار شده (درجه آزادی/کای دو) برابر ۱/۳۹ محاسبه شده است و با توجه به اینکه در مدل پژوهش تمامی مقادیر به دست آمده برای GFI، CFI، IFI، NFI بزرگ‌تر از ۰/۹ هستند؛ در نتیجه مدل برازش داده شده به داده‌ها مناسب است.

در جدول ۳ اثرات مستقیم متغیرهای پیش‌بین بر متغیر وابسته نشان داده شده است. نتایج نشان می‌دهد جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی تأثیر معناداری دارد. ضریب مسیر جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی برابر ۰/۴۴ می‌باشد یعنی با افزایش جانشین‌پروری، شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس به میزان ۰/۴۴ کاهش می‌یابد.

جدول ۲- شاخص‌های برازش برای مدل

شاخص	درجه آزادی/کای دو	RMSEA ^۷	GFI ^۸	AGFI ^۹	CFI ^{۱۰}	NFI ^{۱۱}	NNFI ^{۱۲}
مقدار محاسبه شده	۱/۳۹	۰/۰۵۵	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۷
سطح قابل قبول	<۵	<۰/۱	>۰/۹۰	>۰/۸۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰	>۰/۹۰
نتیجه	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب	مناسب

جدول ۳- ضرایب مسیر و معنی‌داری آن‌ها و بررسی فرضیه‌های پژوهش در مدل مسیر اصلی

رابطه مورد بررسی	ضریب مسیر	آماره t*	وجود ارتباط	نوع ارتباط
جانشین‌پروری ← شفافیت سازمانی	۰/۷۰	۵/۹۰	دارد	مستقیم
جانشین‌پروری ← تنبلی اجتماعی	۰/۲۹	۱/۹۹	دارد	مستقیم
شفافیت سازمانی ← تنبلی اجتماعی	۰/۶۳	۳/۵۲	دارد	مستقیم
جانشین‌پروری ← تنبلی اجتماعی	۰/۴۴	۲/۲۰	دارد	غیرمستقیم

مقادیر بزرگ‌تر از ۱/۹۶ معنی‌دار در سطح ۰/۰۵

۷. جذر میانگین مجذورات خطای تقریب (Root-mean-square error of approximation)

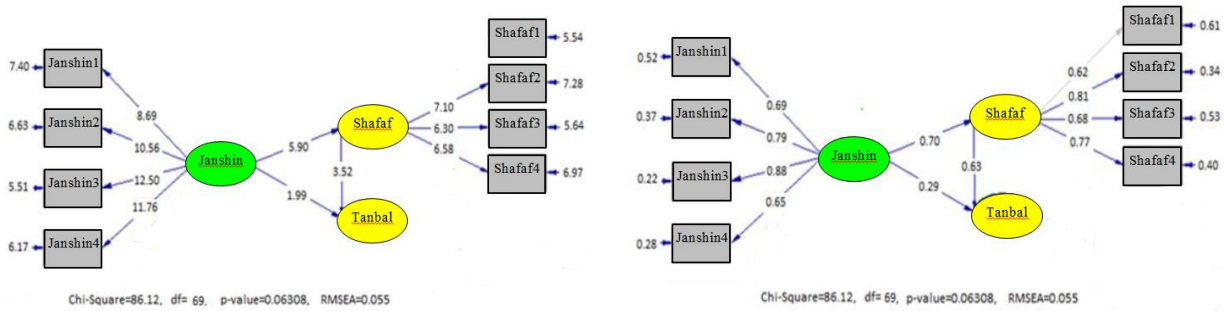
۸. شاخص نیکویی برازش (Goodness-of-fit index)

۹. شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (Adjusted goodness-of-fit index)

۱۰. شاخص برازندگی تطبیقی (Comparative fit index)

۱۱. شاخص برازندگی هنجار شده (Normed fit index)

۱۲. شاخص برازندگی هنجار نشده (Non-Normed fit index)



ب- در حالت معناداری

الف- در حالت استاندارد

نمودار ۱- آزمون مدل تحقیق در الف- حالت استاندارد، ب- حالت معناداری

در ادامه جهت بررسی فرضیه‌های فرعی از رگرسیون یک متغیره استفاده شد. قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود (داده‌ها کمی و نرمال). نتایج حاصل از این آزمون در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- ضرایب همبستگی متغیرهای تحقیق

متغیرها	همبستگی پیرسون (r)	سطح معناداری	تعداد	وجود ارتباط	نوع ارتباط	R ²
جانشین‌پروری / تنبلی اجتماعی	-۰/۴۰۷**	<۰/۰۰۱	۲۱۸	دارد	معکوس	۰/۱۶۵
جانشین‌پروری / شفافیت سازمانی	۰/۴۲۲**	<۰/۰۰۱	۲۱۸	دارد	مستقیم	۰/۱۷۸
شفافیت سازمانی / تنبلی اجتماعی	-۰/۶۴۷**	<۰/۰۰۱	۲۱۸	دارد	معکوس	۰/۴۱۸
تعیین خط‌مشی / تنبلی اجتماعی	-۰/۴۴۳**	<۰/۰۰۰۱	۲۱۸	دارد	معکوس	۰/۱۹۶
ارزیابی کاندیدا / تنبلی اجتماعی	۰/۰۹۶	<۰/۷۶۸	۲۱۸	ندارد	-	-
توسعه کاندیدا / تنبلی اجتماعی	-۰/۲۵۱**	۰/۰۰۱	۲۱۸	دارد	معکوس	۰/۰۶۳
مدیریت جانشین‌پروری / تنبلی اجتماعی	۰/۰۵۶	۰/۰۵۳	۲۱۸	ندارد	-	-

** معناداری در سطح ۰/۰۵

جدول ۵- نتایج رگرسیون یک متغیره فرضیه‌های فرعی تحقیق

متغیرهای ملاک	متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد شده Beta	t	P	آماره F	P مدل	آماره واتسون	دوربین
تنبلی اجتماعی	ثابت	-	۱/۸۱۷	۰/۰۰۱	۳۵/۸۰۷	<۰/۰۰۱	۲/۲۲	
جانشین‌پروری	ثابت	-۰/۴۰۷	۵/۹۱۲	<۰/۰۰۱				
شفافیت سازمانی	ثابت	-	۱۲/۱۵۱	<۰/۰۰۱	۱۶/۷۲۱	<۰/۰۰۱*	۲/۲۱	
جانشین‌پروری	ثابت	۰/۴۲۲	۳/۱۴۴	<۰/۰۰۱*				
تنبلی اجتماعی	ثابت	-	۹/۱۴۳	<۰/۰۰۰	۶۳/۱۵۳	<۰/۰۰۰	۱/۷۶	
شفافیت سازمانی	ثابت	-۰/۶۴۷	۱۰/۲۱۰	<۰/۰۰۰				
تنبلی اجتماعی	ثابت	-	۷۴۵	<۰/۰۰۰۱*	۲۳/۲۸۸	<۰/۰۰۰۱	۲/۳۷	
تعیین خط‌مشی	ثابت	-۰/۴۴۳	۵/۰۹۵	<۰/۰۰۰۱*				
تنبلی اجتماعی	ثابت	-	۱/۷۴۴	<۰/۰۰۱*	۲۱/۲۷۶	<۰/۰۰۱	۱/۵۵	
توسعه کاندیدا	ثابت	-۰/۲۵۱	۳/۴۱۶	<۰/۰۰۱*				

در سطح ۰/۰۵ معنی‌دار

فرضیه فرعی اول: نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس (جدول ۵) نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین و واتسون به دست آمده در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد (جدول ۴) که بین جانشین‌پروری و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مستقیم و در سطح شدید قرار دارد؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود. بر اساس نتایج رگرسیون، جانشین‌پروری به صورت مستقیم تنبلی اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند و اثر کاهشی دارد ($p < 0/05$ و $-0/407$ - $\text{Beta} =$ بر اساس مقدار R^2 ، جانشین‌پروری $16/5$ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی دوم: نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس (جدول ۵) نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین و واتسون به دست آمده در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد (جدول ۴) که بین جانشین‌پروری و شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مستقیم قرار دارد؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود. بر اساس نتایج رگرسیون، جانشین‌پروری به صورت مستقیم شفافیت سازمانی را پیش‌بینی می‌کند و اثر افزایشی دارد ($p < 0/05$ و $\text{Beta} = 0/422$). بر اساس مقدار R^2 ، جانشین‌پروری $17/8$ درصد از تغییرات شفافیت سازمانی را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی سوم: نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس (جدول ۵) نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین و واتسون به دست آمده در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد (جدول ۴) که بین شفافیت سازمانی و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود. بر اساس نتایج رگرسیون، شفافیت سازمانی به صورت مستقیم تنبلی اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند و اثر کاهشی دارد ($p < 0/05$ و $-0/647$ - $\text{Beta} =$ بر اساس مقدار R^2 ، شفافیت سازمانی $41/8$ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی چهارم: نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس (جدول ۵) نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین و واتسون به دست آمده در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد (جدول ۴) که بین تعیین خط‌مشی و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد. ($P < 0/05$). این رابطه به صورت معکوس می‌باشد؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود. بر اساس نتایج رگرسیون، تعیین خط‌مشی به صورت معکوس تنبلی اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند و اثر کاهشی دارد ($p < 0/05$ و $\text{Beta} = -0/443$). بر اساس مقدار R^2 ، تعیین خط‌مشی $19/6$ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی پنجم: نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد (جدول ۴) که بین ارزیابی کاندیدا و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$).

فرضیه فرعی ششم: نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس (جدول ۵) نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین و واتسون به دست آمده در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می‌توان گفت خطاها ناهمبسته‌اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان داد (جدول ۴) که بین توسعه کاندیدا و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود دارد. ($P < 0/05$). این رابطه به صورت معکوس می‌باشد؛ بنابراین می‌توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود. بر اساس نتایج رگرسیون جدول ۵، توسعه کاندیدا به صورت معکوس تنبلی اجتماعی را پیش‌بینی می‌کند و اثر کاهشی دارد ($p < 0/05$ و $\text{Beta} = -0/251$). بر اساس مقدار R^2 ، توسعه کاندیدا $6/3$ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می‌دهد.

فرضیه فرعی هفتم: نتایج به دست آمده از جدول ضریب همبستگی نشان داد (جدول ۴) بین مدیریت جانشین‌پروری و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$).

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

در سازمان‌های امروزی توجه به مسئله جانشین‌پروری به امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر مبدل گشته است چرا که روش‌های کاری جدید و تغییرات آنی، نیروی کار چند نسله و کمبود استعداد انسانی در دنیای امروز، چالش‌های جدیدی را در بازار سرمایه انسانی به وجود آورده‌اند جانشین‌پروری موجب می‌گردد در سازمان این اطمینان حاصل شود که کارکنان برای توسعه از شایستگی‌های کافی برخوردار و در نقش‌های استراتژیک در سلسله‌مراتب سازمانی جایگزین شوند. استفاده از برنامه جانشین‌پروری کمک می‌کند تا رویه سیستم‌ها و قوانین به همه افراد سازمان انتقال داده شود به عبارتی دیگر شفاف‌سازی صورت گیرد، کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس از طریق جانشین‌پروری می‌تواند استعدادهای داخلی خود را پرورش دهد و این احساس را در آنان ایجاد کند که در حال رشد کردن هستند و از این طریق موجب تشویق و ترغیب آنان شوند و آنان را از تنبلی برهاند؛ بنابراین این تحقیق به بررسی تأثیر جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با در نظر گرفتن نقش میانجی شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس پرداخت. آمار توصیفی مربوط به جنسیت کارکنان نشان داد که ۸۶/۷ درصد مرد و ۱۳/۳ زن بودند. آمار توصیفی مربوط به سن کارکنان نشان داد که ۴/۱ درصد کمتر از ۳۰ سال، ۵۳/۲ درصد بین ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۰/۴ درصد بین ۴۱ تا ۵۰ سال و ۲/۳ درصد ۵۱ تا ۶۰ سال سن داشته‌اند. آمار توصیفی مربوط به تحصیلات کارکنان نشان داد که ۱۶/۱ درصد تحصیلات فوق‌دیپلم، ۶۸/۸ درصد تحصیلات لیسانس و ۱۵/۱ درصد تحصیلات فوق‌لیسانس و بالاتر داشته‌اند. آمار توصیفی مربوط به سابقه شغلی کارکنان نیز نشان داد که ۹/۲ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۲/۶ درصد بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۴۵/۹ درصد بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۲/۴ درصد بین ۲۱ تا ۳۰ سال سابقه خدمت داشته‌اند. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با مطالعات موسوی داودی و فرتاش (۲۰۱۲)، محمدحسین پور و همکاران (۲۰۱۴)، هیمیت و موهامت (۲۰۱۳)، هانگ (۲۰۱۳) همسو می‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد جانشین‌پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با مطالعات زراء نژاد و زرگانی (۲۰۱۵)، دامغانیان و همکاران (۲۰۱۵)، سایدا و همکاران (۲۰۱۴)، گلزار و دورانی (۲۰۱۴) همسو می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد سازمان، روش‌های توسعه مهارت‌های مدیریتی برای متصدیان و جانشین‌های پست‌های اداری را اجرا کند همچنین سازمان برنامه استراتژیک مناسبی در جهت جانشین‌پروری در سازمان طراحی نماید به گونه‌ای که با اهداف سازمان هماهنگ باشد. نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد جانشین‌پروری بر شفافیت سازمانی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با مطالعات درویش و عظیمی زاچکانی (۲۰۱۶)، اوجاقی گیگلو و همکاران (۲۰۱۷)، اولتونجی و همکاران (۲۰۱۷)، احمد و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد برای جانشین‌پروری ابتدا نیازهای شغلی پست‌ها مورد بررسی قرار گیرد و متناسب با نیازهای هر شغل، میزان توانایی، تحصیلات، هوش و ... کارکنان که با پست سازمان همخوانی دارد مورد بررسی و تطابق قرار گیرد. نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با مطالعات دیهم پور و میاننداری (۲۰۱۷)، مصطفی پور (۲۰۱۸)، تانگ (۲۰۱۹)، هیمیت و موهامت (۲۰۱۳) همسو می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد قوانین و مقررات حاکم بر سازمان به گونه‌ای وضع گردد که اختلاف‌نظری در ارتباط با آن بین کارکنان وجود نداشته باشد. همچنین در هنگام استخدام به اساسنامه سازمان توجه شود و خلاف موازین، فردی به استخدام سازمان درنیاید و بر اساس عدالت و شایسته‌سالاری رویه‌های استخدام صورت گیرد. نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد تعیین خط‌مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با مطالعات درویش و عظیمی زاچکانی (۲۰۱۶)، اوجاقی گیگلو و همکاران (۲۰۱۷)، اولتونجی و همکاران (۲۰۱۷)، احمد و همکاران (۲۰۱۸) با عنوان ظهور تنبلی اجتماعی و کارایی کارکنان بخش خدمات در واحد مخابرات در پاکستان همسو می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان مشاغل مهم و اثرگذار را شناسایی کرده و افراد با قابلیت‌های قابل قبول برای پست‌ها سازمانی موردنظر را شناسایی کرده و با دوره‌های آموزش و توانمند کردن این افراد آن‌ها را آماده پذیرش مشاغل نمایند. نتیجه فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد بین ارزیابی کاندیدا و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود ندارد نتیجه این فرضیه با مطالعات موسوی داودی و فرتاش (۲۰۱۲)، محمدحسین پور و همکاران (۲۰۱۴)، هیمیت و موهامت (۲۰۱۳)، هانگ (۲۰۱۳) همسو

نمی‌باشد. نتیجه فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد توسعه کاندیدا بر کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس تأثیر معناداری دارد نتیجه این فرضیه با مطالعات زراء نژاد و زرگانی (۲۰۱۵)، دامغانیان و همکاران (۲۰۱۵)، ساید و همکاران (۲۰۱۴)، گلزار و دورانی (۲۰۱۴) همسو می‌باشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد مدیران سازمان از روش‌های مختلف جانشین‌پروری (بازی‌های مدیریتی، استاد شاگردی، دوره‌های آموزشی و...) کارکنان را آماده پذیرش مشاغل متفاوت کرده تا در شرایط لازم افراد پرورش یافته جهت پذیرش پست‌های سازمانی در اختیار داشته باشند. نتیجه فرضیه فرعی هفتم تحقیق نشان داد بین مدیریت جانشین‌پروری و کاهش تنبلی اجتماعی در کمیته امداد امام خمینی (ره) استان فارس ارتباط معناداری وجود ندارد نتیجه این فرضیه با مطالعات دیهم پور و میانداری (۲۰۱۷)، مصطفی پور (۲۰۱۸)، تانگ (۲۰۱۹)، هیمیت و موهامت (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

همانند تحقیقات دیگر این تحقیق نیز با محدودیت‌هایی همراه بود که در ادامه به آن اشاره شده است. با توجه به اینکه محقق از کارکنان کمیته امداد امام خمینی (ره) نبود، برای توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه با مشکلاتی روبرو گردید که عدم همکاری برخی از کارکنان و مدیران یکی از این مشکلات به حساب می‌آید. استفاده از ابزار پرسشنامه به‌عنوان ابزار اصلی گردآوری داده‌ها به علت مشکلات عمومی موجود مانند پاسخگوئی مغرضانه و خطاهایی از این دست می‌تواند دقت نتایج را کاهش دهد. اینکه این تحقیق در سطح استان فارس مورد بررسی قرار گرفت جهت نظرسنجی از کارکنان زمان و هزینه زیادی جهت توزیع و جمع‌آوری پرسشنامه‌ها در سطح استان صرف شد. ناآشنا بودن برخی از اعضاء نمونه آماری با مفاهیم تحقیق منجر به توضیح چندباره متغیرها توسط محقق شد که این امر باعث طولانی شدن فرایند جمع‌آوری داده‌ها شد. یکی از عوامل مهم و تعیین‌کننده در پاسخ کارکنان به سؤالات، حالات روحی و روانی و انگیزشی کارکنان می‌باشد که می‌توان تأثیرات زیادی بر نتایج داشته باشد که از کنترل محقق خارج می‌باشد.

Investigate the effect of surrogacy on reducing social laziness by considering the mediating role of organizational transparency in the Imam Khomeini Relief Committee

Abstract:

Background and objectives: The present study aimed to investigate the effect of surrogacy on reducing social laziness by considering the mediating role of organizational transparency in the Imam Khomeini Relief Committee in Fars province.

Materials and Methods: The research method is applied in terms of purpose and descriptive-correlational in terms of nature and data collection method. The statistical population of this study is all the staff of Imam Khomeini Relief Committee in Fars province, which according to the information obtained, their number is 697, and 248 people were selected as a sample using Cochran's formula. The tool for collecting field information in this research is a questionnaire which consists of a questionnaire of succession (Kim), organizational transparency (Nashmi) and social laziness (resident). The validity of the questionnaire was confirmed by the opinions of five experts in this field and was finally approved by the supervisor. Cronbach's alpha coefficient was used to determine the reliability of the questionnaires. After collecting the questionnaires, we analyzed the data and tested the research hypotheses using Spss and Lisrel statistical software and correlation coefficient, regression, structural equation and t-tests.

Results: The results of the main hypothesis of the study showed that substitution breeding has a significant effect on reducing social laziness by considering the mediating role of organizational transparency in the Imam Khomeini Relief Committee in Fars province ($P < 0.05$, $R^2 = 0.44$). The path coefficient of succession breeding on the reduction of social laziness was equal to 0.44, ie with the increase of succession breeding, organizational transparency in the Imam Khomeini Relief Committee of Fars province decreases by 0.44.

Conclusion: By using succession planning, managers can direct employees to more specialized activities and lead them to make faster and more dynamic movements, in other words, to relieve laziness.

Keywords: Succession, Social Laziness, Organizational Transparency, Imam Khomeini Relief Committee, Fars Province

منابع و مأخذ

- [1] Abbasi. I. Moghimi. B. and Dasti Gerdi, Z. 2015. Explaining the Relationship between Fatefulness and Manpower Productivity. *Quarterly Journal of Human Resources Studies*. 5: 17. 117-134.
- [2] Ahmad. A. Saba. J. and Kashif, U.R. 2018. Emergence Of Social Loafing And Employee Performance In Services Sector: Empirical Investigation Of Telecom Sector. *International Journal of Management Research and Emerging Sciences*. 8: 1. 119-126.
- [3] Dalai Moghaddam. A. Haghkhah. D. and Taheri Lari. M. 2019. Investigating the relationship between succession management and organizational maturity with regard to the moderating role of talent management in the managers of Eghtesad Novin Bank. *National Congress of New Finds in Humanities*. Tehran.
- [4] Damghanian. H. Mousavi Davoodi. S. and Fartash, K. 2015. Investigating the Relationship between Organizational Justice and Social Laziness. *Organizational Culture Management*. 1. 115-133.
- [5] Darwish. H. and Azimi Zachkani. F. 2016. Investigating the Effect of Organizational Transparency on Reducing Corruption through Mediation of Organizational Trust (Case Study: 15 Khordad Varamin Hospital Staff). *Journal of Public Management*. 8: 1. 153-166.
- [6] Dihampour. M. and Miandari. K. 2017. Investigating the role of organizational transparency in the development of social capital (Case study: Municipalities of West Mazandaran). *Social Capital Management*. 4: 2. 283-307.
- [7] Faqih. A. and Zakeri. M. 2014. Pathology of Deployment of Managers in Iranian Government Organizations. *Quarterly Journal of Public Management Mission*. 5: 15 and 16. 15-24.
- [8] Firoozjaeian, A. and Sharifi Moghadam, P. 2017. Analysis of academic laziness as social laziness among students of Mazandaran University. *Applied Sociology*. 28: 4. 53-70.
- [9] Gholipour. A. and Pour Ezzat. A. 2011. Application of Niroo field model in planning for succession breeding. *Bi-Quarterly Journal of Human Resources Management Research*, Imam Hossein University. 3: 1. 119-139.
- [10] Gulzar. S.S. and Durrani. A. 2014. Impact of Succession Planning on Employee Engagement in Telecommunication Sector in Rawalpindi, Pakistan. *European Journal of Business and Management*. 6: 37. 274-282.
- [11] Himmet. K. and Muhammet. S. 2013. An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Social and Behavioral Sciences*. 99. 206-215.
- [12] Hung. H. 2013. Information transparency and digital privacy protection: are they mutually exclusive in the provision of eservices?. *Journal of Services Marketing*, 23: 3. 154-164.
- [13] Kashef. H. Taghvaei Yazdi. M. and Niaz Azari. K. 2018. Presenting a Model of Organizational Transparency in Relation to Empowerment to Establish Organizational Trust of Managers (Case

- Study: Islamic Azad University of Mazandaran Province). *Research in Educational Systems*, 12, 111-130.
- [14] Mohammad Hosseinpour, F. Eskandari, H. and Abbaspour, A. 2014. Investigating the Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Employees' Social Laziness. *Quarterly Journal of Job and Organizational Counseling*, 6: 19, 38-24.
- [15] Mohammadyari, Z. Sehvand, R. Vahdati, H. and Mousavi, S. 2018. The role of invisible employees on organizational laziness in government organizations. *Quarterly Journal of Human Resource Management*, 10: 1, 51-75.
- [16] Mostafa Pour, Z. 2018. Competency-based succession is a step towards organizational change. the Second International Congress and the Third Conference on Community Empowerment in the Humanities and Educational Studies.
- [17] Mousavi Davoodi, S. and Fartash, K. 2012. Investigating the Relationship between Sharing and Applying Knowledge of Trust and Social Laziness. *The First Regional Conference on Research and New Strategies in Accounting and Management*.
- [18] Najibi, M. 2013. Investigating the Relationship between e-Government Readiness and Public Trust: Explaining the Mediating Role of Organizational Transparency. M.Sc. Thesis, Valiasr University, Rafsanjan.
- [19] Nielsen, C. and Madsen, M.T. 2009. Discourses of transparency in the intellectual capital reporting debate: Moving from generic reporting models to management defined information. *Critical Perspectives on Accounting*, 22: 7, 847-854.
- [20] Ojaqi Gigloo, M. Rabi, A.S. and Khazaei, A. 2016. The effect of substitution breeding on the organizational commitment of the employees under study: Ardabil Regional Water Company. the first scientific conference on new achievements in the study of management, accounting and economics in Iran, Ilam, Aso System Armon Institute.
- [21] Olatunji, F. Joseph Kehinde, O. Chijioke, N. 2017. Succession Planning and Job Commitment: Moderating Role of Employees' Satisfaction in Selected Beverages Companies in Lagos Metropolis. *Trendy Ekonomiky A Managementu Trends Economics And Management*, 30: 3, 21-36.
- [22] Salehi Sedghiani, J. Ashjaei Delcheh, R. and Safari Ochqaz, F. 2016. Psychological capital and improving the performance of human resources on the mediating role of reducing social laziness. *Development Quarterly*, 12: 44, 141-172.
- [23] Seyed Naqavi, M. and Farahani, F. 2013. Creating an appropriate strategy and promoting organizational transparency through innovative leadership. *Quarterly Journal of Management Studies*, 23: 72, 75-97.
- [24] Syeda, S.G. and Abida, D. 2014. Impact of Succession Planning on Employee Engagement in Telecommunication Sector in Rawalpindi, Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 6: 37, 274-281.

- [25] Takloo, F. Ahmadi, K. and Zia Pour, A. 2014. The relationship between the components of the five-factor model of personality and social laziness in the staff of the University of Medical Sciences in 2014. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*. 4: 1. 43-51.
- [26] Tong, C. 2019. Impacts of knowledge sourcing on employee innovation: the moderating effect of information transparency. *Journal of Knowledge Management*. 23. 2. 221-239.
- [27] Zaranejad, M. and Zargani, Sh. 2015. Survey of succession breeding and its relationship with organizational commitment (Case study: South Pars Gas Complex Company). the second conference on sustainable gas production.
- [28] Zinedine Bidmeshki, Z. Adli, F. and Vaziri, D. 2014. Comparison of the current situation of succession and talent management with the desired situation in the higher education system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*. 72. 51-72.