

Research Paper

The role of personality traits and organizational health in the succession process in the General Directorate of Sports and Youth of Fars Province

Vahid Rafiee Dehbidi¹, Amin Rayat^{2*}, Hedayat Hajizadeh³

1. Assistant Professor, Sports Sciences Department, Maroodasht Branch, Islamic Azad University, Maroodasht, Iran

2. Bandar Jask Education Administration, Hormozgan Province General Department of Education, Bandar Jask, Iran

3. Maroodasht Education Administration, General Department of Education, Fars Province, Marvdasht, Iran

Received: 2020/8/17

Accepted: 2020/12/4

PP: 68-79

Use your device to scan and read the article online



DOI:

[10.30495/jedu.2022.22267.4628](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.22267.4628)

Keywords:

personality traits, organizational health, surrogacy, sport and youth management

Abstract

Introduction: The purpose of this research was to investigate the relationship between personality traits and organizational health in the succession process in the General Directorate of Sports and Youth of Fars province.

research methodology The research method used was part of applied research in terms of purpose, and in terms of data collection method it was part of correlational descriptive research. The statistical population of this research includes all the employees of the General Directorate of Sports and Youth of Fars Province, who according to the employment statistics of the General Directorate; There were 150 people. To determine the sample size, 108 people were selected as a sample using Morgan's table based on random sampling. The data collection tools in this research included three personality traits questionnaires by McCree and Costa, Huey and Feldman's organizational health, and Horna's succession. The validity and reliability of standard questionnaires were confirmed in previous studies, and in this study, the form and content validity of questionnaires were checked and confirmed by physical education experts, the reliability of questionnaires was checked by Alpha Cronbach and reported more than 0.7 in all components. became. In order to analyze the collected data, it was evaluated at two descriptive and inferential levels. At the descriptive level, mean and standard deviation, and at the inferential level, Pearson's correlation coefficient test and simultaneous regression were used.

Findings: The results showed that there is a significant relationship between personality traits and organizational health with succession planning. There is a significant relationship between dimensions of organizational health and succession. Personality traits can predict succession.

Conclusion: It seems that personality traits and dimensions of organizational health can be used for the succession of Fars Sports and Youth Administration.

Citation: Rafiee Dehbidi Vahid, Rayat Amin, Hajizadeh Hedayat.(2022). The role of personality traits and organizational health in the succession process in the General Directorate of Sports and Youth of Fars Province. Journal of New Approaches in Educational Administration; 13(3): 68-79

Corresponding author: Vahid Rafiee Dehbidi

Address: Iran. Marvdasht Marvdasht Islamic Azad University

Tell: 09171005726

Email: vr1352@gmail.com

Extended Abstract

Introduction:

Today, sport as an effective force in social and economic development, with direct and indirect effects plays an important role in the economy and politics of countries. Sports and youth departments as a sports organization have characteristics that distinguish them from many areas of management and other organizations. In most organizations, including the Sports and Youth Organization, they see the loss of a large number of valuable human resources due to retirement, organizational restructuring, etc .; In addition to these issues, the unpreparedness of lower-level employees to get higher jobs due to lack of necessary skills and knowledge, has also led organizations to think about designing a planning system and succession process for themselves. Successful organizations today are aware of the importance of strong leadership that promotes the growth and maintenance of long-term organizational productivity (Maleki, 2014). It seems that the possible practical results of the present study can be a way forward in the process of replacing the staff of the Sports and Youth Organization. The research gap with this approach, due to its novelty in using concepts such as succession breeding, highlights the need for the present study.

Context:

In forward-looking & forward-looking OTM organizations talent management and succession are more important every day

Goal:

The purpose of the present study was to investigate the relationship between personality traits and organizational health in the succession process in the General Directorate of Sports and Youth of Fars Province.

Method:

The present study was applied in terms of purpose and descriptive-correlational research. The statistical population of this study included all employees of the General Department of Sports and Youth of Fars Province, which according to the recruitment statistics of this department were 150 official employees. To determine the sample size, 108 people were selected as a sample using random sampling method and Morgan table. The data collection tool in this study is a questionnaire.

In order to collect information from the target population, personality, personality and organizational health questionnaires were used. Personality Traits Questionnaire (NEO): This questionnaire is one of the personality tests developed by (Creery and Costa, 1985); Then the revised form was presented by the same authors. Its long form is 240 words (NEOPI-R). But its short form is 60 questions, which are generally designed to measure the five main factors or domains (neuroticism or nervousness - extraversion - flexibility or openness to experience - pleasantness or agreement and responsibility or conscientiousness) in terms of personality. In this research, a short form (60 questions) has been used, in which each factor is measured with 12 questions).

Organizational Health Questionnaire: The questionnaire was first prepared by Hui et al. And has three levels (technical, administrative and institutional) in 7 dimensions of morale, scientific emphasis, observance, construction, resource support, manager influence, institutional unity and includes 44 items. It is in the form of 5 Likert options. The questionnaire consists of 44 questions that examine the components of institutional unity, manager influence, consideration, constructiveness, resource support, morale and scientific emphasis using a five-point Likert scale.

Alternative breeding questionnaire: This questionnaire was designed by (Horna, 2007) which includes 43 items and has 3 components (organizational factors, individual factors, and process factors). In Mottaqi's research (Beheshtifar, 2009), the validity of this questionnaire has been evaluated and confirmed using the opinions of experts, thinkers and experts. The reliability of this questionnaire was obtained by (Beheshtifar, 2009) with Cronbach's alpha test using high SPSS software and was reported as appropriate

Findings:

Data analysis and conclusions from the research findings were used through content analysis. Then the researcher, the opinions of experts and educated people, Obtained work experience and experiences related to the research topic through semi-structured interviews this led to the development of new

components for commercialization in the field of education.

Results:

Based on the information, the inverse relationship between succession breeding and neuroticism ($r = -0.41$, $\rho < 0.01$) and extraversion characteristics ($r = 0.35$, $\rho < 0.01$), flexibility ($r = 0.43$, $\rho < 0.01$), responsibility ($r = 0.34$, $\rho < 0.01$) and organizational health ($r = 0.51$, $\rho < 0.01$) have a direct and meaningful relationship with succession breeding. You have. Based on the information, it can be understood that between succession breeding with components of institutional unity ($r = 0.25$, $\rho < 0.01$), consideration ($r = 0.28$, $\rho < 0.01$), construction ($r = 0.38$, $\rho < 0.01$), morale ($r = 0.55$, $\rho < 0.01$) and scientific emphasis ($r = 0.50$, $\rho < 0.01$) have a direct and significant relationship. From the results of regression analysis test $p < 0.01$ [$F(5,114) = 2.11$] it can be inferred that there is a significant linear relationship between predictor variables (personality traits) and criterion variables (succession breeding) and at least one trait Personality traits are significantly able to predict succession breeding. And considering the significance level of the last column, it can be concluded that the beta value of neurotic personality traits ($P < 0.05$), pleasantness ($P < 0.05$), flexibility ($P < 0.01$) and responsibility ($P < 0.01$) has become significant, meaning that these traits can predict succession breeding, and the multiple correlation coefficient (determination coefficient) calculated based on these traits is about (0.33), ie these traits can predict 33% of the variance of the replacement variable. From the results of regression analysis test $p < 0.01$ [$F(7, 110) = 7.10$] it can be inferred that there is a significant linear relationship between predictor variables (organizational health dimensions) and criterion variable (succession breeding) and at least one of the components Are significantly able to predict succession

breeding. And according to the significance level of the last column, it can be concluded that the beta value of the morale component ($P < 0.01$) has become significant. This means that this component can predict succession breeding. And the multiple correlation coefficient (coefficient of determination) is calculated based on this component (0.36), ie the morale component can predict 36% of the variance of the successor variable.

The results showed that there is a significant inverse relationship between succession breeding with neuroticism and extraversion characteristics (responsibility, flexibility, responsibility) and organizational health with succession breeding. The results of this study are in line with the results (Kanika, 2018), (Minley, 2018), (Singero et al, 2009), (Ferdowsi et al, 2012), (Ashouri, 2015). In explaining this hypothesis, it can be stated that the theory of personality traits is one of the most important theoretical areas in the study of personality. Other findings suggest that there is a direct and significant relationship between succession breeding and the components of institutional unity (consideration), constructivism, morale, and scientific emphasis. The results of this study are consistent with the results (Naderian, 2017), (Tarkhan, Farhad and Ali Rahkooi, 2016), (Ashouri, 2015). In explaining this hypothesis, it can be said that the concept of organizational health is a unique concept that allows us to have a great picture of organizational health. The results also showed that the morale component can predict succession breeding. The results of this study are consistent with the results (Naderian, 2017), (Tarkhan, Farhad and Ali Rahkooi, 2016), (Ashouri, 2015). Explaining this hypothesis, it can be said that one of the factors that play a strategic role in achieving the goals of organizations is their efficient, specialized and motivated human resources in various jobs and positions.

مقاله پژوهشی

نقش ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی در فرایند جانشین‌پروری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس

وحید رفیعی^۱، امین رعیت^{۲*}، هدایت حاجی زاده^۳

۱. استادیار گروه علوم ورزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران
 ۲. مدیریت آموزش و پرورش بندر جاسک، اداره کل آموزش و پرورش استان هرمزگان، بندر جاسک، ایران
 ۳. مدیریت آموزش و پرورش مرودشت، اداره کل آموزش و پرورش استان فارس، مرودشت، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی در فرایند جانشین‌پروری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس بود.

روش‌شناسی پژوهش: روش پژوهش به کار گرفته شده به لحاظ هدف جزء پژوهش‌های کاربردی بود و به لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات جزء پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس که مطابق آمار کارگزینی اداره کل؛ ۱۵۰ نفر بود. برای تعیین حجم نمونه، با استفاده جدول مورگان بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی، تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش شامل سه پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی مک کری و کاستا، سلامت سازمانی هوی و فیلمن و جانشین‌پروری هورنا بود. روایی و پایایی پرسشنامه‌های استاندارد در مطالعات گذشته مورد تایید بود و در این پژوهش نیز روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها توسط متخصصان تربیت بدنی بررسی و تایید گردید، پایایی پرسشنامه‌ها توسط الفای کرونباخ بررسی و در تمام مولفه‌ها بیش از ۰/۷ گزارش شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد ارزیابی قرار گرفت. در سطح توصیفی میانگین و انحراف معیار و در سطح استنباطی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون همزمان استفاده شد

DOI:

[10.30495/jedu.2022.22267.4628](https://doi.org/10.30495/jedu.2022.22267.4628)

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی با جانشین‌پروری رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین ابعاد سلامت سازمانی با جانشین‌پروری رابطه معنی‌داری وجود دارد. ویژگی شخصیتی قابلیت پیش‌بینی کنندگی جانشین‌پروری را دارد.

بحث و نتیجه‌گیری: به نظر می‌رسد جهت می‌توان از ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد سلامت سازمانی جهت جانشین‌پروری ادارت ورزش و جوانان فارس استفاده کرد.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۵/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱۴

شماره صفحات: ۶۸-۷۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



واژه‌های کلیدی:

ویژگی شخصیتی، سلامت سازمانی، جانشین‌پروری، اداره ورزش و جوانان

استناد: رفیعی دهبیدی و وحید؛ رعیت امین؛ حاجی زاده هدایت (۱۴۰۱). عنوان مقاله نقش ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی در فرایند جانشین‌پروری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس، دوماهنامه علمی-پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۳ (۳): ۶۸-۷۹

* نویسنده مسوول: وحید رفیعی دهبیدی

نشانی: ایران، مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی.

تلفن: ۰۹۱۷۱۰۰۵۷۲۶

پست الکترونیکی: vr1352@gmail.com

مقدمه

امروزه ورزش به عنوان یک قدرت مؤثر در توسعه اجتماعی و اقتصادی، با تأثیرات مستقیم و غیرمستقیم نقش مهمی در اقتصاد و سیاست کشورها ایفا می‌کند. ادارات ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان ورزشی ویژگی‌هایی دارند که آن‌ها را از بسیاری از حوزه‌های مدیریتی و دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد. این ویژگی‌ها عمدتاً مربوط به برنامه‌ها و فعالیت‌های تربیت بدنی و ورزش بوده که از گسترش وسیع در جامعه و پیچیدگی‌های اجرایی خاص خود برخوردار بوده و روز به روز بر وسعت فعالیت‌ها و نیز پیچیدگی برنامه‌ها افزوده می‌شود به همان نسبت که برنامه‌ها و فعالیت‌های ورزشی گسترده و پیچیده می‌شود، مدیریت ورزشی نیز پیچیده تر شده است. (Mozaffari, 2002) در اکثر سازمان‌ها از جمله سازمان ورزش و جوانان شاهد از دست دادن تعداد زیادی از نیروی انسانی با ارزش خود به دلیل بازنشستگی، تجدید ساختار سازمانی و ... می‌باشند؛ علاوه بر این مسائل، عدم آمادگی کارکنان رده پایین تر برای احراز مشاغل بالاتر به دلیل نداشتن مهارت‌ها و دانش لازم، نیز باعث شده است که سازمان‌ها به فکر طراحی یک سیستم برنامه ریزی و فرایند جانشین‌پروری برای خود باشند. سازمان‌های موفق امروزی به اهمیت رهبری قوی که سبب رشد و حفظ بهره‌وری بلند مدت سازمانی می‌شود پی برده‌اند. (Maleki, 2014) در زمانی که کاهش نیروی انسانی با مهارت، ادامه یافته و رقابت برای افراد با استعداد افزایش یافته است، بسیاری از سازمان‌ها سیستم جانشین‌پروری خیره‌را برای اطمینان از جایگاه مناسب در عرصه رقابت برای آینده به کار گرفته‌اند. جانشین‌پروری به عنوان یک زیر سیستم مدیریت منابع انسانی بر خیلی از مسایل در سازمان تأثیر گذار تأثیر گذار است. (Asgarani, 2017)

در سازمان‌های آینده‌نگر و آینده‌ساز مدیریت استعدادها و جانشین‌پروری هر روز از اهمیت بیشتری برخوردار باشد (Gold Smith, Iranian translation, 2013). تر سازمان‌ها سیستمی دارند تا اطمینان حاصل کنند که توانایی فنی و مدیریتی آن‌ها به طور مستمر حفظ خواهد شد، به این ترتیب که رهبران و کارکنان کلیدی مستعد را شناسایی و انتخاب کرده، آموزش و توسعه می‌دهند، پیشرفت آن‌ها را ارزیابی می‌کنند و در مراحل حیاتی سازمان را ارتقا می‌دهند. لزوم چنین سیستمی که جانشین‌پروری خوانده می‌شود، برای استمرار رهبری به اشکال مختلف به کرات مورد تأکید قرار گرفته و در سازمان‌ها به اشکال مختلف و با ویژگی‌های گوناگون اجرا شده است. برای مثال به صورت رسمی و یا غیر رسمی، به طور آشکار و رسمی بیان شده و یا به صورت پنهان، متمرکز بر لایه‌های بالای مدیریتی و یا عمیق تر و در برگیرنده لایه‌های پایین تر کارشناسی. (Rodville, 2005) از سویی دیگر، شناخت شخصیت، ویژگی‌ها، چگونگی شکل‌گیری عوامل مؤثر در ایجاد شخصیت و مسائلی از این قبیل از یک سو ارضای حسن کنجکاو و میل به حقیقت‌جویی در انسان را به دنبال دارد، زیرا این نوعی خودشناسی است و شخص غالب آن دانسته‌ها را با خود مقایسه کرده است و تطبیق می‌دهد یعنی خود را در یکی از تیپ‌های شخصیت قرار می‌دهد و خود را دارای ویژگی‌های خاص می‌بیند و از سوی دیگر این شناخت‌ها و اطلاعات به شخص امکان می‌دهد که در ارتباط متقابل با دیگران موضع‌گیری‌هایی مناسب و آگاهانه داشته باشد. (Karimi, 2007) در کل ویژگی شخصیت به طور عمومی بر چسب استفاده شده برای طبقه‌بندی ویژگی‌های افراد از نظر رفتار می‌باشد. شناخت ویژگی‌های شخصیتی افراد فایده عملی بسیار بزرگی را در بر دارد و تا اندازه‌ای می‌تواند در زمینه کمک به بهداشت روانی افراد مؤثر افتد. (McCreery and Costa, 2006)

(Hosseini, 2016) در پژوهش خود نشان داد که ویژگی‌های وظیفه‌شناسی، گشودگی نسبت به پذیرش تجربیات، برون‌گرایی و تطابق‌پذیری به ترتیب بیشترین ارتباط معنادار را با میزان جانشین‌پروری دارند. هم چنین پژوهش (Tarkhan et al, 2016) نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی کارکنان بر نظام جانشین‌پروری در مراکز بهداشت شهرستان سواه تأثیر دارد. سازمان ورزش و جوانان به عنوان یک سازمان حساس و مهم از جایگاه خاصی برخوردار هستند. در این امر سازمان ورزش و جوانان در صورتی می‌تواند وظیفه خطیری که بر دوش آن است را به نحو احسن انجام دهد که سازمان‌های سالم و پویایی باشد (Jalili Shishvan Tabatabai Adnan and Jalili Shishivan, 2019).

سلامت سازمانی از جمله مباحثی است که نظریه پردازان مدیریت همواره توجه خود را نسبت به آن ابراز داشته‌اند. بحث پیرامون سلامت سازمانی نشان دهنده این است که توجه به آن کاهش پیدا نکرده و موضوع سلامت سازمانی در تئوری و عمل چنان محوری است که نمی‌توان آن را نادیده گرفت و این موضوع هرگز فراموش نخواهد شد. مفهوم سلامت سازمانی سازمان‌های کاربرد زیادی دارد به این دلیل که سازمان، یک سیستم اجتماعی در نظر گرفته می‌شود که در آن؛ مدیران و کارکنان، هریک نقشی را ایفا می‌کنند، بنابراین سازمان سالم باید تعامل اجتماعی بین این عناصر کلیدی را منعکس کند (Branth, 2007) و این که برای یک سازمان لازم است تا در واقعی سازی وظایف خاص اثربخش باشد از نظر کلارک، یک سازمان سالم هم نوآور و هم سازگار است، ظرفیت بالایی برای تحمل بحران‌های درونی و بیرونی دارد و قادر به پیشروی به سطوح جدید فعالیت است. (Azizi, 2019)

به نظر می‌رسد نتایج احتمالی کاربردی پژوهش حاضر بتواند در فرایند جانشین‌پروری کارکنان سازمان ورزش و جوانان راهگشا باشد با توجه به مطالب ذکر گردیده، انجام این تحقیق از جنبه‌های عملی نیز منجر به بهبود فرایند جانشین‌پروری می‌گردد. خلأ پژوهش‌هایی با این

رویکرد به دلیل نو بودن آن در به کارگیری مفاهیمی همچون جانشین‌پروری، ضرورت انجام پژوهش حاضر را برجسته می‌نماید. عدم توجه به فرایند جانشین‌پروری در سازمان ورزش و جوانان است که می‌تواند تهدیدی برای این سازمان محسوب گردد در دنیای پیچیده و پرشتاب کنونی، سازمانها و موسسات تلاش می‌کنند برای نیل به اهداف تعیین شده و تداوم بقا و حیات خود از الگوها و مدل‌های مختلفی بهره‌گیرند. آنچه مسلم به نظر می‌رسد، آن است که شیوه‌ها و راه‌حلهای گذشته در جهان متلاطم و متغیر امروز کاربردی نداشته و سازمان‌ها به شدت در پی دستیابی به مزیت رقابتی جدید هستند و خلاف رویکردهای سنتی که موفقیت سازمان‌ها را در گرو توجه و تاکید بر عوامل بیرونی می‌دانستند، اندیشمندان و صاحب‌نظران مدیریت توجه تمام‌عیار به نیروی انسانی و بهره‌گیری از دانش توسعه منابع انسانی یک مزیت رقابتی عمده محسوب می‌گردد.

چارچوب نظری پژوهش

در این راستا جانشین‌پروری و مراکز ارزیابی با تاکید بر یافتن و پرورش فردی مناسب برای شغلی خاص از جمله رویکردهایی به شمار می‌رود که سازمان‌های پیشرو و معاصر توجه خاصی بدان معطوف می‌دارند. با توجه به آنچه که گفته شد، فرضیات پژوهش حاضر به صورت زیر است:

فرضیه کلی پژوهش

ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی در فرایند جانشین‌پروری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس نقش دارد.

فرضیه فرعی پژوهش

۱- بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی با جانشین‌پروری رابطه وجود دارد.

۲- بین ابعاد سلامت سازمانی با جانشین‌پروری رابطه وجود دارد.

۳- ویژگی شخصیتی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی جانشین‌پروری را دارد.

۴- ابعاد سلامت سازمانی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی جانشین‌پروری را دارد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نوع پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق شامل تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس که مطابق آمار کارگزینی این اداره کل کارمندان رسمی ۱۵۰ نفر است. برای تعیین حجم نمونه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی و با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۰۸ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است. به منظور جمع‌آوری اطلاعات از جامعه مورد نظر از پرسشنامه‌های انسویژگی شخصیتی، جانشین‌پروری و سلامت سازمانی استفاده می‌شود.

پرسشنامه ویژگی‌های شخصیتی (نئو):

این پرسشنامه یکی از آزمون‌های شخصیتی است که توسط (Creery and Costa, 1985) ساخته شد؛ سپس فرم تجدید نظر شده آن توسط همین مولفین ارائه شد. فرم بلند آن ۲۴۰ عبارت دارد. (NEOPI-R) ولی فرم کوتاه آن ۶۰ سوالی است، که کلاً برای اندازه‌گیری پنج عامل یا حیطه اصلی (روان‌نژندی یا عصبیت - برون‌گرایی - انعطاف‌پذیری یا بازبودن به تجربه - دلپذیر بودن یا توافق و مسوولیت‌پذیر بودن یا وجدانی بودن) در زمینه شخصیت طراحی شده. در این تحقیق از فرم کوتاه (۶۰ سوالی) استفاده گردیده است، که هر عامل با ۱۲ سوال سنجیده می‌شود.

(Haghshenas, 1999) هنجاریابی آزمون را انجام داده است. بررسی ثبات درونی مقیاس‌ها و ضرایب همبستگی میان آن‌ها نشان دهنده همبستگی بالای هر یک از شاخص‌ها با مقیاس مربوطه و عدم همبستگی مثبت قابل توجه با شاخص‌های مرتبط با مقیاس‌های دیگر بود. باز آزمایی با میانگین ۶/۷ ماه بر روی ۲۶ مورد نیز ضرایب همبستگی بین ۰/۵۳ تا ۰/۷۶ را برای مقیاس‌های آزمون گزارش کرده است. ضرایب آلفا برای مقیاس‌های بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۳ محاسبه شده است (Grossi, 2001). نیز روایی ملاکی آزمون را از روش همبستگی بین دو فرم شخصی و فرم مشاهده‌گر بین ۰/۴۵ تا ۰/۶۶ گزارش کرده است و از طریق آلفا کرونباخ ضرایب حاصل بین ۰/۵۶ تا ۰/۸۷ به دست آمده است.

پرسشنامه سلامت سازمانی

پرسشنامه مذکور نخستین بار توسط هوی و همکاران تهیه گردیده و دارای سه سطح (فنی و اداری و نهادی) در ۷ بعد روحیه، تاکید علمی، رعایت (ملاحظه‌گری)، ساخت‌دهی، حمایت منابع، نفوذ مدیر، یگانگی نهادی و شامل ۴۴ گویه در قالب ۵ گزینه ای لیکرت است. پرسشنامه

مذکور شامل ۴۴ سوال می‌باشد که به بررسی مولفه‌های یگانگی نهادی، نفوذ مدیر، ملاحظه‌گری، ساخت دهی، پشتیبانی منابع، روحیه و تأکید علمی با استفاده از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (همیشه، غالباً، گاهی، بندرت، هرگز) می‌پردازد.

پرسشنامه مذکور به دلیل مبتنی بودن بر نظریه سلامت سازمانی (Hobofieldmann, 1987) و از یک طرف و نظریه سیستم اجتماعی (Abbaszadeh and Aghasi, Kermani 2008, Talco Taparsons, 1967) از طرف دیگر و استفاده از آن در تحقیقات داخلی (Liu 1994, Eskandar 2000, Taheri 2003, Atai 1389, Mansouri 1998, Naderi Beldaji 2008, etc) (Liu 1994, Theater and Hui Fanter 1998 and 1992, Hui and Tanter 1989, Tarfruhi 1995 and ...) این پژوهش نیز قبل از اجرا به تایید تعدادی از اساتید و متخصصان این رشته رسیده است. آلفای کرونباخ بدست آمده در پژوهش (Sharifi, 2010) برابر بوده با ۰/۹۶ که حاکی از پایایی مناسب پرسشنامه است.

پرسشنامه جانشین‌پروری

این پرسشنامه توسط (Horna, 2007) طراحی شده است که شامل ۴۳ گویه و دارای ۳ مولفه (عوامل سازمانی، عوامل فردی، و عوامل فرایندی) می‌باشد. در پژوهش (Beheshtifar, 2009) روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر متخصصان، صاحب‌نظران و خبرگان خوب ارزیابی و تایید شده است. پایایی این پرسشنامه توسط (Beheshtifar, 2009) با آزمون آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار بالای spss بدست آمده است و مناسب گزارش شد.

جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنوف مطابق جدول ۱ استفاده شد. نتایج نرمال بودن داده‌ها را تایید کرد.

جدول ۱. نتایج آزمون کالموگروف اسمیرنوف جهت بررسی طبیعی بودن توزیع یافته‌ها

متغیر	Z	سطح معنی داری
روان نژندی	۰/۲۳	۰/۷۸
برونگرایی	۰/۶۵	۰/۲۴
دلپذیر بودن	۰/۴۸	۰/۳۴
انعطاف پذیری	۰/۵۸	۰/۵۴
مسئولیت پذیری	۰/۹۸	۰/۵۶
سلامت سازمانی	۰/۷۴	۰/۲۳
جانشین‌پروری	۰/۶۸	۰/۴۵

یافته‌ها

۱- بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی با جانشین‌پروری رابطه معنادار وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از روش آماری ضریب همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۲. ماتریس همبستگی بین ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی با جانشین‌پروری

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱- روان نژندی	۱						
۲- برونگرایی	-۰/۵۶**	۱					
۳- دلپذیر بودن	۰/۰۸	-۰/۲۰*	۱				
۴- انعطاف پذیری	-۰/۳۶**	۰/۱۹*	۰/۰۸	۱			

۵- مسؤلیت‌پذیری	-.۰/۲۵**	۰/۳۹**	-.۰/۳۴**	۰/۲۴**	۱
۶- سلامت سازمانی	-.۰/۳۰**	۰/۲۹**	-.۰/۱۰	۰/۴۴**	۱
۷- جانشین‌پروری	-.۰/۴۱**	۰/۳۵**	۰/۰۷	۰/۴۲**	۱

**P≤۰/۰۱ *P≤۰/۰۵

بر اساس اطلاعات جدول فوق بین جانشین‌پروری با ویژگی روان‌نژندی ($r = -0/41$, $p < 0/01$) رابطه معکوس و معنادار و ویژگی‌های برونگرایی ($r = 0/35$, $p < 0/01$)، انعطاف‌پذیری ($r = 0/43$, $p < 0/01$)، مسوولیت‌پذیری ($r = 0/34$, $p < 0/01$) و سلامت سازمانی ($r = 0/51$) با جانشین‌پروری رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

۲- بین ابعاد سلامت سازمانی با جانشین‌پروری رابطه وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه از روش آماری ماتریس همبستگی پیرسون استفاده می‌شود.

جدول ۳. ماتریس همبستگی بین ابعاد سلامت سازمانی با جانشین‌پروری

متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
یگانگی نهادی	۱						
نقوذ مدیر	۰/۴۲**	۱					
ملاحظه‌گری	۰/۳۷**	۰/۱۴	۱				
ساخت‌دهی	۰/۵۷**	۰/۱۰	۰/۶۴**	۱			
روحیه	۰/۴۰**	۰/۲۸**	۰/۵۶**	۰/۵۰**	۱		
تأکید علمی	۰/۴۷**	۰/۱۵	۰/۴۵**	۰/۷۰**	۰/۶۱**	۱	
جانشین‌پروری	۰/۲۵**	۰/۰۳	۰/۲۸**	۰/۳۸**	۰/۵۵**	۰/۵۰**	۱

**P≤۰/۰۱ *P≤۰/۰۵

بر اساس اطلاعات جدول فوق می‌توان متوجه شد که بین جانشین‌پروری با مولفه‌های یگانگی نهادی ($r = 0/25$, $p < 0/01$)، ملاحظه‌گری ($r = 0/28$, $p < 0/01$)، ساخت‌دهی ($r = 0/38$, $p < 0/01$)، روحیه ($r = 0/55$, $p < 0/01$) و تأکید علمی ($r = 0/50$, $p < 0/01$) رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد.

۳- ویژگی شخصیتی قابلیت پیش‌بینی‌کنندگی جانشین‌پروری را دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون چند متغیره به روش همزمان استفاده گردیده است.

جدول ۴. مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ویژگی‌های شخصیتی و جانشین‌پروری به روش همزمان

متغیرهای پیش‌بین	R ²	F	P	β	T	p
روان‌نژندی				-۰/۱۹۸	-۲/۰۲	۰/۰۴
برونگرایی				۰/۱۳۱	۱/۳۳	۰/۱
دلپذیر بودن	۰/۳۳	۱۱/۲	۰/۰۰۰۱	۰/۱۸۰	۲/۱۵	۰/۰۳
انعطاف‌پذیری				۰/۲۵۶	۳/۰۰۹	۰/۰۰۳
مسوولیت‌پذیری				۰/۲۳۸	۲/۶۷	۰/۰۰۹

از نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در جدول ۳- [F(5,114)=11/2, p<0/01] می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (ویژگی‌های شخصیتی) و متغیر ملاک (جانشین‌پروری) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و حداقل یکی از ویژگی‌های شخصیتی به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی جانشین‌پروری است. و با توجه به سطح معنی‌داری ستون آخر می‌توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای ویژگی‌های شخصیتی روان‌نژندی ($P<0/05$)، دلپذیر بودن ($P<0/05$)، انعطاف‌پذیری ($P<0/01$) و مسوولیت‌پذیری ($P<0/01$) معنادار شده است. یعنی این ویژگی‌ها می‌توانند جانشین‌پروری را پیش‌بینی نمایند. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این ویژگی‌ها حدود (0/۳۳) است، یعنی این ویژگی‌ها می‌توانند ۳۳ درصد از واریانس متغیر جانشین‌پروری را پیش‌بینی کنند.

۴- ابعاد سلامت سازمانی قابلیت پیش‌بینی کنندگی جانشین‌پروری را دارد.

برای بررسی این فرضیه از رگرسیون ساده به روش همزمان استفاده گردیده است.

جدول ۴. مشخصه‌های آماری رگرسیون بین ابعاد سلامت سازمانی با جانشین‌پروری به روش همزمان

متغیر پیش‌بین	R	R ²	F	P	β	T	p
یگانگی نهادی	۰/۶۰	۰/۳۶	۱۰/۷	۰/۰۰۱	۰/۰۰۶	۰/۰۵۶	۰/۹
نقوذمدیر					-۰/۱۳۱	-۱/۵۱	۰/۱
ملاحظه‌گری					-۰/۱۲۴	-۱/۱۴	۰/۲
ساخت‌دهی					۰/۰۷۶	۰/۵۶	۰/۵
روحیه					۰/۴۷۸	۴/۴۳	۰/۰۰۱
تأکید علمی					۰/۲۲۲	۱/۸۶	۰/۰۶

از نتایج آزمون تحلیل رگرسیون در جدول ۴ [F(6,113)=10/7, p<0/01] می‌توان استنباط کرد که بین متغیرهای پیش‌بین (ابعاد سلامت سازمانی) و متغیر ملاک (جانشین‌پروری) رابطه خطی معنی‌دار وجود دارد و حداقل یکی از مولفه‌ها به طور معنی‌دار قادر به پیش‌بینی جانشین‌پروری می‌باشد. و با توجه به سطح معنی‌داری ستون آخر می‌توان نتیجه گرفت که، مقدار بتای مولفه روحیه ($P<0/01$) معنادار شده است. یعنی این مولفه می‌تواند جانشین‌پروری را پیش‌بینی نمایند. و ضریب همبستگی چندگانه (ضریب تعیین) محاسبه شده بر اساس این مولفه (0/۳۶) است، یعنی مولفه روحیه می‌تواند ۳۶ درصد از واریانس متغیر جانشین‌پروری را پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی در فرایند جانشین‌پروری در اداره کل ورزش و جوانان استان فارس بود. نتایج نشان داد که بین جانشین‌پروری با ویژگی‌های روان‌نژندی رابطه معکوس و معنادار و ویژگی‌های برونگرایی انعطاف‌پذیری مسوولیت‌پذیری) و سلامت سازمانی با جانشین‌پروری رابطه مستقیم و معنی‌دار وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج (Kanika, 2018)، (Minley, 2018)، (Singer et al, 2009)، (Ferdowsi et al, 2012)، (Ashouri, 2015) هم‌سو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که نظریه ویژگی‌های شخصیت یکی از مهم‌ترین محدوده‌های نظری در مطالعه شخصیت است. براساس این نظریه، شخصیت افراد از خصوصیات وصفات گسترده‌ای ترکیب یافته است. نظریه ویژگی‌های شخصیت بر خلاف سایر نظریه‌های شخصیت مانند نظریه‌های روانکاوانه و انسان‌گرایانه، بر تفاوت‌های بین افراد تمرکز دارد. ترکیب و تعامل ویژگی‌های مختلف است که شخصیت یک فرد را تشکیل می‌دهد و این برای هر شخص، یگانه و منحصر به فرد است. نظریه ویژگی‌های شخصیت بر تعیین و اندازه‌گیری این خصوصیات فردی شخصیت تمرکز دارد. و سلامت افراد می‌تواند در بخشی از سازمان تأثیر گذار باشد و دو متغیر ویژگی‌های شخصیتی و سلامت سازمانی می‌تواند در جانشین‌پروری نقشی اساسی داشته باشد، زیرا در تعریف جانشین‌پروری بیان می‌شود. شناسایی استعداد‌های انسانی سازمان و تربیت و نگه‌داری افراد برای پست‌های کلیدی سازمان جانشین‌پروری گفته می‌شود. که این امر از طریق افرادی در سازمان قابل‌اجرا می‌باشد که دارای شاخصه‌های سلامت در حوزه شخصیتی و سازمانی باشد. لذا سازمانی که به آینده توجه نکند در رسیدن به اهدافش دچار مشکل و شکست می‌شود و سازمان آینده‌نگر سازمانی است که به جانشین‌پروری اهتمام ورزد. امروزه برای دستیابی به استعدادها سازمان

ها باید دیدگاهی فراتر از جایگزینی ساده نیروی کار داشته باشند. استراتژیهای مدیریت جانشین‌پروری همانگونه که باید کارکنان را برای دستیابی به هدف‌های شغلی خود توانمند سازد باید بر روی توسعه کارکنان نیز برای دستیابی به هدف‌های سازمانی متمرکز باشد. یافته‌های دیگر حاکی از این بود که بین جانشین‌پروری با مولفه‌های یگانگی نهادی، ملاحظه‌گری، ساخت‌دهی، روحیه و تأکید علمی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. نتایج این تحقیق با نتایج (Naderian, 2017)، (Tarkhan, Farhad and Ali Rahkooi, 2016)، (Ashouri, 2015) همسومی باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که مفهوم سلامت سازمانی مفهوم بی‌ظنیری است که به ما اجازه می‌دهد تصویر بزرگی از سلامت سازمان داشته باشیم. در سازمان‌های سالم، کارمندان متعهد و وظیفه‌شناس و سودمند هستند و از روحیه و عملکرد بالایی برخوردارند. سازمان سالم جایی است که افراد با علاقه به محل کارشان می‌آیند و به کارکردن در این محل افتخار می‌کنند. درحقیقت سلامتی سازمان از لحاظ فیزیکی، روانی، امنیت، تعلق، شایسته‌سالاری و ارزشگذاری به دانایی، تخصص، و شخصیت ذی‌نفعان، و رشد دادن به قابلیت‌های آن‌ها و انجام وظایف محول شده از سوی فراسیستم‌های خود در اثربخشی رفتار هر سیستمی تأثیر بسزایی دارد. که چنین سازمانی توانایی پرورش افرادی با شاخص‌های بالای سازمانی را داراست لذا توجه به سلامت در سازمانها جهت رشد و پرورش جانشین‌پروری ضروری و لازم به نظر می‌رسد.

همچنین نتایج نشان داد که مولفه روحیه می‌تواند جانشین‌پروری را پیش‌بینی کنند. نتایج این تحقیق با نتایج (Naderian, 2017)، (Tarkhan, Farhad and Ali Rahkooi, 2016)، (Ashouri, 2015) همسو می‌باشد. در تبیین این فرضیه می‌توان بیان داشت که یکی از عواملی که نقشی راهبردی در رسیدن سازمان‌ها به اهداف از پیش تعیین شده آنها دارد، منابع انسانی کارآمد، متخصص و با انگیزه در مشاغل و جایگاه‌های مختلف میباشد. از طرفی، به نظر میرسد که خروج نیروها از سطوح گوناگون سازمانی به دلایل مختلفی مانند استعفا، بازنشستگی، ارتقای شغلی یا حتی فوت امری اجتناب‌ناپذیر است. بوجود آمدن خلاء و ترک خدمت نیروها در مشاغل سازمان، به ویژه در مشاغل کلیدی مانند مشاغل مدیریتی و حساس می‌تواند در روند حرکت یک سازمان اخلاقی جدی ایجاد کند از این رو، بسیاری از سازمان‌ها برای جلوگیری از ایجاد اخلاقی در روند پیشرفت خود، برنامه‌هایی را جهت تأمین نیروهای شایسته برای مشاغل مختلف از داخل سازمان به کار می‌گیرند. برنامه جانشین‌پروری، یکی از این برنامه‌ها برای تأمین نیروهای زنده برای مشاغل کلیدی سازمان در مواقع لزوم میباشد. امروزه مدیریت به عنوان یکی از مقوله‌های اصلی در بدنه تمام فعالیت‌های گروهی پذیرفته شده است؛ نمونه‌هایی از نمود آن در بسترهای محدود مانند خانواده و یا در ابعاد وسیعتر در بخشی از ساختار جامعه قابل مشاهده است. لذا در بستر یک سازمان سلامت و توانمند می‌توان در بخش جانشین‌پروری سرمایه‌گذاری کرد.

پیشنهادهای کاربردی پژوهش

با توجه به یافته‌ها و ارتباط ابعاد ویژگی‌های شخصیتی با جانشین‌پروری پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران و مدیران و افرادی که در رأس امور قرار دارند با برگزاری گردهمایی‌ها و کارگاه‌های آموزشی، نشست‌های علمی در زمینه آشنایی با ویژگی‌های شخصیتی در کارکنان زمینه استفاده بهتر از استراتژی‌های جانشین‌پروری مناسب فراهم شود. در مورد نتایج حاصل از فرضیه سوم و با توجه به رابطه مسقیم میان سلامت سازمانی با استراتژی جانشین‌پروری به نظر می‌رسد تجارب کاری مثبت و عادلانه از مهمترین عوامل ایجادکننده نیروی کار وفادار و سالم می‌باشد. کارمندان جدید باید ایمان داشته باشند سازمان به تعهدات خود عمل می‌کند.

نتیجه‌گیری

در پایان با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر می‌توان نتیجه‌گیری کرد جهت بهبود پاسخ‌نیمرخ چربی به یک جلسه فعالیت ورزشی، ۱۵ روز مکمل‌دهی دارچین با دوزهای ۱ گرم و ۱/۵ گرم را می‌توان استفاده کرد با این وجود اثر مکمل‌دهی ۱/۵ گرم بیشتر از ۱ گرم است.

ملاحظات اخلاقی

ملاحظات اخلاقی مورد ملاحظه و استفاده در فرایند تحقیق قرار زیر است:
- در این تحقیق سعس بر آن بود که تنها اسامی نویسندگان درگیر در تحقیق آورده شود.
- اطلاعات مورد استفاده در پژوهش حاضر به صورت صد درصد واقعی گزارش شده اند.
- سعی شده است تمام مجوزهای اخلاقی در خصوص توزیع پرسشنامه رعایت شود.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تأمین شد.

مشارکت نویسندگان

طراحی و ایده پردازی: وحید رفیعی، هدایت حاجی زاده؛ روش شناسی و تحلیل داده‌ها: امین رعیت؛ نظارت و نگارش نهایی: وحید رفیعی، امین رعیت.

تعارض منافع

نویسندگان این تحقیق متعهد هستند که نتایج پژوهش خود را فقط در نشریه مذکور نشر کنند و با هیچ عنوان دیگری مقالات خود را ارسال نکرده اند.

References

1. Abdollah, Z. (2014). Succession planning in Malaysian institution of higher education. *International Education Studies*, 2(1).96-87
2. Abolalaei, Behzad, Ghaffari, Abbas (2006). *Future Managers, Theoretical Foundations and Practical Experiences of Talent Seeking and Managing Programs*, Tehran, Industrial Management Organization Publications. [in Persian]
3. Asgariani, Morteza (1396). The Position of Talent Management in Human Resources Management of Organizations, *Journal of Research in the Arts and Humanities*, 3 (7), 64-79. . [in Persian]
4. Azizi, Mashaleh (1397). Investigating the Relationship between Leadership Styles and Organizational Health in Primary Schools of Divandareh, *Afagh Humanities Monthly*, No. 1898-114. . [in Persian]
5. Grosse farshi, Mirteghi. (1383). *New Approaches to Personality Assessment (Application of Factor Analysis in Personality Studies)*, Tabriz: *Journal of Community Research*. . [in Persian]
6. Grousie farshi, Mirteghi. (1390). *New Approaches to Personality Assessment*. Tabriz: *Student Researcher*. . [in Persian]
7. Haghshenas, Hasan. (1385). *Five-Factor Design Feature Properties: Interpretation and Norms Guide*, Publications. . [in Persian]
8. Hasanpour Rudbaraki, Maryam-Labadi, Zahra (1395). The Importance of Human Capital in the Third Millennium. *Journal: Psychological and Educational Studies*, 2 (7), 45-66 . [in Persian]
9. Heidarinejad, Sedigheh-Mehraizadeh Artist, Mahnaz-Davoodi, Iran; Payandeh, Mehrangiz (2011), *The Relationship between Personality Characteristics and Conflict Management Strategies of Physical Education Managers of Khuzestan Province*, *Journal of Clinical and Personality Psychology*, Volume 3, Issue 5. . [in Persian]
10. Hosseini. (2016). *Study of the Relationship between Managers' Personality and Substitution Rate in Central Province Gas Company*. M.Sc., Islamic Azad University, Naraq Branch - Faculty of Management. . [in Persian]
11. Hoy, Tarter, Bliss. (1990). *Organizational Climate, School Health, and Effectiveness*, *Educational Administrative Quarterly*, 26(6), 260-272.
12. Jalili Shishwan, Ali; Tabatabai Adnan, Elham; Jalili Shishivan, Farahnaz. (1397). *Regression Analysis of Organizational Health and Job Satisfaction with Job Burnout in Tehran Physical Education Teachers*. *Journal of Organizational Behavior Management Studies in Sport*, 5 (2), 101-109. . [in Persian]
13. Karimi, Joseph. (1386). *Personality Psychology*, Payame Noor University Press. . [in Persian]
14. Kazemi, Marjan; Khorrami Sharif, Hamed; Yarahmadi, Hadith. (2014). *Explaining the Relationship between Replacement Cultivation and Organizational Trust with*

- Productivity of Education Staff in Tehran Provinces, First National Conference on Education and Psychology. . [in Persian]
15. Maleki, Azam (1393). Surrogacy, Competitive Strategy for Talent Management, International Conference on Management, Economics and Humanities. . [in Persian]
 16. McCrae, R.R., & Costa, P. T. (2006). A contemplated revision of NEO Five Factor inventory, journal of personality and individual differences, 36, 587-596.
 17. Roddy, N, Leadership capacity building model: developing tomorrow's leadership in science and technology: an example in succession planning and management, public pers. manage. 33:487 –505.2004
 18. Rothwell, W. J. (2006). Ten Key Steps to Effective Succession Planning. From http://www.halogensoftware.com/blog/halogen_03140704.php.
 19. Rothwell W. J.; Effective succession planning, ensuring leadership continuity and building talent from within ; American Management Association, New York: 8-14, 2005
 20. Rothwell, W.J. (2006). Effective succession planning: Insuring leadership continuity and building talent from within. Translated by Harraf, A., Tehran: N.P.C Publication (in Persian).
 21. Tarkhan, Farhad; Rahkoy, Ali (1395). The Impact of Personality Characteristics of Employees on Substitute Cultivation System in Saveh County Health Center, Second National Conference on Management and Human Sciences, Jiroft, Gostaran Conference. . [in Persian]