

نقش پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در گسترش فرایندهای جانشین‌پروری با توجه به اثر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان

حمیدرضا میرصفیان^۱، معصومه کالاته‌سیفیری^۲

۱. استادیار مدیریت ورزشی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول)

۲. دانشیار مدیریت ورزشی، دانشگاه مازندران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۵/۲۷

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف پایش نقش پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در فرایند جانشین‌پروری در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان، با توجه به اثر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان خبره به‌عنوان متغیرهای میانجی انجام شده است. این پژوهش از دسته مطالعات توصیفی (همبستگی) است و جامعه آماری آن تمامی ۳۶۶ نفر کارکنان خبره سازمان‌های ورزشی استان اصفهان بودند که به‌صورت کل‌شمار برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. از چهار پرسش‌نامه استاندارد مدیریت مثبت‌گرا، خودکارآمدی شغلی، اعتماد سازمانی و جانشین‌پروری برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شد و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار ایموس گرافیک تحلیل شدند. نتایج حاصل از مدل فرض‌شده پژوهش نشان داد که پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان به‌صورت مستقیم با وزن رگرسیونی ۰/۴۴ و همچنین، با میانجیگری سازه‌های خودکارآمدی شغلی با وزن رگرسیون ۰/۷۱ و اعتماد سازمانی کارکنان خبره با وزن رگرسیونی ۰/۶۵ بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری در آن سازمان‌ها اثرگذار بوده است؛ به همین دلیل، تأکید بر پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان می‌تواند به گسترش فرایند جانشین‌پروری در سازمان‌های ذکرشده منجر شود. با توجه به اثر مضاعف پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا بر توسعه فرایند جانشین‌پروری با توجه به نقش میانجی خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان خبره در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان به مسئولان مرتبط توصیه می‌شود علاوه بر پیاده‌سازی این روش نوین مدیریتی در سازمان، برای توسعه متغیرهای روان‌شناختی کارکنان نیز تلاش کنند.

واژگان کلیدی: اعتماد سازمانی، برنامه‌های جانشین‌پروری، ثبات شغلی، خودکارآمدی، مدیریت مثبت‌گرا.

1. Email: Hamid.Mirsafian@gmail.com

2. Email: ma.kalateh@gmail.com

مقدمه

در دنیای پیچیده و پرقاب‌کنونی، تنها سازمان‌هایی امکان بقا و استمرار فعالیت دارند که پیش‌بینی واقع‌بینانه‌ای از وقایع پرچالش آینده حرفه‌ای خود داشته باشند و فعالیت‌های خود را در آن راستا انجام دهند (احمد، محمد و عبدالمناف^۱، ۲۰۱۷، ۲۵). در این راستا، تقویت منابع گوناگون سازمانی و به‌ویژه منابع انسانی می‌تواند سازمان‌ها را در دستیابی بهتر به اهداف سازمانی و برخورداری بیشتر از مزیت رقابتی یاری کند (گل‌وردی و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۰۰). فعالیت‌های جانشین‌پروری یکی از مهم‌ترین تمهیداتی هستند که سیاست‌گذاران سازمان‌ها برای بهره‌مندی پایدار از نیروی انسانی کارآمد و متخصص به‌کار می‌برند؛ زیرا، خروج کارکنان کارآمد در سطوح متفاوت سازمانی به دلایلی گوناگون مانند بازنشستگی، استعفا، ارتقا، ترک خدمت و حتی فوت، موجب ایجاد خلأ و کاستی در مشاغل کلیدی سازمانی می‌شود که نتیجه آن می‌تواند موجب اختلال در روند حرکت سازمان به سمت دستیابی به اهداف سازمانی شود (روتول^۲، ۲۰۱۰، ۵۱). فرایندهای جانشین‌پروری که از آن به‌عنوان فعالیتی راهبردی، نظام‌مند و حساب‌شده با هدف کسب اطمینان از تصدی منطقی، بدون تبعیض و بر مبنای اصول شایستگی مشاغل یاد می‌شود، شامل برنامه‌ریزی‌های بلندمدتی هستند که در سطوح متفاوت سازمانی انجام می‌شوند و هدف آن‌ها توسعه و پرورش کارکنان کلیدی سازمان به‌منظور تصدی پست‌های خالی سازمانی یا جایگزینی با افراد ناشایست است (سیدا و آبیدا^۳، ۲۰۱۴، ۲۷۶). برخی اندیشمندان منابع انسانی، فعالیت‌های جانشین‌پروری در سازمان را کوششی برنامه‌ریزی‌شده برای کسب اطمینان از ادامه عملکرد مؤثر سازمان، بخش، واحد یا حتی گروه‌های کاری از طریق تأمین، توسعه، جایگزینی و استفاده کاربردی از کارکنان کلیدی در طی زمان می‌دانند که می‌توانند در سمت‌های مدیریتی و غیرمدیریتی و در طبقه‌های گوناگون شغلی، تخصصی، فنی، خدماتی و غیره اعمال شوند (خطری، گوبتا، گولاتی و چاوهان^۴، ۲۰۱۰، ۴۱). ایجاد و گسترش فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌ها براساس توجه به فرایندهای گوناگون برنامه‌ریزی به‌عنوان اساسی‌ترین عامل در توسعه این فرایند، توجه به همه اجزا، برنامه‌ها و اهداف سازمان در قالب کلیتی متعادل و به‌هم‌پیوسته و در قالب رویکردی سیستمی، ارتقای فرهنگ سازمانی هماهنگ با توسعه فرهنگ جانشین‌پروری در سازمان و در راستای پذیرش فرایند و قبول اهمیت و تلاش برای پیاده‌سازی آن در سازمان، توجه بیشتر به اصول مرتبط به شایستگی افراد و به‌صورت کلی، شایسته‌سالاری در ارتباط با کارکنان دخیل در این فرایند و همچنین، توجه به

1. Ahmad, Mohamed & Abdul Manaf
2. Rothwell
3. Syeda & Abida
4. Khatri, Gupta, Gulati & Chauhan

طراحی و به‌کارگیری درست و واضح الگوهای مسیر شغلی، در سازمان امکان‌پذیر هستند. همکاری بخش‌های مدیریتی به‌ویژه مدیریت ارشد می‌تواند به‌صورت بارز در توسعه این فرایند بنیادی در سازمان مؤثر باشد. نتیجه این امر می‌تواند جایگزینی کارکنان در پست‌های سازمانی نامناسب (احمد و همکاران، ۲۰۱۷، ۲۶)، ارتقای عملکرد شغلی کارکنان (محمدی و شرفی، ۲۰۱۵، ۶۲)، دستیابی بیشتر به اهداف راهبردی^۱ سازمانی (احمد و همکاران، ۲۰۱۷، ۲۶)، توسعه خدمات (سیدا و آبی‌دا، ۲۰۱۴، ۲۷۵)، کاهش آسیب‌های اقتصادی و اجتماعی سازمانی (روتول، ۲۰۱۰، ۵۲) و در نتیجه، توسعه بهره‌وری سازمانی (سیدا و آبی‌دا، ۲۰۱۴، ۲۷۵) در سازمان باشد. اهمیت توجه به برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان به‌حدی است که اندیشمندان حوزه منابع انسانی سازمانی بی‌توجهی به آن را مانند یک بمب ساعتی بسیار مخرب برای آینده سازمان می‌دانند که دیر یا زود منفجر خواهد شد (پورصادق، پیری و خاتمی، ۲۰۱۳، ۳۰)؛ به‌عبارت‌دیگر، برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان به بیمه عمر سازمانی تشبیه شده‌اند که همه صاحب‌نظران درباره اهمیت و ضرورت انجام آن در سازمان‌ها، فارغ از حوزه عملکرد و ماهیت وظیفه سازمان‌ها اتفاق نظر دارند (پورصادق و همکاران، ۲۰۱۳، ۳۱). تاکنون مدل‌هایی متنوع در برنامه‌ریزی و مدیریت جانشین‌پروری در سازمان‌ها ارائه شده‌اند که از بین آن‌ها می‌توان به مدل ستاره هفت‌پر، مدل کانال رهبری، مدل خزانه‌های افزایشی، مدل جانشین‌پروری بدون عناوین شغلی و مدل مشترک‌المنافع جانشین‌پروری اشاره کرد (خطری و همکاران، ۲۰۱۰، ۴۲) که در همه آن‌ها می‌توان به تأثیر سبک‌های رهبری اتخاذشده توسط مدیران در گسترش مدیریت، فرایند و برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان اشاره کرد (گل‌وردی، ۲۰۱۴). با بررسی پژوهش‌های اندک انجام‌شده در کشور به‌نظر می‌رسد برخی سبک‌های رهبری مانند سبک رهبری مشارکتی، توجیهی و تفویضی (گل‌وردی و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۰۳)، سبک رهبری تحول‌آفرین (آبیاغی اصفهانی، ۲۰۱۶) و سبک رهبری تیمی (گل‌وردی، ۲۰۱۴) تأثیراتی مثبت بر گسترش برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان دارند که با توجه به ماهیت متفاوت سازمان‌ها، ویژگی‌های کارکنان و دیگر عوامل مرتبط، شاید در همه سازمان‌ها نتوانند پیاده‌سازی و اجرا شوند؛ حال آنکه یکی از مفاهیم جدیدی که به‌تازگی اندیشمندان حوزه منابع انسانی سازمانی به آن توجه کرده‌اند، پارادایم مدیریت مثبت‌گرا و بررسی راهبردها و تأثیرات آن بر عملکرد کارکنان و نیز انجام‌دادن بهینه برنامه‌های سازمانی است. مدیریت مثبت‌گرا، علم و کاربرد بهینه حالت‌ها، صفات، ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها، رویکردها، رویه‌ها، فرایندها و سیاست‌ها در سازمان در راستای تولید و

1. Strategic

گسترش نتایج مثبت سازمانی است (کامرون^۱، ۲۰۱۳، ۶۴) که به خلق محیط کاری مثبت، ارتقای عملکردهای شغلی و حرفه‌ای، توسعه بهره‌وری سازمانی، بهبود کیفیت زندگی کاری، افزایش سازگاری شغلی و شکوفایی کارکنان و سازمان منجر می‌شود که نتیجه آن داشتن عملکرد متفاوت و فوق‌العاده شغلی کارکنان و همچنین، دستیابی سازمان به مزیت رقابتی بیشتری نسبت به سازمان‌های رقیب است (پیرا^۲، ۲۰۱۳، ۹۸). از دیدگاه سازمانی کامرون (۲۰۱۳، ۶۴)، در نظر گرفتن چالش‌ها و موانع به‌عنوان فرصت، تأکید بیشتر بر ویژگی‌های مثبت، ظرفیت‌ها و امکانات سازمانی و برخورداری از یک‌سوگیری و گرایش مثبت به تفسیر فرایندها، عملکردها و اهداف سازمانی و همچنین، به‌کارگیری منابع و قابلیت‌های گوناگون سازمانی، از ویژگی‌های مدیریت مثبت گرا در سازمان هستند. این پارادایم نوین مدیریتی در نظریه‌های روان‌شناسی مثبت‌گرا ریشه دارد که در یک دهه اخیر نفوذ بسیاری در عرصه مدیریت در هر دو حوزه ساختاری سازمان رفتار سازمانی داشته است (آقابابایی، هویدا و رجایی‌پور، ۲۰۱۳، ۱۶۶). در این پارادایم، مدیران دیدگاهی فراتر از حل مسئله دارند و به‌جای تمرکز بر شناسایی و حل‌وفصل مشکلات، برای رشد و تعالی سازمان در راستای خلق عملکردها و فرایندهای جدید و ایده‌های نوآورانه، توسعه منابع متنوع سازمانی، گسترش توانایی‌های کارکنان و افزودن به مزیت رقابتی سازمان تلاش می‌کنند (کامرون، ۲۰۱۳، ۹۸)؛ به‌بیان‌دیگر، در این پارادایم سازمان‌ها با تأکید بر تشکیل و توسعه بسترهای سازمانی مثبت از طریق تغییر در فرایندها، رویه‌ها، اصول و سیاست‌های سازمانی، ایجاد و گسترش ارزش‌ها و آرمان‌های موردتوجه و موردقبول کارکنان در سازمان، توجه به ارتباطات میان کارکنان به‌صورت فردی و گروه‌های کاری و توسعه ارتباطات مثبت، اثربخش و مطلوب میان فرد و سازمان و همچنین، توجه به توسعه ارتباطات برون‌سازمانی و روابط میان‌سازمانی با جامعه هدف و سازمان‌های رغیب، می‌توانند سازمان را در جهت توسعه خلاقیت، نوآوری و عملکردهای شغلی کارکنان و بهبود فرایندهای شغلی و سازمانی یاری کنند و مسیر بهره‌گیری از ظرفیت‌های بیشتر و همچنین، خلق فرصت‌های جدید در بازار را براساس رویکردی توسعه‌مدار هموار کنند؛ درحالی‌که تأکید پارادایم‌های سنتی همواره بر حفظ استانداردهای کاری است (پیرا، ۲۰۱۳، ۹۵) که نتیجه آن تنها حفظ حیات سازمان است که با روشی تدافعی برای دفع خطرها و فشارهای درونی و بیرونی سازمانی به‌دست می‌آید (کامرون، ۲۰۱۳، ۹۸)؛ به همین دلیل، به‌کارگیری این روش نوین مدیریتی در سازمان‌ها از منظر کاربردی می‌تواند در توسعه سازمانی (پیرا، ۲۰۱۳، ۹۸)، گسترش قابلیت‌های منابع انسانی

-
1. Cameron
 2. Pierra

(مارتینز و تربلانچ^۱، ۲۰۱۵، ۷۳)، مدیریت استعداد خلق شرایط مناسب برای ایجاد نوآوری‌های سازمانی (اوی و پاترا^۲، ۲۰۱۵، ۹۸)، توسعه رهبری (آقابابایی و همکاران، ۲۰۱۳، ۱۶۷)، گسترش تیم‌های کاری و برنامه‌های شغلی (کامرون، ۲۰۱۳، ۹۸)، افزایش رقابت‌های سازمانی (آرمسترانگ^۳، ۲۰۱۵، ۳۴)، ایجاد و تقویت علایق سازمانی و رفع نیازهای شغلی کارکنان (مارتینز و تربلانچ، ۲۰۱۵، ۷۳) مؤثر باشد؛ بر همین اساس، استفاده از اقدام‌ها و مداخله‌هایی که اصول مدیریت مثبت‌گرا در هسته خود دارد، می‌تواند به گسترش تمامی ابعاد سازمانی منجر شود (آقابابایی و همکاران، ۲۰۱۶، ۱۶۸).

اندیشمندان حوزه منابع انسانی و رفتار سازمانی همواره به نقش کارکنان در انجام و اجرای بهینه برنامه‌های سازمانی تأکید داشته‌اند (محمدی و شرفی، ۲۰۱۵، ۶۰). این مطلب یعنی بدون برخورداری از کارکنانی با توانایی‌های مهارتی مناسب و قابلیت‌های روان‌شناختی مطلوب در سازمان دستیابی به اهداف سازمانی به‌آسانی انجام‌پذیر نیست (گل‌وردی و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۰۱)؛ براین اساس، پاسخ به این سؤال اهمیت می‌یابد که آیا ویژگی‌های روان‌شناختی و نیز ادراکات و نگرش‌های کارکنان هدف برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان و به‌عبارت‌بهرتر، ویژگی‌های افراد خبره در فرایند جانشین‌پروری برای تصدی مناصب سازمانی که در حال حاضر آن‌ها مسئول آن هستند، علاوه بر پیاده‌سازی روش نوین مدیریت مثبت‌گرا در سازمان، بر بازدهی بهتر فرایندهای جانشین‌پروری اثرگذار هستند؟ یا آنکه صرف به‌کارگیری مدیریت مثبت‌گرا می‌تواند به‌صورت پذیرفته‌شده‌ای برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان را به سرانجام برساند؟ در این ارتباط شاید مفاهیم عمیق، ظریف و پراهمیت رفتار سازمانی مانند خودکارآمدی کارکنان و همچنین اعتماد سازمانی آن‌ها به شغل، محیط شغلی و به‌صورت کلی به سازمان، در مسیر تأثیر مدیریت مثبت‌گرا بر بهره‌وری بیشتر فرایند و برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان مؤثر باشند. خودکارآمدی که از مفاهیم کلیدی در نظریه شناختی بندورا^۴ (۲۰۰۴) است، به احساسی پایدار و روشن از لیاقت، عزت‌نفس و قابلیت‌ها و ارزش فرد از خود و احساس کفایت و تخصص و کارایی وی در برخورد با موانع گفته می‌شود؛ به‌بیان‌دیگر، این مفهوم اطمینان از توانایی خود در کنترل افکار و احساسات و فعالیت‌های شغلی است که با توسعه ارزیابی درونی فرد از خود و مهارت‌ها، توانایی‌ها و قابلیت‌های وی در ارتباط با شغل و وظایف شغلی و نیز در ارتباط با گروه‌های کاری، گسترش باور فرد در مورد

-
1. Martins & Terblanche
 2. Avey & Patera
 3. Armstrong
 4. Bandura

توانایی استفاده از اطلاعات مرتبط با شغل و اطلاعات مؤثر در اجرای بهتر عملکردهای شغلی و سازمانی در سازمان، ارتقای باور فرد از توانایی خود در ارتباط با تعیین و انتخاب اهداف شغلی و سازمانی و برنامه‌ریزی در راستای دستیابی به آن‌ها و همچنین، در حل مسائل شغلی و سازمانی به صورتی منطقی و مطلوب، می‌تواند بر چگونگی بروز رفتارهای شغلی کارکنان و پیامدهای آن مؤثر باشد. باورهای خودکارآمدی می‌توانند رفتار افراد را به طور مطلوب پیش‌بینی کنند؛ زیرا، رفتار افراد براساس باورهای خودکارآمدی و به عبارت بهتر، بر مبنای ادراک آن‌ها از دانش، توانایی، مهارت و تخصص آن‌ها شکل می‌گیرد (کریمی نوری و نیکدل، ۲۰۱۰، ۲۲)؛ به همین دلیل است که از خودکارآمدی شغلی به عنوان یک عامل انگیزشی، فعال‌کننده، نیرودهنده، نگهدارنده و هدایت‌کننده رفتار سازمانی در مسیر دستیابی به اهداف سازمانی یاد شده است (سوانیل، بوسا و روس اینس، ۲۰۱۵، ۱۴۱۴) که نتیجه آن توسعه رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان است (ذوی‌الحیات، نوربخش و سپاسی، ۲۰۱۶، ۶۳) و ارتقای توانایی‌های آنان در تصمیم‌گیری‌های شغلی و در نتیجه، توسعه اثربخشی سازمانی است (ذوی‌الحیات، نوربخش و سپاسی، ۲۰۱۶، ۶۳).

یکی دیگر از مفاهیم اثرگذار بر نگرش و رفتار نیروی انسانی در سازمان‌ها که به صورت وسیعی با کیفیت عملکرد کارکنان و بازدهی آن‌ها در ارتباط است، مفهوم اعتماد سازمانی است که از آن به عنوان یک پدیده درون سازمانی مرتبط با میزان اعتماد بین کارکنان به یکدیگر و به سرپرستان و مدیران (وانهالا و ریکا، ۲۰۱۰، ۸۸۵) و همچنین، اعتماد به سازمان و عملکردها، فرایندها و برنامه‌های آن یاد شده است (کوپل‌ویسر، گرافراس و دزیک، ۲۰۱۱، ۴۲). اعتماد سازمانی یکی از مفاهیم پراهمیت در ادبیات مدیریت رفتار سازمانی است که به عنوان پیش‌نیازی در جهت اثربخشی بیشتر سازمانی می‌تواند با ایجاد اثرهای درون‌فردی و برون‌فردی بر توسعه عملکردهای شغلی و حرفه‌ای کارکنان، بر بهره‌وری بیشتر سازمانی اثرگذار باشد (پوستایت و لامسا، ۲۰۰۸، ۳۳۴)؛ به همین دلیل، از این مفهوم به عنوان عاملی اثرگذار بر سرمایه اجتماعی و فکری سازمان نام برده شده است (وانهالا و ریکا، ۲۰۱۰، ۸۸۶). در جریان برقراری اعتماد سازمانی تعهد به ایجاد روابط بین‌فردی و همچنین، برقراری ارتباطات سازمانی بر مبنای صداقت، انسجام و گشودگی در میان کارکنان توسعه یافته، از میزان نگرانی آنان از چگونگی نظام ارتقا، ترفیع، تشویق و پرداخت در سازمان از یک طرف و همچنین آینده شغلی خودکاسته، نبود تناسب بین توانایی‌ها و قابلیت‌های آن‌ها و ارزشی که سازمان برای عملکرد این افراد قائل است، کاهش یافته، و تعیین هویت، وابستگی،

1. Swanepoel, Botha & Rose-Innes
2. Vanhala & Riikka
3. Kuppelwieser, Grafrath & Dziuk
4. Pucetaite & Lamsa

احساس وفاداری و احساس تعلق کارکنان به شغل و سازمان خود افزایش می‌یابد که در نتیجه آن، کارکنان با نگرش‌ها و انگیزه‌های مثبت به اجرای عملکردهای شغلی می‌پردازند و در جریان برقراری ارتباطات سازمانی و نیز در حل مشکلات و منازعات سازمان همکاری دارند (کوپل و همکاران، ۲۰۱۱، ۴۲) که نتیجه آن می‌تواند توانمندسازی بیشتر کارکنان (صادقی، عیدی، ناصری پلنگرد و لقمانی، ۲۰۱۵، ۸۹)، دلبستگی شغلی بیشتر، عدالت سازمانی بیشتر و گسترش ارزش‌های شغلی (صیف، رستگار، جعفری و تاجوران، ۲۰۱۶، ۴۹) باشد که به بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی در راستای دستیابی به اهداف شغلی و سازمانی می‌انجامد (فعال، علیدوست قهفرخی و جلالی فراهانی، ۲۰۱۶، ۴۱)؛ به‌همین دلیل و با توجه به موارد ذکرشده، در پژوهش حاضر در صدد کشف اثرهای مستقیم و غیرمستقیم روش نوین مدیریت مثبت‌گرا بر برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان، با میانجیگری مؤلفه‌های خودکارآمدی و اعتماد سازمانی کارکنان خبره آن سازمان‌ها هستیم. در حال حاضر، توجه به برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان‌های دولتی کشور به‌صورت کلی (گل‌وردی و همکاران، ۲۰۱۶، ۲۰۱) و به‌ویژه در سازمان‌های ورزشی بسیار کم‌رنگ است و درحقیقت، به این برنامه‌ها و تربیت نیروی انسانی مناسب به‌منظور تصدی مشاغل کلیدی در آن سازمان‌ها توجه شایسته‌ای نمی‌شود (نادریان، ۲۰۱۶). این موضوع با توجه به حوزه‌های متنوع فعالیت سازمان‌های ورزشی و نیز جامعه هدف گسترده این سازمان‌ها و تأثیرات عمیق اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی و سیاسی این سازمان‌ها بر جامعه بیش‌ازپیش اهمیت می‌یابد.

با بررسی ادبیات مدیریت ورزشی دریافت شد که پژوهش‌های بسیار اندکی در زمینه جانشین‌پروری در کشور انجام شده است که می‌توان تنها به پژوهش دهقانی حسین‌آبادی (۲۰۱۶) اشاره کرد. وی ارتباط میان فرهنگ سازمانی و مدیریت جانشین‌پروری را در اداره‌های ورزش و جوانان استان اصفهان بررسی کرد و نشان داد که برنامه‌های جانشین‌پروری در اداره‌های ذکرشده به‌صورت مطلوبی انجام نمی‌شوند. همچنین، براساس نتایج این پژوهش ارتباط مثبتی میان مدیریت جانشین‌پروری و فرهنگ سازمانی در اداره‌های ذکرشده وجود داشته است. جهاندار لاشکی (۲۰۱۶) نیز در پژوهش خود که با هدف بررسی تأثیر مهارت‌های مدیران و شایسته‌سالاری بر فرایند جانشین‌پروری در اداره‌های ورزش و جوانان استان مازندران انجام شد، نشان داد که مهارت‌های مدیران و شایسته‌سالاری بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری در اداره‌های ذکرشده مؤثر بوده است. نادریان (۲۰۱۶) پژوهشی در زمینه به‌کارگیری مدل میدان نیرو در برنامه‌ریزی باشگاه‌ها برای برنامه‌ریزی برنامه‌های جانشین‌پروری بازیکنان فوتبال انجام داد. نتایج نشان داد که شایسته‌سالاری، حمایت‌های باشگاهی و ارتقای تمایل و انگیزه ازجمله عوامل تسهیل‌کننده فرایند جانشین‌پروری در باشگاه‌های

ورزشی بودند؛ حال آنکه احساس نبود امنیت شغلی، نبود آموزش سیستماتیک و اثربخش، دیدگاه هزینه‌ای، نبود اعتماد، سودجویی و منفعت شخصی از جمله عوامل بازدارنده توسعه برنامه‌های جانشین‌پروری بودند. در بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در دیگر حوزه‌ها نیز گل‌وردی و همکاران (۲۰۱۶) در شناسایی عوامل مؤثر در بروز برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان‌ها به عواملی مانند سبک رهبری، عوامل روان‌شناختی و عوامل اخلاقی ورزشی در بروز رفتارهای جانشین‌پروری مدیران اشاره کردند. محمدی و شرفی (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان دادند که ارتباط مثبتی میان سبک رهبری مدیران با توسعه فرایندهای جانشین‌پروری وجود دارد. در پژوهشی دیگر نیز امین بیدختی، نعمتی و کریمی (۲۰۱۳) از تعهد سازمانی به‌عنوان متغیری تعدیل‌کننده در ارتباط بین یادگیری سازمانی و مدیریت جانشین‌پروری در سازمان یاد کردند؛ بنابراین، در جمع‌بندی کلی در مورد پژوهش‌های اندک انجام‌شده در این حوزه می‌توان به بی‌توجهی به فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ورزشی در کشور به‌صورت کلی و همچنین، ارتباط مثبت میان فرایندهای جانشین‌پروری با عواملی همچون فرهنگ سازمانی غالب در سازمان، سبک رهبری مدیران، توجه به شایسته‌سالاری و شایسته‌پروری در فرایند جانشین‌پروری و نیز توجه به عوامل روان‌شناختی و اخلاقی کارکنان در راستای اجرای بهینه این فرایندهای بنیادی در سازمان‌های ورزشی اشاره کرد؛ بر همین اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در فرایندهای جانشین‌پروری با توجه به اثر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان خبره سازمان‌های ورزشی استان اصفهان به‌عنوان نماینده‌ای از سازمان‌های ورزشی کشور و همچنین، با توجه به تعدد و تنوع سازمان‌های ورزشی در این منطقه از کشور انجام شده است؛ به‌عبارت‌دیگر، در این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ برای این سؤال بودیم که آیا پیاده‌سازی روش نوین مدیریت مثبت‌گرا در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان تأثیری بر توسعه فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ذکر شده داشته است؟ و همچنین خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان در این ارتباط چه نقشی را ایفا می‌کنند؟

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی است که به‌صورت پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش همه کارکنان خبره سازمان‌های ورزشی استان اصفهان (اداره کل ورزش و جوانان استان و شهرستان اصفهان و اداره‌های تربیت‌بدنی شهرستان‌های تابعه، هیئت‌های ورزشی، اداره‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی، آزاد و پیام نور، اداره‌های تربیت‌بدنی آموزش‌وپرورش و باشگاه‌های ورزشی) در سال ۱۳۹۶ به تعداد ۳۶۶ نفر بودند. دلیل استفاده از کارکنان خبره در این پژوهش، ماهیت فرایند جانشین‌پروری و مفهوم و هدف این برنامه‌ها در سازمان و همچنین، جامعه هدف این

فرایند در سازمان‌هاست که کارکنان خبره هستند؛ به‌بیانی‌دیگر، کارکنان خبره هستند که باید با شرکت مؤثر خود در برنامه‌های جانشین‌پروری، درزمینهٔ پرورش جایگزینی مناسب برای مناصب سازمانی خود با سازمان همکاری کنند. برای تعیین ملاک خبرگی از نظر ۳۰ متخصص در حوزهٔ مدیریت ورزشی و متصدیان پست‌های ستادی مدیریت در سازمان‌های مشارکت‌کننده در این پژوهش استفاده شد. در این مطالعه، کارکنان با سابقهٔ خدمتی ۲۰ سال و بیشتر به‌دلیل برخورداری از تجربیات کافی در مدت خدمت و بهره‌مندی از اطلاعات و مهارت‌های مناسب به‌عنوان کارکنان خبره انتخاب شدند. نمونه‌گیری در این پژوهش براساس روش کل‌شمار بود که دلیل استفاده از این روش نمونه‌گیری تبیین حجم نمونهٔ موردنیاز برای مدل‌سازی معادله ساختاری بود. نرخ بازگشت پرسش‌نامه‌ها ۸۴ درصد بود؛ بنابراین، تعداد مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۳۰۷ نفر تعیین شدند. این میزان حجم نمونه با توجه به روش آماری استفاده‌شده در آن مناسب ارزیابی می‌شود؛ زیرا، در مدل‌سازی معادله ساختاری حجم نمونهٔ مناسب باید با حداقل پنج تا ۱۰ نمونه به‌ازای هر پارامتر برابر باشد (اندرو، پدرسون، و مک‌اوی^۱، ۲۰۱۱، ۷۰) که این تعداد با توجه به تعداد پارامترهای مدل فرض‌شدهٔ معادله ساختاری پژوهش تبیین می‌شود که ۲۰ پارامتر دارد.

در این پژوهش، ابزار اندازه‌گیری چهار پرسش‌نامهٔ استاندارد به این ترتیب بودند: اولین ابزار، پرسش‌نامهٔ «مدیریت مثبت‌گرا» از آقابابایی و همکاران، (۲۰۱۶) بود که این سازه را با ۱۷ گویهٔ بسته‌پاسخ و در قالب چهار بعد راهبرد جو مثبت، روابط انسانی مثبت، ارتباطات سازمانی مثبت و معنی‌گرایی مثبت و با استفاده از طیف پنج‌ارزشی لیکرت می‌سنجد. آقابابایی و همکاران (۲۰۱۶) روایی و پایایی این ابزار را به‌ترتیب ۰/۷۱ و ۰/۸۵ گزارش کردند. دومین ابزار، پرسش‌نامهٔ «خودکارآمدی شغلی کارکنان در سازمان» از بتز، کلین و تیلر^۲ (۱۹۹۶) بود که این سازه را در قالب پنج بعد خودارزیابی، اطلاعات شغلی، انتخاب هدف، برنامه‌ریزی و حل مسئله و با استفاده از ۲۵ گویهٔ بسته‌پاسخ و با روش امتیازدهی پنج‌ارزشی لیکرت ارزیابی می‌کند. در پژوهش‌های پیشین روایی و پایایی این ابزار به میزان ۰/۹۴ و ۰/۷۳ تأیید شده است (ذوی‌الحیات و همکاران، ۲۰۱۶). سومین ابزار، پرسش‌نامهٔ «سنجش اعتماد سازمانی» از شاکلی-زالابک، ایس و وینوگراد^۳ (۲۰۰۰) بود که از ۴۲ گویهٔ بسته‌پاسخ و پنج بعد گشودگی و صداقت، قابلیت اعتماد، شایستگی، نگرانی و دلواپسی و نیز تعیین هویت تشکیل شده است که این سازه را در قالب طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت می‌سنجد. صادقی و همکاران، (۲۰۱۵) روایی و پایایی این ابزار را به‌ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۹۱ گزارش

1. Andrew, Pedersen & Mc Evoy
2. Betz, Klein & Taylor
3. Shockley-Zalabak, Ellis & Winograd

کردند. چهارمین ابزار، پرسش‌نامه «جانشین‌پروری» از مهرتک و همکاران (۲۰۱۶) بود که این سازه را با ۲۸ سؤال بسته‌پاسخ و در قالب شش بعد برنامه‌ریزی، فرهنگ سازمانی، رویکرد سیستمی، الگوی شایستگی، مسیر ارتقای شغلی و نقش مدیران ارشد ارزیابی می‌کند. مهرتک و همکاران (۲۰۱۶) روایی و پایایی این ابزار را به ترتیب با ضرایب ۰/۶۳ و ۰/۸۵ تأیید کردند. در این پژوهش نیز روایی صوری و محتوایی هر چهار پرسش‌نامه به تأیید ۱۰ نفر از اساتید مدیریت ورزشی و مدیریت (شش استادیار و چهار دانشیار) رسید. همچنین، روایی و پایایی هر چهار پرسش‌نامه با استفاده از آزمون‌های کندال^۱ و آلفای کرونباخ^۲ محاسبه و تأیید شد (جدول شماره یک).

جدول ۱- روایی و پایایی ابزارهای پژوهش

ابزار	روایی	پایایی	نتیجه
مدیریت مثبت‌گرا	۰/۷۸	۰/۸۵	مطلوب
خودکارآمدی شغلی	۰/۷۳	۰/۸۱	مطلوب
اعتماد سازمانی	۰/۷۵	۰/۸۳	مطلوب
جانشین‌پروری	۰/۷۳	۰/۸۷	مطلوب

در این پژوهش از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف^۳، ضریب تحمل^۴ و تورم واریانس^۵ در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس.^۶ نسخه ۲۳ در سطح ۰/۰۵ به منظور تعیین طبیعی بودن توزیع داده‌های به دست آمده از ابزارهای اندازه‌گیری و همچنین، بررسی نبود هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین پژوهش استفاده شد. به علاوه، برای آزمون مدل مفروض معادله ساختاری پژوهش و تعیین برازش آن (مطلق، تطبیقی و مقتصد) و بررسی ارتباطات مستقیم، غیرمستقیم و میانجی سازه‌های به کاررفته در مدل مفروض پژوهش از نرم‌افزار ایموس گرافیک^۷ نسخه ۲۳ در سطح اطمینان ۹۵ درصد استفاده شد.

نتایج

از بررسی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت‌کنندگان در این پژوهش مشخص شد که مردان ۷۹ درصد از آنان و زنان ۲۱ درصد را تشکیل داده‌اند. میانگین سنی شرکت‌کنندگان ۴۷/۹ سال بود و

1. Kendall
2. Cronbach Alpha
3. Kolmogorov-Smirnov Test (KS)
4. Tolerance (T)
5. Variance Inflation Factor (VIF)
6. SPSS
7. AMOS Graphics

بیش از نیمی از آن‌ها دارای مدرک کارشناسی و بالاتر بودند (۶۳ درصد). همچنین، میانگین سابقه خدمت شرکت‌کنندگان در این پژوهش ۲۴/۳ سال بوده است. یکی از مفروض‌های اجرای مدل‌یابی معادله ساختاری تأیید فرض طبیعی بودن توزیع داده‌های به‌دست‌آمده از ابزارهای اندازه‌گیری است. بدین منظور، از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد که نتایج حاکی از تأیید فرض طبیعی بودن داده‌های پژوهش است (جدول شماره دو). از دیگر مفروض‌های انجام مدل‌سازی معادله ساختاری تأیید فرض نبود هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین مدل مفروض پژوهش است که در این ارتباط مقادیر دو آماره ضریب تحمل و تورم واریانس اهمیت دارند. براساس نتایج، همبستگی کمی بین متغیرهای پیش‌بین مدل مفروض پژوهش وجود دارد؛ زیرا، میزان مجاز برای شاخص تحمل مقداری از ۰/۴ بیشتر است و آستانه شاخص تورم واریانس نیز ۲/۵ است که مقادیر کمتر از آن قابل قبول هستند. این مقادیر در جدول شماره دو ارائه شده‌اند.

جدول ۲- نتایج آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف، شاخص تحمل و شاخص تورم واریانس

متغیر	کلموگروف-اسمیرنوف		هم‌خطی بودن چندگانه	
	آماره	سطح معناداری	شاخص تحمل	شاخص تورم واریانس
مدیریت مثبت‌گرا	۰/۷۷	۰/۶۹	۰/۸۹	۱/۰۹
خودکارآمدی	۰/۶۳	۰/۵۴	۰/۹۹	۱/۲۱
اعتماد سازمانی	۰/۸۰	۰/۸۹	۰/۷۳	۱/۰۱
جانشین‌پروری	۰/۷۳	۰/۶۰	-	-

در شکل شماره یک، مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد ارائه شده است. در این مدل سازه مدیریت مثبت‌گرا (متغیر برون‌زاد) به‌صورت مستقیم بر متغیرهای مکنون خودکارآمدی شغلی (متغیر درون‌زاد) با وزن رگرسیونی ۰/۴۳، اعتماد سازمانی (متغیر درون‌زاد) با وزن رگرسیونی ۰/۵۵ و جانشین‌پروری (متغیر درون‌زاد) با وزن رگرسیونی ۰/۴۴ اثرگذار بوده‌اند ($P = ۰/۰۰۱$). متغیرهای مکنون خودکارآمدی شغلی (متغیر درون‌زاد) و اعتماد سازمانی (متغیر درون‌زاد) نیز به‌صورت مستقیم و با اوزان رگرسیونی ۰/۶۱ و ۰/۵۱ بر متغیر مکنون جانشین‌پروری (متغیر درون‌زاد) اثرگذار بوده‌اند ($P = ۰/۰۰۱$).

براساس نتایج ارائه‌شده در جدول شماره سه، مدل مفروض پژوهش مطلوب ارزیابی می‌شود؛ زیرا، سطح پوشش کای اسکوئر در این مدل معنادار نیست. نسبت کای اسکوئر بهنجار شده به درجه آزادی در دامنه یک و سه قرار دارد و شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد همگی نشان‌دهنده مطلوب بودن این مدل هستند. همچنین، مقدار شاخص هلتر یا حجم نمونه بحرانی هلتر که به‌طور مستقیم بر کفایت حجم نمونه تمرکز دارد، باید در مدل حاضر از عدد ۲۰۰ بیشتر باشد که مقدار این شاخص با توجه به تعداد نمونه آماری پژوهش تأیید می‌شود.

جدول ۳- شاخص‌های برازش مطلق، تطبیقی و مقتصد مدل مفروض پژوهش

شاخص	نام شاخص	اختصار	مدل پژوهش	ملاک	تفسیر برازش
برازش مطلق	سطح پوشش کای اسکوئر	P Value	۰/۱۲۲	$P(\chi^2) > 0.05$	مطلوب
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰/۹۵۳	$GFI > 0.9$	مطلوب
	شاخص نیکویی برازش اصلاح‌شده	AGFI	۰/۹۳۳	$AGFI > 0.9$	مطلوب
برازش تطبیقی	ریشه میانگین مربعات باقی‌مانده	RMR	۰/۰۳	$RMR < 0.05$	مطلوب
	برازش هنجار شده (توکر-لوپس)	NNFI (TLI)	۰/۹۳۷	$NNFI > 0.9$	مطلوب
	شاخص برازش هنجار شده (بنتلر-بونت)	NFI	۰/۹۲۹	$NFI > 0.9$	مطلوب
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰/۹۴۱	$CFI > 0.9$	مطلوب
	شاخص برازش نسبی	RFI	۰/۹۱۸	$RFI > 0.9$	مطلوب
برازش مقتصد	شاخص برازش افزایشی	IFI	۰/۹۴۷	$IFI > 0.9$	مطلوب
	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰/۰۶۹	$RMSEA < 0.1$	مطلوب
	کای اسکوئر بهنجار شده به درجه آزادی	CMIN/df	۲/۵۵۰	$1 < CMIN/df < 3$	مطلوب
	شاخص برازش مقتصد هنجار شده	PNFI	۰/۵۵۵	$PNFI > 0.5$	مطلوب
	شاخص هلتر	Hoelter	۳۰۷	$Hoelter > 200$	مطلوب

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای کنونی بهره‌مندی از منابع انسانی کارآمد، ماهر و متخصص از اساسی‌ترین نیازهای سازمان‌ها به‌منظور حفظ بقا، افزایش کارایی و برخورداری از مزیت رقابتی است که در این راستا نگهداری و جایگزینی مناسب کارکنان در سازمان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در این ارتباط، توجه به فرایندهای جانشین‌پروری و اجرای بهینه برنامه‌های آن در سازمان می‌تواند به‌عنوان راهبردی ارزشمند در اثربخشی پایدار سازمانی اهمیت داشته باشد که در این میان استفاده از روش‌های نوین مدیریتی در سازمان و نیز توجه به متغیرهای اثرگذار بر رفتار سازمانی کارکنان

می‌توانند در اجرای هرچه بهتر برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان‌ها مؤثر باشند؛ به همین دلیل، پژوهش حاضر با هدف پایش اثر پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا بر اجرای بهینه فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان انجام شد که در این ارتباط نقش خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی کارکنان خبره به‌عنوان متغیرهای میانجی بررسی شد و الگوی این اثرها ارائه شد.

نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد نشان داد که سازه مدیریت مثبت‌گرا به‌صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۴۳، بر سازه خودکارآمدی شغلی کارکنان خبره سازمان‌های ورزشی استان اصفهان اثرگذار بوده است؛ یعنی وجود جو مثبت سازمانی در سازمان‌های ذکرشده و انجام اقداماتی در جهت گسترش بسترهای آن در سازمان که به ارتقای قدرت تصمیم‌گیری، تولید و خلاقیت در سطوح متفاوت سازمانی می‌انجامد، ایجاد و گسترش ارتباطات انسانی مؤثر در سازمان که به توسعه توانایی‌های ذهنی و مهارتی کارکنان و در نتیجه، افزایش عملکرد جمعی منجر می‌شود، توسعه معناداری مثبت در سازمان که نتیجه آن گسترش تعهد، مشارکت و توانمندی کارکنان در سطوح متفاوت سازمانی است و همچنین، توسعه ارتباطات مثبت سازمانی که بهبود عملکرد سازمانی در ابعاد درون‌سازمانی و برون‌سازمانی را به‌همراه دارد، همه این‌ها می‌توانند در تشکیل و توسعه ادراک کارکنان از لیاقت‌ها، قابلیت‌ها، توانایی‌ها و ارزش‌های آن‌ها در ارتباط با شغل و وظایف شغلی خود و همچنین، در ارتباط متقابل با گروه‌های کاری و در سطح گسترده‌تر در کل سازمان اثرگذار باشند. در دیدگاه سازمانی کامرون (۲۰۱۳)، برخورداری سازمان و مدیریت از یک‌سوگیری و گرایش مثبت به تفسیر فرایندها، عملکردها و اهداف سازمانی، به‌کارگیری منابع و قابلیت‌های گوناگون سازمانی و در نظر گرفتن چالش‌ها و موانع به‌عنوان فرصت و تأکید بیشتر بر ویژگی‌های مثبت، ظرفیت‌ها و امکانات سازمانی، از جمله ویژگی‌های مدیریت مثبت‌گرا در سازمان هستند. در این راستا، پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در سازمان‌های ورزشی شاید توجیهی موجه برای فراهم‌آمدن بستری مطلوب برای کارکنان خبره سازمان‌های هدف پژوهش حاضر در جهت بهره‌مندی بیشتر آن‌ها از عوامل مرتبط با خودکارآمدی شغلی و ارتقای آن باشد. تاکنون پژوهشی همسو با اثرهای ذکرشده مشاهده نشده است، اما این یافته‌ها را می‌توان از حیث اثرگذاری مؤلفه‌های مرتبط با جو سازمانی مثبت و نوآورانه بر خودکارآمدی شغلی کارکنان با پژوهش زاهد بابلان و سیدکلان (۲۰۱۵) همسو دانست.

در بررسی مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد مشخص شد که سازه مدیریت مثبت‌گرا به‌صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۵۵، بر سازه اعتماد سازمانی کارکنان خبره سازمان‌های ورزشی استان اصفهان اثرگذار بوده است؛ یعنی تأکید بر توسعه راهبردهای جو مثبت سازمانی در

سازمان‌های ورزشی ذکرشده، توسعه بسترهای مرتبط با ارتباطات انسانی مثبت و مؤثر در سازمان، گسترش معنی‌گرایی مثبت و توجه به مفاهیم و ارزش‌های شغلی و انسانی و همچنین، توسعه ارتباطات مثبت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی می‌توانند به‌صورت درخور ملاحظه‌ای بر تشکیل و توسعه اعتماد کارکنان به شغل و محیط شغلی، کارکنان و گروه‌های کاری و به‌صورت کلی به سازمان مرتبط اثرگذار باشند. به عقیده پیرا (۲۰۱۳)، سازمان در فرایند پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا با تأکید بر توسعه مثبت، اثربخش و مطلوب ارتباطات میان فرد و سازمان، توجه به توسعه ارتباطات برون‌سازمانی و روابط میان سازمان با جامعه هدف و سازمان‌های رغیب، تأکید بر تشکیل و توسعه بسترهای سازمانی مثبت از طریق تغییر در فرایندها، رویه‌ها، اصول و سیاست‌های سازمانی و همچنین، ایجاد و گسترش ارزش‌ها و آرمان‌های موردتوجه و موردقبول کارکنان در سازمان می‌تواند کارکنان را در اجرای بهینه عملکردهای شغلی و حرفه‌ای یاری کند. همچنین، زمینه بهره‌مندی بیشتر سازمان از مزیت رقابتی و دستیابی به توسعه پایدار را فراهم کند که شاید نتیجه آن گسترش اعتماد کارکنان به سازمان به‌صورت کلی و خدمات و فرایندهای آن باشد. این نتایج را می‌توان از حیث اثرگذاری جو سازمانی و مؤلفه‌های مرتبط با آن بر اعتماد سازمانی کارکنان با مدل ارائه‌شده در پژوهش شیرازی و احمدی زهرانی (۲۰۱۴) و نیز از لحاظ تأثیر ارتباطات مثبت سازمانی بر گسترش اعتماد سازمانی کارکنان با نتایج پژوهش آقابابایی، رجبی فرجاد و اسماعیلی (۲۰۱۶) هم‌راستا دانست.

نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد نشان داد که سازه مدیریت مثبت‌گرا به‌صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۴۴، بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری کارکنان سازمان‌های ورزشی استان اصفهان اثرگذار بوده است؛ یعنی ایجاد و گسترش جو سازمانی مثبت و توجه به راهبردهای آن در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان، توسعه روابط مثبت انسانی میان کارکنان و در واحدهای کاری و به‌صورت کلی در سطوح سازمانی، توجه به ارزش‌ها و آرمان‌های موردتوجه و موردقبول کارکنان و همچنین، ایجاد و توسعه ارتباطات درون‌سازمانی و برون‌سازمانی مثبت و مؤثر می‌توانند به گسترش و اثربخشی بهتر برنامه‌های جانشین‌پروری در آن سازمان‌ها منجر شوند. مثبت‌گرایی در نظریه ایجاد و گسترش دینک مایر و اکستین^۱ (۱۹۹۶) اثر توسعه‌ای بر مجموعه افکار و رفتار کارکنان در سازمان دارد و باعث تولید منابع جسمی، اجتماعی و روان‌شناسی برای فرد می‌شود که نتیجه آن می‌تواند موجب افزایش دامنه تفکرات و اقدامات افراد در دستیابی به اهداف شود؛ به‌طوری‌که افراد می‌توانند منابع بیشتری را شناسایی و خلق کنند و در مواجهه با

1. Dinkmeyer & Eckstein

چالش‌های پیش رو از آن‌ها استفاده کنند. این نظریه بیان می‌کند که روش نوین مدیریت مثبت‌گرا در سازمان به صورت چرخه‌ای تکرارشونده فرایندهای تفکر همچون خلاقیت و طوفان ذهنی را وسعت می‌بخشد و حتی می‌توان آن را چیزی فراتر از یک سبک مدیریتی و به صورت یک جریان فکری مفید و پایدار در سازمان برای خلق نتایج شگفت‌انگیز قلمداد کرد؛ به همین دلیل شاید بتوان پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در سازمان‌های ورزشی هدف پژوهش حاضر را عاملی در جهت توسعه فرایندهای جانشین‌پروری و تمایل بیشتر کارکنان خیره به پذیرش، اجرا و به صورت کلی، همراهی با سازمان در جهت اجرای بهینه برنامه‌های جانشین‌پروری دانست. تاکنون پژوهشی در زمینه مؤلفه‌ها و اثرهای ذکر شده مشاهده نشده است، اما این نتایج را می‌توان از حیث اثرگذاری سبک‌های مدیریتی مشارکتی و تحول‌گرا بر توسعه برنامه‌های جانشین‌پروری با پژوهش گل‌وردی و همکاران (۲۰۱۶)، از لحاظ اثرگذاری سبک‌ها و الگوهای رفتاری مدیران بر توسعه و اثربخشی برنامه‌های جانشین‌پروری با پژوهش محمدی و شرفی (۲۰۱۵) و از نظر تأثیر سبک‌های رهبری تفویضی و مشارکتی بر توسعه برنامه‌های جانشین‌پروری با پژوهش قریب‌پور، عارف و لطیفی (۲۰۱۴) همسو دانست.

در بررسی مدل مفروض پژوهش در حالت تخمین استاندارد مشخص شد که سازه خودکارآمدی شغلی کارکنان به صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۶۱، بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری کارکنان سازمان‌های ورزشی استان اصفهان اثرگذار بوده است؛ یعنی برخورداری کارکنان هدف برنامه‌های جانشین‌پروری در سازمان‌های ورزشی ذکر شده از ادراک و تصویری مطلوب از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و لیاقت‌های شغلی و حرفه‌ای خود می‌تواند به صورت کاملاً بارزی در توانایی و تمایل آن‌ها به پذیرش برنامه‌های جانشین‌پروری و شرکت مؤثر در آن برنامه‌ها و در نتیجه، اجرای موفق این برنامه‌ها مؤثر باشد. واضح است که پذیرش و شرکت مؤثر در برنامه‌های جانشین‌پروری از طرف کارکنانی که از میزان نامطلوبی از خودکارآمدی شغلی بهره می‌برند، به سختی انجام می‌شود یا به صورت کامل انجام نمی‌گیرد؛ زیرا، بر اساس نظریه یادگیری اجتماعی باندورا (۱۹۹۹)، بروز هرگونه رفتار در سازمان یا به صورت ویژه میزان و نحوه انجام وظایف شغلی حرفه‌ای کارکنان در موقعیت‌های گوناگون و متغیر سازمانی، به صورت وسیعی تحت تأثیر میزان خودکارآمدی شغلی آن‌ها قرار دارد؛ به همین دلیل، کارکنان با میزان خودکارآمدی پایین از لحاظ روانی آمادگی و شایستگی لازم را برای پرورش افراد دیگر به منظور تصدی و جانشینی پست‌های سازمانی خود ندارند (یا تصور می‌کنند که ندارند) که این خود تأثیری بسزا بر اثربخشی فرایندهای جانشین‌پروری سازمانی خواهد داشت. این نتایج را می‌توان از حیث اثرگذاری سازه خودکارآمدی شغلی کارکنان بر میزان اثربخشی برنامه‌های سازمانی با پژوهش ذوالحیات و همکاران، (۲۰۱۶) هم‌راستا دانست.

نتایج حاصل از مدل مفروض پژوهش نشان داد که سازه اعتماد سازمانی کارکنان سازمان‌های ورزشی استان اصفهان به‌صورت مستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۵۱، بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ذکرشده اثرگذار بوده است؛ یعنی میزان و نوع اعتماد کارکنان هدف برنامه‌های جانشین‌پروری و به‌عبارت‌بهرتر، کارکنانی که باید با سازمان در راستای پرورش دیگر افراد به‌منظور تصدی مناصب سازمانی خود همکاری کنند، به سازمان، سیستم‌های ارتقا، تشویق و ترفیع سازمانی و همچنین میزان اعتماد به ثبات آینده شغلی و حرفه‌ای خود در سازمان در صورت پرورش جانشینی مناسب برای مناصب سازمانی خود، می‌تواند به‌صورت بارزی بر تمایل آن‌ها در پذیرش، شرکت و اجرای مؤثر برنامه‌های جانشین‌پروری اثرگذار باشد. بدیهی است در صورت برخورداری سازمان‌های ورزشی استان اصفهان از کارکنان خبره‌ای که از میزان مطلوبی از اعتماد سازمانی بهره نمی‌برند، این امر می‌تواند آن سازمان‌ها را با نبود تمایل، نبود پذیرش و نبود همکاری مؤثر کارکنان ذکرشده در اجرای بهینه فرایندهای جانشین‌پروری و حتی مقاومت آشکار یا پنهان در مقابل اجرای بهینه آن برنامه‌ها از طرف مواجه کند. دیتز و هارتوگ^۱ (۲۰۰۶) در رویکردی سه‌بخشی اعتماد سازمانی را پدیده‌ای درون‌سازمانی در نظر می‌گیرند که به‌عنوان عاملی اساسی در دستیابی سازمان به مزیت رقابتی پایدار رفتار می‌کند و می‌تواند اثرهایی مانند کاهش پیچیدگی‌های اجتماعی در سازمان، افزایش انعطاف‌پذیری راهبردی، ارتقای رضایت شغلی و تعهد سازمانی و به‌صورت کلی، توسعه عملکردهای شغلی و بازدهی سازمانی را به‌دنبال داشته باشد. در رویکردی دیگر و در نظریه مبادله اجتماعی نیز میر، دیویس و اسچورمن^۲ (۱۹۹۵) اعتماد سازمانی را عاملی اثرگذار در مبادلات اجتماعی بین کارکنان و سازمان قلمداد می‌کنند که در صورت ارتقا می‌تواند در رفتارهای شغلی کارکنان در جهت دستیابی به اهداف سازمانی به‌صورت بارزی اثرگذار باشد؛ بر همین اساس، شاید بتوان ارتقای اعتماد سازمانی کارکنان خبره سازمان‌های ورزشی استان اصفهان را توجیهی برای گسترش رفتارهای آن‌ها در جهت اجرای بهتر و مطلوب فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ذکرشده دانست. این نتایج را می‌توان از جهت اثرگذاری سازه اعتماد سازمانی بر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها با یافته‌های پژوهش فعال و همکاران، (۲۰۱۶) همهانگ دانست.

یکی از نتایج درخور تأمل به‌دست‌آمده از مدل مفروض پژوهش، تأثیر سازه مدیریت مثبت‌گرا بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری سازمان‌های ورزشی استان اصفهان با وزن رگرسیونی ۰/۷۱، به‌صورت غیرمستقیم و با میانجیگری سازه خودکارآمدی شغلی کارکنان خبره بوده است؛ یعنی

-
1. Dietz & Hartog
 2. Meyer, Davis & Schoorman

میزان اثرگذاری سازه مدیریت مثبت‌گرا بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری با میانجیگری سازه خودکارآمدی شغلی به میزان ۲۷ درصد، از تأثیر این سازه به‌صورت مستقیم بر توسعه فرایندهای ذکرشده بیشتر بوده است. این یافته بر اهمیت و ارزش توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی اثرگذار بر رفتار و عملکردهای شغلی و حرفه‌ای کارکنان به‌ویژه کارکنان خبره، افزون‌بر ضرورت پیاده‌سازی روش‌های نوین مدیریتی در سازمان تأکید دارد. این یافته بدین معنی است که پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا و اجرای راهبردهای آن در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان و توجه به ارزش‌های پایدار سازمانی که با افزایش تعهد، مشارکت و توانمندی کارکنان همراه است، توجه به ایجاد و گسترش ارتباطات انسانی مثبت سازمانی که به سطوح بالاتری از عملکرد منجر می‌شود، ایجاد روابط مثبت درون‌سازمانی و برون‌سازمانی که موجب ارتقای بهره‌وری و اثربخشی بیشتر سازمان می‌شود و همچنین، توجه به جو مثبت سازمانی و اجرای راهبردهای آن که به ارتقای قدرت تصمیم‌گیری، افزایش تولید و توسعه فرهنگ خلاقیت و کارآفرینی در سازمان می‌انجامد، می‌تواند به‌صورت درخور ملاحظه‌ای در ایجاد و گسترش ادراکات و احساسات مثبت کارکنان از توانایی‌ها، قابلیت‌ها و شایستگی‌های شغلی خود و نیز خلق تصاویر ذهنی مطلوب از میزان مقبولیت خود در سازمان اثرگذار باشد. نتیجه آن، توانایی و تمایل بیشتر کارکنان به پذیرش، همراهی و شرکت مؤثر در فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ذکرشده خواهد بود که به پرورش جایگزین‌هایی مناسب برای اداره امور سازمانی خواهد انجامید. با توجه به عدم وجود پژوهشی هم‌راستا با نتایج ذکرشده، این یافته‌ها را می‌توان از جهت اثرگذاری سبک مدیریت تحول‌گرا و پیاده‌سازی راهبردهای آن در سازمان بر گسترش برنامه‌های جانشین‌پروری، با پژوهش احمد و همکاران (۲۰۱۷) در یک راستا قرار داد.

یکی دیگر از نتایج درخور تأمل به‌دست‌آمده از مدل مفروض پژوهش، اثر سازه مدیریت مثبت‌گرا بر گسترش فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان به‌صورت غیرمستقیم و با وزن رگرسیونی ۰/۶۵، با توجه به اثر میانجی سازه اعتماد سازمانی کارکنان خبره بوده است؛ به‌بیانی‌دیگر، میزان اثرگذاری سازه مدیریت مثبت‌گرا بر توسعه فرایندهای جانشین‌پروری با میانجیگری سازه اعتماد سازمانی کارکنان خبره با افزایش ۲۱ درصدی نسبت به میزان اثر این سازه به‌صورت مستقیم بر گسترش فرایندهای ذکرشده همراه بوده است. این یافته نیز بر اهمیت و ارزش برخوردار بودن کارکنان خبره از میزانی مطلوب از اعتماد سازمانی در راستای اجرای بهینه وظایف شغلی و حرفه‌ای، علاوه بر ضرورت به‌کارگیری روش‌های نوین مدیریتی در سازمان تأکید دارد. این یافته بدین معنی است که پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت مثبت‌گرا در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان و توجه به گسترش ارزش‌های شغلی و انسانی، توسعه ارتباطات انسانی و سازمانی و نیز تلاش در

جهت برقراری جو مثبت سازمانی و اجرای بهینه راهبردهای آن در سازمان، به صورت بارزی بر میزان و نوع اعتماد کارکنان به شغل و وظایف شغلی و به صورت کلی به سازمان و نیز در ارتباط با ثبات شغلی و رویه‌های ارتقا، ترفیع‌ها و تشویق‌های سازمانی اثرگذار است. این خود بر نحوه پذیرش و تمایل به اجرا و مشارکت در فرایندهای جانشین‌پروری در جهت بهره‌وری بیشتر آن‌ها اثرگذار خواهد بود. با توجه به عدم وجود پژوهشی همسو با اثرهای ذکر شده، این یافته‌ها را می‌توان از جهت اثرگذاری سبک‌های رهبری مشارکتی و تفویضی بر توسعه برنامه‌های جانشین‌پروری با پژوهش گل‌وردی و همکاران (۲۰۱۶) هم‌راستا دانست.

در پایان و با توجه به نتایج ذکر شده، اهمیت و ارزش پیاده‌سازی راهبردهای مدیریت مثبت‌گرا توسط مدیران سازمان‌های ورزشی در جهت اجرای هرچه بهتر فرایندهای جانشین‌پروری در آن سازمان‌ها بیش‌ازپیش مشخص می‌شود که در این ارتباط توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی و به ویژه خودکارآمدی شغلی کارکنان هدف برنامه‌های جانشین‌پروری و همچنین، توجه به میزان اعتماد آن‌ها به سازمان، سیاست‌ها و عملکردهای آن در ارتباط با کارکنان اهمیت می‌یابد؛ چرا که اجرای فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان در صورت وجود کارکنان خبره‌ای که از سطوح خودکارآمدی شغلی مطلوبی برخوردار باشند و همچنین، با توجه به وجود اعتماد زیادی که کارکنان خبره به سازمان و فرایندهای سازمانی دارند، بهتر، با سرعت بیشتر و به صورت مؤثری اجراشدنی خواهد بود. در حال حاضر، با وجود اهمیت انکارنشده فرایندهای جانشین‌پروری در توسعه پایدار سازمانی چه در سطح کلان و چه در سطوح سازمانی در سازمان‌های ورزشی به دلیل جامعه هدف گسترده و متغیر آن‌ها و همچنین، تأثیرات پیچیده اجتماعی، اقتصادی، فرهنگی و سیاسی آن‌ها بر جامعه منحصربه‌فرد است، آن‌طور که باید برنامه‌ریزی و اجرا نمی‌شوند که این موضوع درخور تأمل است. در این ارتباط به مسئولان وزارت ورزش و جوانان کشور و زیرمجموعه آن در استان اصفهان پیشنهاد می‌شود با توجه بیشتر به پیاده‌سازی روش‌های نوین مدیریتی به رونق بیشتر فرایندهای جانشین‌پروری در سازمان‌های ذکر شده بپردازند. همچنین، توجه به ویژگی‌های روان‌شناختی کارکنان هدف فرایندهای جانشین‌پروری و توسعه میزان اعتماد آن‌ها به سازمان و سیاست‌های آن و همچنین، تلاش در جهت ارتقای عوامل ذکر شده چه در سطوح مدیریتی در قالب اتخاذ تدابیر راهبردی و چه در حوزه منابع انسانی در قالب برگزاری کارگاه‌های آموزشی و کلاس‌های توجیهی، می‌تواند اثربخش باشد.

References

1. Aghababaei, A., Rajabi Farjad, H., & Esmaili, A. (2016). Study the relationship between human relationships and orhanizational trust (FATEB polis staffs as a case study). *Management Development and Logistic in Human Resources*, 41, 19-34. (Persian).
2. Aghababayi, R., Hoveida, R., & Rajayipour, S. (2013). Relationship between positive leadership strategies and components of quantum organization. *Education Strategies in Medical Sciences*, 6(3), 165-9. (Persian).
3. Ahmad, R. B., Mohamed, A. M. B., & Abdul Manaf, H. B. (2017). The relationship between transformational leadership characteristic and succession planning program in the Malaysian public sector. *International Journal of Asian Social Science*, 7(1), 19-30.
4. Aibaghi Isfahani, S. (2015). Study the relationship between transformational leadership style and succession management among Shahrud Azad University managers (Unpublished master's thesis). Shahrud University, Shahrud, Iran. (Persian).
5. Amin Beidokhti, A. A., Nemati, M. A., & Karimi, F. (2013). The mediating role of organizational commitment in relationship between organizational learning with succession management (selected Tehran universities as a case study). *Executive Management*, 5(10), 35-58. (Persian).
6. Andrew, D., Pedersen, P., & Mc Evoy, C. H. (2011). *Research methods and design in sport management*. Champaign, IL: Human Kinetics.
7. Armstrong, T. (2015). *The multiple intelligences of research in education*. Florida: Neel & Hakson.
8. Avey, J., & Patera, J. (2015). The implications of positive psychological capital on employee absenteeism. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 13(2), 89-102.
9. Bandura, A. (1999). Social cognitive theory: An agentic perspective. *Asian Journal of Social Psychology*, (2), 21-41.
10. Bandura, A. (2004). Social cognitive theory and agnatic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1-26.
11. Betz, N. E., Klein, K. L., & Taylor, K. M. (1996). Evaluation of a short form of the career decision-making self-efficacy scale. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 47-57.
12. Cameron, K. (2012). *Positive leadership, strategies for extraordinary performance*. LA: Berrett-koehler Publisher.
13. Dehghani Hoseinabadi, A. (2016). Relationship between organizational culture and succession management in general department of sport and adolescence of Isfahan province. Paper presented at the 1th National Conference of the new Findings in Sport Sciences in the Field of Health, Social Happiness, Entrepreneurship and Championship, Shahid Chamran University, Ahvaz, Iran. (Persian).
14. Dietz, G., & Hertzog, D. N. (2006). Measuring trust inside organizations. *Personnel Review*, 35(5), 557-88.
15. Dinkmeyer, D., & Eckstein, D. (1996). *Leadership by encouragement*. Boca Raton, FL: CRC Press.

16. Faal, A., Alidust Ghahfarokhi, E., & Jalali Farahani, M. (2016). Relationship between organizational trust and that's dimensions with efficiency of human resources in sport and adolescence department of Ardebil province. *Applied Research in Sport Management*, 19(3), 37-45. (Persian).
17. Gharibpour, M., Aref, M., & Latifi, M. (2014). Relationship between organizational maturity and leadership style with succession and family businesses. *Research in Human Resource Management*, 4(3), 131-49. (Persian).
18. Golverdi, M. (2014). Identifying the effective managing factors on succession: a case study in Qom province cultural organizations (Unpublished master's thesis). Qom University, Qom, Iran. (Persian).
19. Golverdi, M., Zarei Matin, H., & Jandaghi, Gh. (2016). Identifying the effective factors in identification of managers succession behaviors: A qualitative study. *Human Resource Management*, 2(24), 183-208. (Persian).
20. Jahandar Lashaki, H. (2016). Effects of managers abilities and meritocracy on succession in sport and adolescence department of Mazandaran province. Paper presented at the 3th National Conference of Sport Sciences and Physical Education of Iran, Tehran, Iran. (Persian).
21. Karami Nouri, R., & Nikdel, F. (2010). Study the role of self-efficacy on Event and semantic memory. *Advances in Cognitive Sciences*, 11(2), 19-26. (Persian).
22. Khatri, P., Gupta, S., Gulati, K., & Chauhan, S. (2010). Talent management in HR. *Management and Strategy*, 1(1), 39-46.
23. Kuppelwieser, V. G., Grafrath, R., & Dziuk, A., (2011). A classification of brand pride using trust and commitment. *International Journal of Business and Social Science*, 2(3), 36-45.
24. Martins, E. C., & Terblanche, F. (2015). Positive leadership that innovation and job adjustment. *European Journal of Innovation Management*, 6(1), 64-79.
25. Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, R. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*, 20, 709-34.
26. Mehrtak, M., Habibzadeh, Sh., Vatankhah, S., Jafari Uri, M., Delgoshaei, B., & Azari, A. (2016). Gap analysis between current and desired situation of succession planning: a case study in Ministry of Health. *Journal of Health Administration*, 19(63), 91-100. (Persian).
27. Mohamadi, E., & Sharafi, V. (2015). Study the effects of managers behavioral styles and managing talents on succession in petrochemical industry in Ilam province. *Human Resource Management*, 7(26), 45-64. (Persian).
28. Naderian, M. (2016). Application of force field models for planning succession planning clubs football players. *Contemporary Studies on Sport Management*, 7(13), 13-22. (Persian).
29. Pierra, J. (2013). Investigations positive leadership between philosophic mind of managers and their employees, work performance in governmental organizations in Western Reserve University (Unpublished doctoral dissertation). Illinois University, Illinois, USA.

30. Poursadegh, N., Piri, Sh., & Khatami, B. (2013). Study the effective factors on the successful implementation of the successor program of managers. *Human Resource Studies*, 2(7), 19-36. (Persian).
31. Prior, J. (2012). *Gower handbook of training and development*. New York: Hill.
32. Pucetaite, R., & Lamsa, A. M. (2008). Developing organizational trust through advancement of employees' work ethic in a post-socialist context. *Journal of Business Ethics*, 82, 325-37.
33. Rothwell, W. J. (2010). *Putting succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within*. New York: Amacom.
34. Sadeghi, A., Eydi, H., Naseri Palangrad, V., & Loghmani, M. (2015). Developing the staff's self-efficacy model based on organizational trust. *Human Resource Management in Sport*, 2(2), 81-91. (Persian).
35. Seif, M.H., Rastegar, A., Zare Khafari, V., & Tajuran, M. (2016). The causal model of relationship between organizational justice and job involvement with an emphasis on the mediating role of organizational trust and job values among physical education teachers in Shiraz city. *Contemporary Studies on Sport Management*, 7(13), 43-52. (Persian).
36. Shirazi, A., & Ahmadi Zahrani, M. (2014). Relationship between organizational climate with organizational trust and organizational commitment of teachers in secondary education. *New Approach in Educational Management*, 5(4), 41-64. (Persian).
37. Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., & Winograd, G. (2000). Organizational trust: What it means, why it matters. *Organizational Development Journal*, 18(4), 35-49.
38. Swanepoel, S., Botha, P. A., & Rose-Innes, R. (2015). Organizational behavior: Exploring the relationship between ethical climate, self-efficacy and hope. *Applied Business Research*, 31(4), 1409- 24.
39. Syeda, S. G., & Abida, D. (2014). Impact of succession planning on employee engagement in telecommunication sector in Rawalpindi, Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 6(37), 274-81.
40. Vanhala, M., & Riikka, A. (2010). The effect of HRM practices on impersonal organizational trust. *Management Research Review*, 34(8), 869-88.
41. Zahed Babolan, A., & Seyed Kalan, S. M. (2015). Study the effect of innovative-perception organizational climate on self- efficiency in student-teacher's creativity and entrepreneurial behavior, with employing the structural equation modeling. *Management Education in Organizations*, 1, 103-25. (Persian).
42. Zolhayat, M., Nourbakhsh, P., & Sepasi, H. (2016). Relationship between self-efficacy in decision making in job and ethical atmosphere of work with effectiveness. *Ethics in Sciences and Technology*, 12(2), 58-66. (Persian).

استناد به مقاله

میرصفیان، حمیدرضا، و کلاته‌سیف‌ری، معصومه. (۱۳۹۹). نقش پیاده‌سازی مدیریت مثبت‌گرا در گسترش فرایندهای جانشین‌پروری با توجه به اثر خودکارآمدی شغلی و اعتماد سازمانی در سازمان‌های ورزشی استان اصفهان. مطالعات مدیریت ورزشی، ۱۲ (۵۹)، ۵۰-۲۲۷. شناسه دیجیتال: 10.22089/smrj.2018.5513.2093

Mirsafian, H.R., & Kalateh Seifari, M. (2020). Role of Implementation of Positive Management on Developing the Succession Processes, with Regards the Effect of Job Self-Efficiency and Organizational Trust in Sport Organizations of Isfahan Province. Sport Management Studies, 12(59): 227-50. (Persian). DOI: 10.22089/smrj.2018.5513.2093

Role of Implementation of Positive Management on Developing the Succession Processes, with Regards the Effect of Job Self-Efficiency and Organizational Trust in Sport Organizations of Isfahan Province

H.R. Mirsafian¹, M. Kalateh Seifari²

1. Assistant Professor of Sport Management, University of Isfahan (Corresponding Author)
2. Associate Professor of Sport Management, University of Mazandaran

Received: 2018/02/12

Accepted: 2018/08/18

Abstract

This research aimed to investigate the role of implementation of positive management on developing the succession processes in sport organizations of Isfahan province, with regards the effect of expert staff's job self-efficiency and organizational trust as the mediating variables. This research was survey (correlation) and the total population included all of the 366 expert staff employed at the sport organizations of Isfahan province, which are selected by using the total population sampling method. Four standard instruments were employed in this research for measuring the positive management, job self-efficiency, organizational trust and succession. The data was analyzed by employing the AMOS Graphics software. The results of assumed model of the study indicated that implementation of positive management in sport organizations of Isfahan province directly, with regression weight of 0.44, affect on developing the succession process in those organizations. Also, implementation of that managing method indirectly, with regards the mediating effect of expert staff's job self-efficiency and their organizational trust, with regression weights of 0.71 and 0.65 respectively, affect on developing the succession process in those organizations. Hence, emphasizing on implementation of positive management method in sport organization of Isfahan province could affect on developing the succession process in those organizations. Furthermore, with regards the extra effects of implementation of positive management on developing the succession process, with regards the mediating role of expert staff's job self-efficiency and their organizational trust, it is recommended to the related responsible to attempt toward developing the staff's psychological characteristics, in addition of implementing of this new management method at the organization.

Keywords: Job Stability, Organizational Trust, Positive Management, Self-Efficiency, Succession Programs.

1. Email: Hamid.Mirsafian@gmail.com

2. Email: ma.kalateh@gmail.com