

بررسی تاثیر جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر

کریم اصغر زاده^۱، سعید رضا معین^۲، مهرداد همراهی^۳

^۱ دانشجوی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون (نویسنده مسئول)

^۲ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون

^۳ استادیار گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد کازرون

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر نحوه جمع آوری اطلاعات توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان اداره بنیاد مسکن استان بوشهر می باشد که تعداد آنها ۱۷۳ نفر می باشد که با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۲۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب و برای توزیع پرسشنامه از روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای استفاده شد. ابزار جمع آوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه می باشد که از پرسشنامه جانشین پروری (کیم)، شفافیت سازمانی (النشمی) و تنبلی اجتماعی (مقیم) استفاده شد روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات پنج تن از خبرگان این حوزه مورد تایید قرار گرفت و در نهایت استاد راهنما نیز پرسشنامه ها را تایید کردند. و جهت تعیین پایایی پرسشنامه ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. پس از جمع آوری پرسشنامه ها و مشخص شدن نرمال بودن متغیر با توجه به آزمون کولموگروف-اسمیرنوف با استفاده از نرم افزار SPSS و Lisrel از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون جهت تجزیه و تحلیل داده ها و برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده گردید. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

واژه های کلیدی: جانشین پروری، تنبلی اجتماعی، شفافیت سازمانی، بنیاد مسکن

۱. مقدمه

با آغاز قرن بیست و یکم، سازمان ها تغییرات اساسی و شدیدی را پیرامون خود تجربه کرده اند. این تغییرات سازمان ها را به سمت چالش های نوینی هدایت می کند که عدم توجه به آنها بقا و موفقیت سازمان ها را به طور فزاینده ای تهدید می کند [۱]. این موقعیت حیاتی منجر به آن شده است که بسیاری از سازمان ها در اولویت های کسب و کار و دیدگاه های راهبردی خود تجدیدنظر کنند و تأکیدات خود را بر سازگاری با تغییرات محیط کسب و کار و پاسخ سریع به نیازهای بازار و مشتری از طریق روش های نوین همکاری قرار دهند [۲]. یکی از چالش هایی که اخیراً سازمان ها با آن دست و پنجه نرم می کنند، مسئله تنبلی سازمانی است. در کلی ترین برداشت، تنبلی را مترادف با فقر حرکتی می دانند [۳]. در سازمانی که تنبلی رخنه می کند، افراد آن برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی، کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می اندازند، تصمیم سازی و تصمیم گیری را به دیگران واگذار می کنند، تغییر و تحولی را که آرزو می کنند بدون کوچک ترین اقدامی از دیگران انتظار می کشند، عادت به فکر کردن ندارند و برای هر انتخابی تعلل می ورزند [۴]. بالطبع در چنین سازمانی میزان تولید و بازده شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم است، سازندگی به کندی پیش می رود و زمان از ارزش واقعی برخوردار نیست [۵].

در دنیای جهانی شده امروز، سازمان ها در جستجوی اعمال اقتدار و کسب مشروعیت از طریق شیوه های ارتباطی اند [۶]. در این شرایط، شفافیت، مسئولیت پذیری و قابل مشاهده بودن، آرمان هایی فراگیرند که همواره از جانب ذینفعان مختلف در جامعه مطالبه شده اند. ذی نفعان مختلف انتظار دارند که سازمانها در قبال جامعه، بازتر و پاسخ گوتر از قبل باشند [۷]. بنابراین، تقاضای فزاینده برای بینش، وضوح، پاسخ گویی و بهبود دسترسی به دانش معتبر و اصیل در سازمان ها، موجب شده است که شفافیت سازمانی به عامل مهمی در افزایش اثربخشی سازمانی تبدیل شود. در چنین شرایطی، سازمان ها خواه به دلیل فشارهای عمومی، اجتماعی و قانونی و خواه ناشی از علاقه خود سازمان باشد، میل به شفاف سازی بیشتری دارند [۸]. در جهان متلاطم امروز آنچه که میتواند حیات بالنده و رو به رشد سازمانها را تضمین کند وجود نظام مدیریتی کارآمد است. برای داشتن نظام مدیریتی اثربخش و کارآمد هم، باید مدیرانی شایسته تربیت کرد. تربیت و پرورش مدیران نیازمند داشتن چارچوب جامع و کاملی است تا با انتخاب و پرورش صحیح مدیران اثربخش اهداف و استراتژی های سازمان جامه عمل بپوشند [۹]. نتایج تحقیقات حاکی از کمبود نیروهای ذیصلاح مدیریتی و افزایش نیاز سازمانها به مدیران به مراتب توانمندتر و شایسته تر از مدیران امروزی، در سالهای آینده است. در حقیقت شناسایی، تربیت و پرورش مدیران شایسته، یکی از اساسی ترین چالشهای پیش روی سازمانها برای عبور از شرایط دشوار فردا است. به همین منظور، بسیاری از سازمانهای آینده نگر، به دنبال طراحی برنامه های جدی و منظم جانشین پروری برای برآورد و تأمین نیازمندی های آینده خود در زمینه های مدیریتی هستند [۱۰].

۲. بیان مساله

در هزاره سوم میلادی و در دنیای پرم تلاطم کسب و کار امروزی، سازمانها در تلاش و رقابت اند تا شایسته ترین مدیران را به عنوان یک مزیت رقابتی شناسایی، جذب و حفظ کنند. در چنین شرایطی، برنامه های آموزش و توسعه قابلیت های مدیران در سطوح مختلف مدیریت که بمنظور افزایش کارایی و اثربخشی فعالیتهای آنان انجام می پذیرد، مهمترین و ارزشمندترین هدف و رسالت سازمان ها محسوب می شود. از اینرو، برای جذب و بکارگیری کارکنان مستعد و شایسته به عنوان منبع مزیت رقابتی در سازمان های امروز، طرح جانشین پروری معرفی می شود که از دهه گذشته مورد توجه قرار گرفته است [۱۱]. جانشین پروری برنامه ای است که طی آن افراد مناسب برای تصدی سمت های 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 برنامه های متنوع آموزشی و پرورشی به تدریج برای بر عهده گرفتن این مشاغل و مسئولیت ها آماده می شوند [۱۲]. جانشین پروری ابزاری است که نیازهای آتی سازمان را به کارکنان برآورده می

سازد و تعدادی نامزد جانشینی را برای هر یک از منصب های حساس سازمان در نظر می گیرد و بر روند کیفیت این نامزدها، از جنبه ی شایستگی ها و مهارت ها تمرکز می نماید و افراد را برای رهبری آماده می نماید. همچنین جانشین پروری در شرایطی که مدیران میانی و ارشد سازمان ها، در آستانه بازنشستگی قرار دارند منجر به حفظ نیروهای مستعد و جوانی خواهد شد که خواهان پیشرفت هستند، بدون شک برای سازمان های فاقد پشتوانه برای مدیران فعلی، آینده ای روشن قابل تصور نیست [۱۳]. جانشین پروری یکی از نگرش های موجود آمده در سازمان می باشد و بر این نکته تاکید می کند که چگونه از طریق افراد و توانمندی های آنان می توان به حفظ موقعیت سازمان و مزیت رقابتی دست یافت در این میان یکی از چالش هایی که اخیرا سازمان با آن دست و پنجه نرم می کند تنبلی اجتماعی است. بحث تنبلی اجتماعی و روند کند حرکت اجتماع دیر زمانی است که در محافل جامعه شناسی، روانشناسی و مدیریتی مطرح گردیده است [۱۴]. تنبلی اجتماعی^۱ به رفتاری اشاره دارد که بر اساس آن، افراد هنگام کار کردن با دیگران تلاش کاری از خود نشان می دهند [۱۵]. تنبلی اجتماعی گاه محصول تنبلی افراد جامعه و برآیند تنبلی آنها است. یعنی وقتی کثیری از افراد، بی عمل و لذت طلب هستند، در سطح جامعه نیز این فرایند مشاهده می شود (این امر، به تعبیر ریمون بودن، اثر تشدید کنندگی منت جه نظام های وابستگی متقابل است [۱۶]. این نوع از تنبلی، پیامدهای متعدد دارد. پایین بودن سطح بهره وری اداری، عدم اقبال به کار طولانی مدت و سخت و... و پدیده نوظهوری به نام بین التعطیلین، از این نمونه است [۱۷]. شکل تنبلی سازمانی به شکل عمده آن بین افراد باهوش تر بیشتر بروز مینماید. سازمانها با بزرگ شدن، به طور چشمگیر با این چنین دینامیک منفی رشد میکنند و روزی میرسد که یک سازمان با داشتن گروه ستاره ها بر زمین یخبندان تعاملات سازمانی خود، در شرایط لغزنده قرار میگیرد [۱۸].

شفافیت اصطلاح گسترده ای است که بر دسترسی آزاد، تصمیم گیری و آزادی اطلاعات دلالت دارد تهیه اطلاعات مورد نیاز برای مصرف کننده برای رسیدن به انتخاب آگاهانه، به افزایش شفافیت در ارزیابی عملکرد منجر می شود. همچنین شفافیت، موجب افزایش رقابت، ارتقای اعتماد سازمانی و بهبود کیفیت تصمیم گیری می شود [۲۰]. شفافیت موضوعی است که بواسطه انتظارات بازیگران اصلی سازمان از قبیل مدیریت ارشد، مشاوران، متخصصان و سایر ذی نفعان سازمان پدید می آید. 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 [۲۱]. سازمان شفاف، سازمانی است که افراد درون و بیرون آن بتوانند به منظور شکل دادن به نظراتشان، در مورد اقدامات و فرایندهای درون آن سازمان، اطلاعات مورد نیازشان را به دست آورند [۲۲]. سازمانهای شفاف، بر اساس یک فرهنگ مبتنی برشفافیت و پاسخگویی عمل میکنند. این سازمانها در قبال مردم، بسیار باز (علنی)، گشوده و پاسخگو هستند [۲۳]. هیس (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، به موقع، 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 شیوه های خود محقق شود [۲۴]. بنیاد مسکن استان بوشهر با هدف تشخیص و تعیین نیازمندیهای مسکن محرومان اعم از روستایی و شهری تشکیل گردیده است که به دلیل ساختار متمرکز، مشکلات فراوانی را در پیش روی خود می بیند یکی از این مشکلات، بی توجهی به مساله جانشین پروری است. عدم توجه به مساله جانشین پروری باعث تحمل تبعات زیانباری از سوی سازمان و مدیران آن شده است این مسأله باعث شده که سازمان نتوانند به طور کامل به اهداف و برنامه های تدوینی خود دست یابد. جانشین پروری کمک می کند که مدیران و سازمان جهت پست های سازمانی مهم و موثر برنامه ریزی نمایند و آمادگی این داشته باشند که کارکنانی را در مشاغل حساس بگمارند که دارای تجرب و آموخته های فراوانی باشند و بتوانند به موجب آن، کارکنان را از طفره روی بفرانند 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 بررسی این سوال می باشد که آیا

۱. social loafing

۲. Hes

جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد؟

۳. ضرورت و اهمیت تحقیق

در سازمانهای امروزی توجه به مساله جانشین پروری به امری ضروری و اجتناب ناپذیر مبدل گشته است چرا که روش های کاری جدید و تغییرات آنی، نیروی کار چند نسله و کمبود استعداد انسانی در دنیای امروز، چالش های جدیدی را در بازار سرمایه انسانی به وجود آورده اند [۲۵]. در واقع، این برنامه ریزی، ابزاری است که نیازهای آتی سازمان را به کارکنان برآورده می نماید و تعدادی نامزد جانشینی را برای هر یک از منصب های حساس سازمان در نظر می گیرد و بر روند ارتقای کیفیت این نامزدها، از جنبه های شایستگی ها و مهارت ها تمرکز می نماید و افراد را برای رهبری آماده می نماید [۱۳]. مدیران سازمان در کشورهای پیشرفته عقیده دارند که جانشین پروری از مهمترین راهبردهای بقا برای فعالیت اثربخش در جهان متلاطم امروز است که صرف نظر از اهمیت این امر، در هر سازمان، مجموعه متنوعی از عوامل تسهیل گر یا بازدارنده در فراگرد توسعه برنامه جانشین پروری ظاهر می شوند که به نوعی میدان نیروی پر چالشی را له یا علیه آن بوجود می آورد [۲۶]. مدیران سازمان با استفاده از برنامه ریزی جانشین پروری، می توانند کارکنان را به سوی فعالیت های تخصصی تر هدایت کرده و آنها را به این امر سوق دهند که حرکاتی سریع تر و پویاتر انجام دهند و به عبارتی از تنبلی برهاند چرا که در عصری که توسعه و پیشرفت هر کشوری در گرو تلاش و کوشش افراد آن کشور است، تنبلی اجتماعی می تواند به یک معضل برای جامعه و سازمان های ایران تبدیل شود یعنی حرکت، را به سوی پیشرفت و توسعه با کندی مواجه کند [۲۷]. می توانیم عنوان کنیم که در جامعه ای که تنبلی رخنه می کند و به تدریج گسترش می یابد و سپس نهادینه می شود، افراد آن برای انجام دادن امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی یا مناسبات اجتماعی و عمومی، همیشه سعی دارند کارها را به آینده موکول و تصمیم سازی و تصمیم گیری را به دیگران واگذار کنند، تغییر و تحولی را که آرزو می کنند، بدون کوچکترین اقدامی از دیگران انتظار می کشند و برای هر انتخابی تعلل می ورزند [۲۸]. تنبلی اجتماعی خود می تواند عاملی برای افزایش بی مسئولیتی ها باشد، چراکه طبق بررسی های انجام شده، نزدیک به ۹۵ درصد از مردم ایران به این نارسایی مبتلا هستند اما موضوع قابل بحث در شدت تن آسایی و تکرار و دفعات آن است، عارضه ای که متأسفانه در طول سالیان اخیر بخش هایی از قشر جوان جامعه به آن دچار شده اند [۲۹]. پیشینه تحقیق نشان می دهد که کمتر پژوهشی به تنبلی اجتماعی در سازمان ها پرداخته اند و بیشتر به صورت سطحی به این قضیه نگریسته شده است چرا که یکی از عوامل موثر بر تنبلی اجتماعی شفافیت سازمانی است به این دلیل که امروزه شاهد توجه روزافزون دولت و نهادهای دولتی نسبت به نیازهای آحاد جامعه هستیم و با تأسی گرفتن از مفهوم حکمرانی خوب، ضمن فراهم کردن شرایط لازم برای برخورداری از مردم از حقوق شهروندی شان، به دنبال آن اند که طریق دخالت بیشتر مردم در حکمرانی، نه تنها مشروعیت و مقبولیت سازمان های دولتی را افزایش دهند، بلکه به بهبود حکمرانی یاری رسانند، بنابراین شفافیت به عنوان یک جزء لازم در مدیریت سازمان ها محسوب می گردد [۳۰]. چنین روندی مستلزم ایجاد اعتماد مردم به نهادها و سازمان های دولتی است که وحدت را در سیستم های اجتماعی، ایجاد و حفظ نموده و ارزش های دموکراتیک را پرورش می دهد و بی توجهی به این موضوع می تواند اداره سازمان های دولتی را با شکست و ناکامی و در نهایت نظام حاکم را با بحران مشروعیت روبرو سازد [۳۱]. با توجه به اینکه اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از جایگاه مهمی در نظام توسعه و عمران شهر و روستاها برخوردار می باشد لذا برنامه ریزی و تصمیمات این نهاد نقش مهمی بر توسعه اقتصادی و اجتماعی استان و کشور دارد و هر گونه ضعف و اخلال در عملکرد این نهاد تبعات سنگینی به دنبال خواهد داشت بنابراین ضروری است که در این سازمان افرادی که پست های عالی را دریافت می کنند بتوانند از تجارب و مهارت های مدیران قبلی بهره ببرند، در این میان یک عامل مهم و اثربخش که می تواند مدیران را آماده پذیرش پست های سازمانی کند، مقوله جانشین پروری است. جانشین پروری موجب می گردد در سازمان این اطمینان حاصل شود که کارکنان برای توسعه از شایستگی های کافی برخوردارند و می توانند در نقش های استراتژیک در سلسله مراتب سازمانی جایگزین شوند. استفاده از برنامه جانشین پروری

کمک می کند تا رویه سیستم ها و قوانین به همه افراد سازمان انتقال داده شود به عبارتی دیگر شفاف سازی صورت گیرد، بنیاد مسکن از طریق جانشین پروری می تواند 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 تاثیر جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر می پردازد.

۴. فرضیه های تحقیق

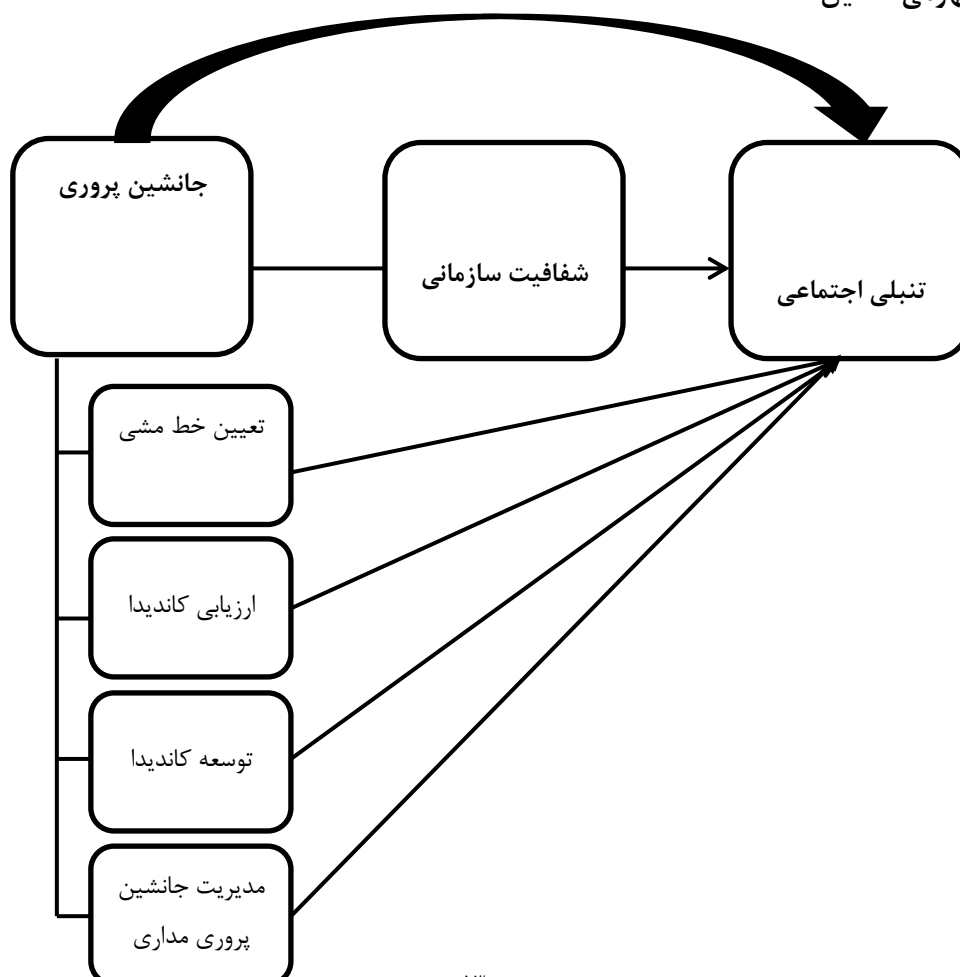
الف) فرضیه اصلی

جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

ب) فرضیه های فرعی

۱. جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
۲. جانشین پروری بر شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
۳. شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
۴. تعیین خط مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
۵. ارزیابی کاندیدا بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
۶. توسعه کاندیداها بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.
۷. مدیریت جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

۵. مدل مفهومی تحقیق



۶. روش تحقیق، جامعه، نمونه آماری و روش نمونه گیری

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است. همچنین از نظر ماهیت و روش، از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری این تحقیق عبارت است از کارکنان اداره بنیاد مسکن استان بوشهر که بر اساس اطلاعات بدست آمده تعداد آنها ۱۷۳ نفر می باشد که به شیوه نمونه گیری تصادفی طبقه ای ۱۲۰ نفر از سازمان انتخاب خواهیم نمود.

۷. ابزار گردآوری داده ها

ابزار اصلی جمع آوری اطلاعات میدانی برای کسب اطلاعات در جامعه آماری پرسشنامه می باشد که پس از تایید توسط استاد راهنما و خبرگان به صورت زیر درآمد.

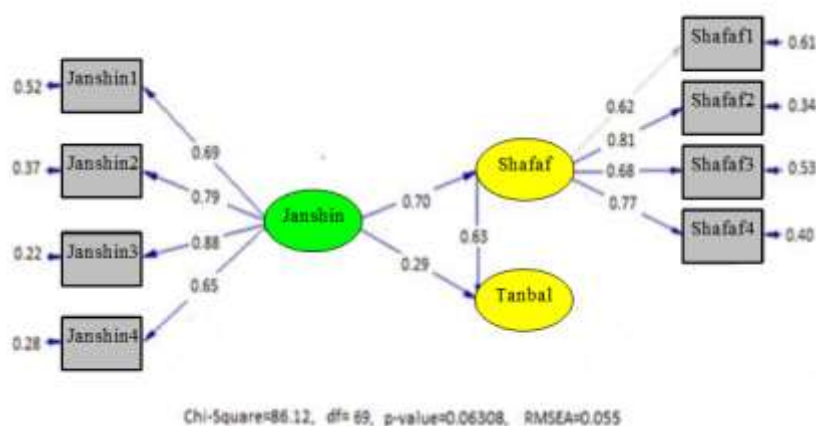
۱. قسمت اول پرسشنامه از اطلاعات جمعیت شناختی شامل جنس، سن، سابقه خدمت و مدرک تحصیلی پاسخگویان تشکیل شده است.
۲. جانشین پروری از طریق پرسشنامه کیم (۲۰۰۶) سنجیده خواهد شد این پرسشنامه از ۳۲ سوال و ۴ بعد تشکیل شده است و ابعاد آن عبارتند از: تعیین خط مشی، ارزیابی کاندیدا، توسعه کاندیداها، مدیریت جانشین پروری.
۳. شفافیت سازمانی از طریق پرسشنامه النشمی (۲۰۱۲) سنجیده خواهد شد این پرسشنامه از ۲۲ سوال و ۴ بعد تشکیل شده است و ابعاد آن عبارتند از: شفافیت قوانین و مقررات، شفاف سازی مراحل انجام کار و فعالیت، شفاف سازی معاملات، شفاف سازی امور اداری و استخدامی.
۴. تنبلی اجتماعی از طریق پرسشنامه مقیمی (۱۳۹۰) سنجیده خواهد شد این پرسشنامه از ۱۰ سوال تشکیل شده است.

۸. بررسی فرضیه های تحقیق

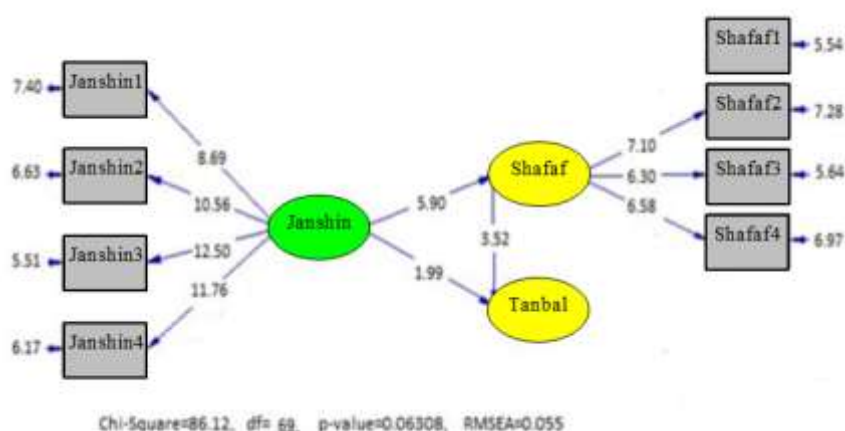
۸-۱ فرضیه اصلی: جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد. جهت بررسی رابطه فوق از مدل سازی معادلات ساختاری و نرم افزار لیزرل استفاده شد. نتایج برازش مدل در نگاره ذیل نشان داده شده است. اثرات مستقیم بین مسیرها در جدول ذیل آورده شده است. همچنین شاخص های نیکویی برازش در جدول ذیل آورده شده است. بر اساس شاخص های نیکویی برازش، مدل برازش داده شده از مناسبت برخوردار است. مقدار RMSEA مدل برابر ۰/۰۵۵ است که نشان دهنده برازش خوب مدل است.

۳. Kim

۴. Al-Nashmi



نمودار ۴-۸ آزمون مدل تحقیق در حالت استاندارد



نمودار ۴-۹ آزمون مدل تحقیق در حالت معناداری

جدول ۱- ضرایب مسیر و معنی داری آن ها و بررسی فرضیه های پژوهش در مدل مسیر اصلی

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

مقادیر بزرگتر از ۱/۹۶ معنی دار در سطح ۰/۰۵

نتایج نشان می دهد جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی برابر ۰/۴۴ می باشد یعنی با افزایش جانشین پروری، شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر به میزان ۰/۴۴ کاهش می یابد.

۸-۲ فرضیه فرعی اول: جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

H_0 : جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از رگرسیون یک متغیره استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر جانشین پروری و کاهش تنبلی اجتماعی توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود.

جدول ۲- ضرایب همبستگی فرضیه فرعی اول

متغیر	تنبلی اجتماعی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R^2
	همبستگی پیرسون (r)	p	تعداد			
جانشین پروری	-۰/۴۰۷	<۰/۰۰۱	۱۲۰	دارد	معکوس	۰/۱۶۵

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

جدول ۳- نتایج رگرسیون یک متغیره فرضیه فرعی اول

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد شده Beta	t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
ثابت	-	۱/۸۱۷	۰/۰۰۱			
جانشین پروری	-۰/۴۰۷	۵/۹۱۲	<۰/۰۰۱	۳۵/۸۰۷	<۰/۰۰۱	۲/۲۲

متغیر ملاک: تنبلی اجتماعی

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < ۰/۰۵$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها ناهمبسته اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین جانشین پروری و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود دارد ($P < ۰/۰۵$). این رابطه به صورت مستقیم و در سطح شدید قرار دارد. بنابراین می توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

بر اساس نتایج رگرسیون، جانشین پروری به صورت مستقیم تنبلی اجتماعی را پیش بینی می کند و اثر کاهشی دارد ($p < ۰/۰۵$ و $Beta = -۰/۴۰۷$). بر اساس مقدار R^2 ، جانشین پروری ۱۶/۵ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

۳-۸ فرضیه فرعی دوم: جانشین پروری بر شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تأثیر معناداری دارد.

H_0 : جانشین پروری بر شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تأثیر معناداری ندارد.

H_1 : جانشین پروری بر شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تأثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر جانشین پروری بر شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از رگرسیون یک متغیره استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر جانشین پروری و شفافیت سازمانی توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود.

جدول ۴- ضرایب همبستگی فرضیه فرعی دوم

متغیر	شفافیت سازمانی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R^2
	همبستگی پیرسون	p	تعداد			
جانشین پروری	۰/۴۲۲	<۰/۰۰۱	۱۲۰	دارد	مستقیم	۰/۱۷۸

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

جدول ۵- نتایج رگرسیون یک متغیره فرضیه فرعی دوم

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد شده Beta	t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
ثابت	-	۱۲/۱۵۱	<۰/۰۰۱			
جانشین پروری	۰/۴۲۲	۳/۱۴۴	<۰/۰۰۱*	۱۶/۷۲۱	<۰/۰۰۱*	۲/۲۱

متغیر ملاک: شفافیت سازمانی

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها ناهمبسته اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین جانشین پروری و شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مستقیم قرار دارد. بنابراین می توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

بر اساس نتایج رگرسیون، جانشین پروری به صورت مستقیم شفافیت سازمانی را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد ($Beta = 0/422$ و $p < 0/05$). بر اساس مقدار R^2 ، جانشین پروری ۱۷/۸ درصد از تغییرات شفافیت سازمانی را توضیح می دهد.

۴-۸ فرضیه فرعی سوم: شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

H_0 : شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از رگرسیون یک متغیره استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر شفافیت سازمانی و کاهش تنبلی اجتماعی توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود.

جدول ۶- ضرایب همبستگی فرضیه فرعی سوم

متغیر	تنبلی اجتماعی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R^2
	همبستگی پیرسون	p	تعداد			
شفافیت سازمانی	-۰/۶۴۷	<۰/۰۰۰	۱۲۰	دارد	معکوس	۰/۴۱۸

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

جدول ۷- نتایج رگرسیون یک متغیره فرضیه فرعی سوم

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد شده Beta	t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
ثابت	-	۹/۱۴۳	<۰/۰۰۰	۶۳/۱۵۳	<۰/۰۰۰	۱/۷۶
شفافیت سازمانی	-۰/۶۴۷	۱۰/۲۱۰	<۰/۰۰۰			

متغیر ملاک: تنبلی اجتماعی

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها ناهمبسته اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین شفافیت سازمانی و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود دارد ($P < 0/05$). این رابطه به صورت مستقیم و در سطح متوسط قرار دارد. بنابراین می توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

بر اساس نتایج رگرسیون، شفافیت سازمانی به صورت مستقیم تنبلی اجتماعی را پیش بینی می کند و اثر کاهشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = -0/647$). بر اساس مقدار R^2 ، شفافیت سازمانی ۴۱/۸ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

۸-۵ فرضیه فرعی چهارم: تعیین خط مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

H_0 : تعیین خط مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : تعیین خط مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر تعیین خط مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از رگرسیون یک متغیره استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر تعیین خط مشی و کاهش تنبلی اجتماعی توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود.

جدول ۸- ضرایب همبستگی فرضیه فرعی چهارم

متغیر	تنبلی اجتماعی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R^2
	همبستگی پیرسون	p	تعداد			
تعیین خط مشی	-۰/۴۴۳	<۰/۰۰۰۱	۱۲۰	دارد	معکوس	۰/۱۹۶

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

جدول ۹- نتایج رگرسیون یک متغیره فرضیه فرعی چهارم

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد شده Beta	t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
ثابت	-	۷۴۵	<۰/۰۰۰۱*	۲۳/۲۸۸	<۰/۰۰۰۱	۲/۳۷
تعیین خط مشی	-۰/۴۴۳	۵/۰۹۵	<۰/۰۰۰۱*			

متغیر ملاک: تنبلی اجتماعی

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه $1/5$ و $2/5$ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها ناهمبسته اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین تعیین خط مشی و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود دارد. ($P < 0/05$). این رابطه به صورت معکوس می باشد. بنابراین می توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

بر اساس نتایج رگرسیون، تعیین خط مشی به صورت معکوس تنبلی اجتماعی را پیش بینی می کند و اثر کاهشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = -0/443$). بر اساس مقدار R^2 ، تعیین خط مشی $19/3$ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

۸-۶ فرضیه فرعی پنجم: ارزیابی کاندیدا بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

H_0 : ارزیابی کاندیدا بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : ارزیابی کاندیدا بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر ارزیابی کاندیدا بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از رگرسیون یک متغیره استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر ارزیابی کاندیدا و کاهش تنبلی اجتماعی توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود.

جدول ۱۰- ضرایب همبستگی فرضیه فرعی پنجم

متغیر	تنبلی اجتماعی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R^2
	همبستگی پیرسون	p	تعداد			
ارزیابی کاندیدا	۰/۰۹۶	$< 0/۷۶۸$	۱۲۰	ندارد	-	-

در سطح $0/05$ معنی دار

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین ارزیابی کاندیدا و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود ندارد ($P > 0/05$).

۸-۷ فرضیه فرعی ششم: توسعه کاندیداها بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

H_0 : توسعه کاندیداها بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : توسعه کاندیداها بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر توسعه کاندیداها بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از رگرسیون یک متغیره استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر توسعه کاندیداها و کاهش تنبلی اجتماعی توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود.

جدول ۱۱- ضرایب همبستگی بین فرضیه فرعی ششم

متغیر	تنبلی اجتماعی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R ²
	همبستگی پیرسون	p	تعداد			
توسعه کاندیدا	-۰/۲۵۱	۰/۰۰۱	۱۲۰	دارد	معکوس	۰/۰۶۳

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

جدول ۱۲- نتایج رگرسیون یک متغیره فرضیه فرعی چهارم

متغیرهای پیش بین	ضریب استاندارد شده Beta	t	P	آماره F	P مدل	آماره دوربین واتسون
ثابت	-	۱/۷۴۴	<۰/۰۰۱*			
توسعه کاندیدا	-۰/۲۵۱	۳/۴۱۶	<۰/۰۰۱*	۲۱/۲۷۶	<۰/۰۰۱	۱/۵۵

متغیر ملاک: تنبلی اجتماعی

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول تحلیل واریانس نشان دهنده این است که مدل رگرسیونی مناسب است ($P < 0/05$ مدل). همچنین مقدار آماره دوربین واتسون به دست آمده در دامنه ۱/۵ و ۲/۵ قرار دارد، لذا می توان گفت خطاها ناهمبسته اند. همچنین نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می دهد که بین توسعه کاندیداها و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود دارد. ($P < 0/05$). این رابطه به صورت معکوس می باشد. بنابراین می توان از رگرسیون استفاده کرد و نتایج آن را تفسیر نمود.

بر اساس نتایج رگرسیون، توسعه کاندیداها به صورت معکوس تنبلی اجتماعی را پیش بینی می کند و اثر کاهشی دارد ($p < 0/05$ و $Beta = -0/251$). بر اساس مقدار R^2 ، توسعه کاندیداها ۶/۳ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

۸-۸ فرضیه فرعی هفتم: مدیریت جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

H_0 : مدیریت جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری ندارد.

H_1 : مدیریت جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد.

جهت بررسی تأثیر مدیریت جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر از رگرسیون یک متغیره استفاده شده است (داده ها کمی و نرمال). قبل از اجرای رگرسیون باید وجود رابطه بین دو متغیر مدیریت جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی توسط ضریب همبستگی پیرسون سنجیده شود.

جدول ۱۳- ضرایب همبستگی فرضیه فرعی هفتم

متغیر	تنبلی اجتماعی			وجود ارتباط	نوع ارتباط	R ²
	همبستگی پیرسون	p	تعداد			
مدیریت جانشین پروری	۰/۰۵۶	۰/۰۵۳	۱۲۰	ندارد	-	-

در سطح ۰/۰۵ معنی دار

نتایج به دست آمده از جدول ضریب همبستگی نشان می دهد بین مدیریت جانشین پروری و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود ندارد.

۹. نتایج و یافته های تحقیق

نتیجه فرضیه اصلی: نتیجه فرضیه اصلی تحقیق نشان داد جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی با نقش میانجی شفافیت سازمانی تاثیر معناداری دارد. ضریب مسیر جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی برابر ۰/۴۴ می باشد یعنی با افزایش جانشین پروری، شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر به میزان ۰/۴۴ کاهش می یابد.

نتیجه فرضیه فرعی اول: نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق نشان داد جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد. این ارتباط به صورت معکوس می باشد. بر اساس مقدار R2، جانشین پروری ۱۶/۵ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

نتایج آزمون فرضیه فرعی دوم: نتیجه فرضیه فرعی دوم تحقیق نشان داد جانشین پروری بر شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد. بر اساس نتایج رگرسیون، جانشین پروری به صورت مستقیم شفافیت سازمانی را پیش بینی می کند و اثر افزایشی دارد بر اساس مقدار R2، جانشین پروری ۱۷/۸ درصد از تغییرات شفافیت سازمانی را توضیح می دهد.

نتیجه فرضیه فرعی سوم: نتیجه فرضیه فرعی سوم تحقیق نشان داد شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد. بر اساس نتایج رگرسیون، شفافیت سازمانی به صورت مستقیم تنبلی اجتماعی را پیش بینی می کند و اثر کاهشی دارد. بر اساس مقدار R2، شفافیت سازمانی ۴۱/۸ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

نتیجه فرضیه فرعی چهارم: نتیجه فرضیه فرعی چهارم تحقیق نشان داد تعیین خط مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد. بر اساس نتایج رگرسیون، تعیین خط مشی به صورت معکوس تنبلی اجتماعی را پیش بینی می کند و اثر کاهشی دارد بر اساس مقدار R2، تعیین خط مشی ۱۹/۳ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

نتیجه فرضیه فرعی پنجم: نتیجه فرضیه فرعی پنجم تحقیق نشان داد بین ارزیابی کاندیدا و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود ندارد چرا که سطح معناداری از ۰/۰۵ بزرگتر است.

نتیجه فرضیه فرعی ششم: نتیجه فرضیه فرعی ششم تحقیق نشان داد توسعه کاندیداها بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد. بر اساس نتایج رگرسیون، توسعه کاندیداها به صورت معکوس تنبلی اجتماعی را پیش بینی می کند و اثر کاهشی دارد بر اساس مقدار R2، توسعه کاندیداها ۶/۳ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی را توضیح می دهد.

نتیجه فرضیه فرعی هفتم: نتیجه فرضیه فرعی هفتم تحقیق نشان داد بین مدیریت جانشین پروری و کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر ارتباط معناداری وجود ندارد چرا که سطح معناداری از ۰/۰۵ بزرگتر است.

۱۲. پیشنهادات کاربردی

ضمن بررسی فرضیه فرعی اول تحقیق دریافتیم که جانشین پروری بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می گردد سازمان، روش های توسعه مهارت های مدیریتی برای متصدیان و

جانشین های پست های اداری را اجرا کند همچنین سازمان برنامه استراتژیک مناسبی در جهت جانشین پروری در سازمان طراحی نماید به گونه ای که با اهداف سازمان هماهنگ باشد.

ضمن بررسی فرضیه فرعی دوم تحقیق ضمن بررسی جانشین پروری بر شفافیت سازمانی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می گردد برای جانشین پروری ابتدا نیازهای شغلی پست ها 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.

ضمن بررسی فرضیه فرعی سوم تحقیق ضمن بررسی شفافیت سازمانی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می گردد قوانین و مقررات حاکم بر سازمان به گونه ای وضع گردد که اختلاف نظری 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 شایسته سالاری رویه های استخدام صورت گیرد.

ضمن بررسی فرضیه فرعی چهارم تحقیق ضمن بررسی تعیین خط مشی بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران سازمان مشاغل مهم و اثرگذار را شناسایی کرده و افراد با قابلیت های قابل قبول برای پست ها سازمانی مورد نظر را شناسایی کرده و با دوره های آموزش و توانمند کردن این افراد آنها را آماده پذیرش مشاغل نمایند.

ضمن بررسی فرضیه فرعی ششم تحقیق ضمن بررسی توسعه کاندیداها بر کاهش تنبلی اجتماعی در اداره بنیاد مسکن استان بوشهر تاثیر معناداری دارد بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران سازمان از روش های مختلف جانشین پروری (بازی های مدیریتی، استاد شاگردی، دوره های آموزشی و...) کارکنان را آماده پذیرش مشاغل متفاوت کرده تا در شرایط لازم افراد پرورش یافته جهت پذیرش پست های سازمانی در اختیار داشته باشند.

منابع

۱. سالم، م. (۱۳۹۵)، "مدیریت منابع انسانی و چابک سازی سازمان"، چالش های جهان، سال ۲، شماره ۳، صص ۹۵-۱۲۶
۲. صفاری نیا، م، امیرخانی رازلیقی، ز. (۱۳۹۲)، "تحلیل مسیر ارتباط اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره های دولتی استان تهران"، مجله پژوهش های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۲، شماره ۴، صص ۱۱۱-۱۳۱
۳. سپهوند، ر، محمدیاری، ز. (۱۳۹۴)، "شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی"، سال ۴، شماره ۳، صص ۱-۳۰
۴. شاهرزائی، م. (۱۳۹۳)، "بررسی تنبلی در سازمان ها، دومانه نامه پیام دریا"، سال ۵۲، شماره ۲۲۲.
۵. Vincent, K. (2013). The Pursuit of Laziness: An Idle Interpretation of the Enlightenment, The European Legacy: Toward New Paradigms, 18:4, 531-532, DOI: 10.1080/10848770.2013.791467
۶. Albu, O. B. & Wehmeier, S. (2014). "Organizational Transparency and Sense-Making: The Case of Northern Rock", Journal of Public Relations Research, 26 (2), pp 117-133
۷. Wehmeier, S. & Raaz, O. (2012). "Transparency matters: The concept of organizational transparency in the academic Discourse", Public Relations Inquiry, 1 (3), pp 337-366.
۸. Christensen, L. T. & Cornelissen, J. (2015). "Organizational transparency as myth and metaphor", European Journal of Social Theory, 18 (2), pp 132-149

۹. رئیسی پور، ع، تدبیری، س، ساده، ا، افشار نژاد، ع. (۱۳۹۶)، تدوین و ارائه الگوی نظام جانشین پروری مبتنی بر شایستگی مدیران پژوهش مبتنی بر رویکرد کیفی داده بنیاد، نشریه مدیریت فردا، سال ۱۶، صص ۳۳-۵۴
۱۰. آذر، خ، سلیمانی، ت. (۱۳۹۶)، "بررسی وضعیت برنامه جانشین پروری مدیران دانشگاه (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل)"، ماهنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی، دوره ۱۰، شماره ۶، صص ۵۱۶-۵۲۵
۱۱. فقیهی، ا، ذاکری، م. (۱۳۹۳)، "آسیب شناسی استقرار جانشین پروری مدیران در سازمانهای دولتی ایران"، فصلنامه رسالت مدیریت دولتی، سال ۵، شماره ۱۵ و ۱۶، صص ۲۴-۱۵
۱۲. زین الدینی بیدمشکی، ز، عدلی، ف، وزیری، م. (۱۳۹۳)، "مقایسه وضعیت موجود جانشین پروری و مدیریت استعداد با وضعیت مطلوب آن در نظام آموزش عالی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی"، شماره ۷۲، صص ۷۲-۵۱
۱۳. قلی پور، آ، پور عزت، ع، سبک رو، م. (۱۳۹۰)، "کاربست مدل میدان نیرو در برنامه ریزی برای جانشین پروری"، دوفصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)، سال ۳، شماره ۱، صص ۱۳۹-۱۱۹
۱۴. تكلو، ف، احمدی، ك، ضياء پور، آ. (۱۳۹۳)، "بررسی ارتباط بین مؤلفه های مدل پنج عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۳"، مجله تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی، سال ۴، شماره ۱، صص ۵۱-۴۳
۱۵. دامغانیان، ح، موسوی داودی، س، فرتاش، ك. (۱۳۹۴)، "بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی"، مدیریت فرهنگ سازمانی، شماره اول، صص ۱۳۳-۱۱۵
۱۶. صالحی صدقیانی، ج، اشجعی دلچه، ر، صفری اوچقاز، ف. (۱۳۹۶)، "سرمایه روانشناختی و بهبود عملکرد منابع انسانی بر نقش میانجی کاهش تنبلی اجتماعی"، فصلنامه توسعه، سال ۱۲، شماره ۴۴، صص ۱۷۲-۱۴۱
۱۷. عباسی، ط، مقیمی، ب، دستی گردی، ز. (۱۳۹۴)، "تبیین رابطه بین تقدیرگرایی و بهره وری نیروی انسانی"، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، سال ۵، شماره ۱۷، صص ۱۳۴-۱۱۷
۱۸. محمدیاری، ز، سهوند، ر، وحدتی، ح، موسوی، س. (۱۳۹۷)، "نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمانهای دولتی"، فصلنامه مدیریت منابع انسانی، سال ۱۰، شماره ۱، صص ۷۵-۵۱
۱۹. فیروزجانیان، ع، شریفی مقدم، پ. (۱۳۹۶)، "تحلیل تنبلی دانشگاهی به مثابه تنبلی اجتماعی در میان دانشجویان دانشگاه مازندران"، جامعه شناسی کاربردی، سال ۲۸، شماره ۴، صص ۷۰-۵۳
۲۰. درویش، ح، عظیمی زچکانی، ف. (۱۳۹۵)، "بررسی تأثیر شفافیت سازمانی بر کاهش فساد اداری با میانجی گری اعتماد سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان بیمارستان پانزده خرداد ورامین)"، مجله مدیریت دولتی، دوره ۸، شماره ۱، صص ۱۶۶-۱۵۳
۲۱. Nielsen, C., & 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), pp 847-854
۲۲. سید نقوی، م، فراهانی، ف. (۱۳۹۲)، "ایجاد استراتژی مناسب و ارتقای شفافیت سازمانی از طریق رهبری نوآور"، فصلنامه مطالعات مدیریت، سال ۲۳، شماره ۷۲، صص ۹۷-۷۵
۲۳. نجیبی، م. (۱۳۹۲)، "بررسی رابطه آمادگی دولت الکترونیک و اعتماد عمومی: تبیین نقش میانجی شفافیت سازمانی"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ولی عصر (عج) رفسنجان.
۲۴. کاشف، ح، تقوایی یزدی، م، نیازآذری، ك. (۱۳۹۷)، "ارائه مدل شفافیت سازمانی در ارتباط با توانمندسازی جهت استقرار اعتماد سازمانی مدیران (مطالعه موردی: دانشگاه آزاد اسلامی استان مازندران)"، پژوهش در نظام های آموزشی، دوره ۱۲، صص ۱۳۰-۱۱۱
۲۵. مصطفی پور، زهرا (۱۳۹۷)، جانشین پروری مبتنی بر شایسته گزینی گامی به سوی تحول سازمانی، دومین کنگره بین المللی و سومین کنفرانس توانمندسازی جامعه در حوزه علوم انسانی و مطالعات تربیتی.

۲۶. ادبی، س، بخشی، ن، ادبی، ی، ناوی، ز. (۱۳۹۵)، "بررسی و تبیین مدیریت جانشین پروری"، سومین کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت، اقتصاد و علوم انسانی.
۲۷. فولادیان، م، فاطمی امین، ز. (۱۳۹۶)، "تنبلی اجتماعی بزرگترین مانع در تحقق الگوی کار اسلامی، یازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت."
۲۸. اله یاری، م، خاکشور، س، دهنوی، م. (۱۳۹۵)، "بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی و تنبلی اجتماعی. (مورد مطالعه: کارکنان بانک اقتصاد نوین مشهد)، " دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی، استانبول- کشور ترکیه.
۲۹. کردی، ا، ناستی زایی، ن. (۱۳۹۵)، "معضل تنبلی اجتماعی در سازمان ها"، اولین همایش بین المللی پژوهش های نوین در مطالعات مدیریت، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.
۳۰. رضاپور، م. (۱۳۹۷)، "تعیین تاثیر شفافیت سازمانی بر ادراک کارکنان از سیاست های سازمانی (مطالعه موردی کارکنان آموزش و پرورش منطقه آزاد ماکو)، " نخستین کنفرانس ملی تحقیقات کاربردی در علوم انسانی و روانشناسی، تهران، پژوهشگاه فرهنگ و هنر.
۳۱. دیهم پور، م، میاندراری، ک. (۱۳۹۶)، "بررسی نقش شفافیت سازمانی در توسعه سرمایه اجتماعی (مورد مطالعه: شهرداری های غرب مازندران)، " مدیریت سرمایه اجتماعی، دوره ۴، شماره ۲، صص ۲۸۳-۳۰۷