



پژوهش‌های
علوم و فناوری
و نوآوری

سومین کنفرانس بین‌المللی کارآفرینی، خلاقیت و نوآوری

The 3rd International Conference on Entrepreneurship, Creativity, and Innovation

۳۰ شهریور ماه ۱۳۹۶

شیراز - سالن همایش های فرهنگیان



ICECI 2017

WWW.WENC ONF.IK HARAZMI.COM

بررسی تاثیر منتورینگ بر جانشین پروری با توجه به نقش متغیر میانجی خودکارآمدی شغلی کارکنان شعب بانک شهر در شمال غرب کشور

دکتر اسماعیل قادری^{۱*}، لقمان سلطانی^۲

^۱ استادیار و عضو هیات علمی تمام وقت دانشگاه آزاد اسلامی واحد سقز

^۲ دانش آموخته ی رشته ی مدیریت دولتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد مهاباد

۱- مقدمه

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 جایگاه های مختلف است. از طرفی به نظر می رسد که خروج نیروها از سطوح گوناگون سازمانی به دلائل مختلفی مانند استعفا، بازنشستگی، ارتقای شغلی یا حتی فوت، اجتناب ناپذیر است. به وجود آمدن خلاء و ترک خدمت نیروها در مشاغل سازمان بویژه در مشاغل کلیدی می تواند در روند حرکت هر سازمان اخلاص جدی ایجاد کند؛ از این رو، بسیاری از سازمانها برای جلوگیری از ایجاد اخلاص در روند پیشرفت خود، برنامه هایی را به منظور تأمین نیروهای شایسته در مشاغل مختلف از داخل سازمان به کار می گیرند. برنامه جانشین پروری، یکی از این برنامه های تأمین نیروهای زبده در مشاغل کلیدی سازمان در مواقع لزوم است (۱)

کارکنانی که خودکارآمدی شغلی در سطح بالایی دارند، بیشتر از کارکنان دیگر آمادگی برای تحقق برنامه های جانشین پروری دارند. همچنین یکی دیگر از راهکارهای موثر که به نظر می رسد بر تحقق برنامه های جانشین پروری موثر است منتورینگ می باشد. لذا با توجه به مطالب بیان شده هدف اصلی از انجام این تحقیق بررسی تاثیر منتورینگ بر جانشین پروری با در نظر گرفتن نقش میانجی خودکارآمدی شغلی کارکنان بانک شهر شمال غرب کشور می باشد.

۲- بیان مساله

در دنیای پر رقابت امروزی برای دستیابی به استعدادها، سازمان ها باید دیدگاهی فراتر از جایگزینی ساده نیروی کار داشته باشند. یکی از عواملی که نقشی راهبردی در رسیدن سازمان ها به اهداف از پیش تعیین شده آنها دارد، منابع انسانی کارآمد، متخصص و با

چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی تاثیر منتورینگ بر جانشین پروری با توجه به نقش متغیر میانجی خودکارآمدی شغلی کارکنان شعب بانک شهر در شمال غرب کشور بود. روش این پژوهش توصیفی-همبستگی می باشد که به صورت میدانی انجام شده است. جامعه آماری این تحقیق کلیه کارکنان شعب بانک شهر در شمال غرب کشور بودند که تعداد آنها ۲۰۰ نفر بود. که از بین آنها بر طبق فرمول کوکران تعداد ۱۳۱ نفر کارمند به صورت تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه استفاده شد. بدین منظور برای سنجش منتورینگ، پرسشنامه استاندارد منتورینگ (نئو، ۱۹۹۸)، برای سنجش خودکارآمدی شغلی از پرسشنامه ماسلی (۲۰۰۸) و برای سنجش جانشین پروری از پرسشنامه راث ول (۲۰۰۲) به کار گرفته شد. روایی پرسشنامه ها توسط اساتید راهنما و صاحب نظر تایید شد و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه منتورینگ ۰/۸۵، خودکارآمدی شغلی ۰/۸۴ و جانشین پروری ۰/۹۱ بدست آمد. برای تحلیل داده ها از روش تحلیل مسیر استفاده شد. نتایج نشان داد که منتورینگ با در نظر گرفتن نقش میانجی خودکارآمدی شغلی کارکنان بر جانشین پروری در شعب بانک شهر در شمال غرب کشور تاثیر دارد.

واژگان کلیدی: منتورینگ، جانشین پروری، خودکارآمدی شغلی، بانک شهر شمال غرب کشور.