

Journal iranian political sociology

Vol. 5, No.11, Bahman2023

<https://doi.org/10.30510/psi.2022.291167.1838>

Identifying the model of women's educational competence for holding executive positions in Khuzestan province

Abstract

Women, as half of the society, have high potentials for holding important administrative and organizational positions. Women, due to some personality and inherent characteristics, can play a prominent and effective role even in some organizations, especially service organizations. Fulfill the goals of the organization. The purpose of this article is to identify the pattern of women's educational competence for holding executive positions in Khuzestan province. The method of conducting exploratory mixed research (quantitative-qualitative) and its statistical population is 94 university professors related to the research field and female staff of Khuzestan province and the statistical sample is estimated 62 which were selected by stratified random sampling. Findings show that based on the criteria, key components in each variable were identified and these variables were based on related criteria in order to assess the level of importance of each criterion and evaluate these criteria in meeting the need from a perspective. The female staff was provided to the female staff of Khuzestan Governorate for consultation.

Keywords: Competence, Women, Executive positions, Khuzestan Governor's Office.

شناسایی الگوی شایستگی آموزشی زنان برای تصدی پست های اجرایی در استانداری خوزستانزینب خدادادی^۱غلامحسین برکت^۲سکینه شاهی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳/۲/۱۴۰۱

تاریخ پذیرش: ۱۵/۵/۱۴۰۱

چکیده

زنان به عنوان نیمی از پیکره اجتماع دارای پتانسیل های بالایی به منظور تصدی مناصب مهم اداری و سازمانی می باشند زنان به دلیل برخی از خصوصیات شخصیتی و ذاتی می توانند حتی در برخی از سازمان ها بخصوص سازمان های خدماتی نقش پررنگ و موثری را در راستای پیشبرد اهداف سازمان ایفا نمایند. هدف این مقاله شناسایی الگوی شایستگی آموزشی زنان برای تصدی پست های اجرایی در استانداری خوزستان است. روش انجام پژوهش آمیخته اکتشافی (کمی-کیفی) و جامعه آماری آن ۹۴ نفر از اساتید دانشگاهی مرتبط با حوزه پژوهشی و پرسنل زن استانداری خوزستان است و نمونه آماری ۶۲ برآورد میشود که به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. یافته های پژوهش نشان می دهد بر اساس معیار های مد نظر، اقدام به شناسایی مولفه های کلیدی در هر متغیر اقدام شد و این متغیر ها بر اساس معیار های مرتبط به منظور بررسی سطح اهمیت هریک از معیارها و ارزش گذاری این معیار ها در تامین نیازمندی از دیدگاه کارکنان زن، به منظور نظر خواهی در اختیار کارکنان زن استانداری خوزستان قرار گرفت. کلیدواژه: شایستگی، زنان، پست های اجرایی، استانداری خوزستان.

^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران zeinabkhodadadi1400@gmail.com^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد اهواز، دانشگاه آزاد اسلامی، اهواز، ایران (نویسنده مسئول) gholamhosseinbarakat2021@gmail.com^۳ استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز، اهواز، ایران، sshahi@scu.ac.ir

زنان به عنوان نیمی از پیکره اجتماع دارای پتانسیل های بالایی به منظور تصدی مناصب مهم اداری و سازمانی می باشند زنان به دلیل برخی از خصوصیات شخصیتی و ذاتی می توانند حتی در برخی از سازمان ها بخصوص سازمان های خدماتی نقش پررنگ و موثری را در راستای پیشبرد اهداف سازمان ایفا نمایند. در سازمان ها، اعضای هیئت مدیره و یا مسئولان بالادست همواره تلاش زیادی را به منظور انتخاب افراد دارای صلاحیت بالای فردی و سازمانی به خرج می دهند که در صورتی که دیدگاه و نگرش جهانشمولی در این امر موجود باشد، تمام گزینه های جنسیتی، سوابق، دانش، تجارب و آگاهی های افراد به منظور انتخاب آنان جهت مدیریت سازمان در نظر گرفته می شود. صلاحیت ها و شایستگی های افراد برای تصدی پست مدیریت به خصوصیات ذاتی و اکتسابی آنان بستگی دارد. خصوصیات ذاتی نظیر اقتدار، نظم، شخصیت کاریزماتیک و... و خصوصیات اکتسابی به تجارب، تحصیلات و.. فرد در سازمان بستگی دارد. در سازمان هایی که این خصوصیات در زنان نیز مطرح باشد، می توانند به عنوان یک کاندید برای تصدی پست مدیریت در نظر گرفته شوند. به طور کلی صلاحیت حرفه ای مدیران شامل مولفه های ویژگی های روان شناختی، مهارت ها (فنی، انسانی و ادراکی)، دانش و نگرش است. در شرایط حال حاضر انتخاب و بکار گیری مدیران در هر سیستمی به روش های معمول گذشته باعث می گردد تا آن مجموعه در رسیدن به اهداف خود موفق نباشد و در این چنین شرایطی سیستمها برای رسیدن به اهداف تعیین شده در استفاده از تکنیک های جدید مدیریتی جهت رساندن سیستم به اهداف خود با کمترین هزینه و چالش احتمالی می باشد. اینگونه سازمان ها ناگزیرند توجه خود را نسبت به مقولاتی که ممکن است در آینده نزدیک تهدیدی جدی برای آنان باشد معطوف کنند، یکی از تهدیدات جدی که بدون تردید هر سازمانی با آن مواجه خواهد شد، عدم بکارگیری روش های مناسب جهت آموزش و ارتقاء کارکنان مستعد در هر سازمان در راستای پرورش مدیران آینده آن سیستم می باشد.

اگر چه جانشین پروری در ابتدایی ترین تعریف خود به عنوان تعیین راهبران آینده تعریف می گردد؛ اما در واقع این برنامه ریزی به مثابه فرا گرد ارادی برای اطمینان از تداوم در منصب های کلیدی، حفظ و توسعه ی سرمایه معنوی و دانشی برای آینده و تشویق افراد برای توسعه، از راهبرد کلانتر برنامه ریزی نیروی انسانی نشأت می گیرد. (لی^۱، ۲۰۱۶). با توجه به آنچه مطرح شد، لاطم است توضیح داده شود که با توجه به لزوم رویکرد سازمان ها در به کارگیری استعداد زنان، دست اندرکاران سازمان ها باید برای مدیریت استعدادهای فعلی و آتی خود و به منظور پرورش افراد مناسب برای پرکردن جایگاه های کلیدی، برنامه های جانشین پروری بخصوص با رویکرد به انتخاب مدیران زن شایسته را جاری سازند. در این راستا، می توان با استفاده از مدل شایستگی، استعدادهای انسانی را شناسایی و برنامه های آموزشی مناسب را برای پرورش آن ها فراهم نمود. (آندرسون^۲، ۲۰۱۸). از این روست که جانشین پروری یکی از مهم ترین و ضروری ترین راه کارهای توسعه سازمان هاست. از این طریق اهدافی نظیر شایسته پروری، ایجاد انگیزه برای رشد و بقا، تامین مستمر و عرضه استعدادهای انسانی، ایجاد محیط رقابتی سالم در فضای سازمان و در نهایت تحول سازمانی دنبال می شود. برنامه ریزی و مدیریت جانشین پروری، فرآیندی است که

¹ Jakson

² Anderson

ثبات تصدی کارکنان را تضمین می‌نماید. جانشین‌پروری، هرگونه تلاشی می‌باشد که جهت اطمینان از عملکرد اثربخش سازمان، بخش، دپارتمان، یا گروه کاری توسط آماده‌سازی برای توسعه، جایگزینی و بکارگیری استراتژیک افراد کلیدی در طول زمان طرح‌ریزی می‌شود. (لی^۳، ۲۰۱۹).

داشتن نگرشی جامع به مدیریت جانشین‌پروری، شناسایی نیازهای جایگزینی به‌عنوان ابزاری برای آموزش مورد انتخاب مدیران شایسته موضوعی ضروری در سازمان‌های سیاسی امنیتی و اداری نظیر استانداری‌های کشور است؛ چراکه آنان از مهره‌های اصلی تصمیم‌گیری این نظام محسوب می‌شوند و انتخاب شایسته‌ترین آنها نیازمند معیارها و شاخص‌هایی است. بر اساس مدل ریکاردو^۴ (۲۰۱۸)، برای انتخاب و انتصاب مدیران، مؤلفه‌های شایسته‌گزینی آنان شامل: هوش مدیریتی، دانش تجربی، مهارت اجتماعی، توانایی سازمانی، نگرش حرفه‌ای و ارزش مکتبی است.

بیان مسأله

امروزه توجه به قابلیت مدیریتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای زنان جهت تصدی مسئولیت مدیر اجرایی به عنوان یکی از اصلی‌ترین الزامات سازمان‌ها برای استفاده از تمامی ظرفیت‌های نیروی انسانی برای توسعه بهره‌وری سازمانی است. برای اجرای آن نیز الگوها و مدل‌های مختلفی ارائه شده است. همین تعدد الگوها و نیز، تأکید محققان بر قابلیت کاربرد آن‌ها صرفاً در سازمان بررسی شده یا در سازمان‌های کاملاً مشابه با آن سازمان، گواهی بر لزوم تدوین الگوها و مدل‌های خاص هر صنعت و سازمان است. البته از نگاه صاحب‌نظران، یکی از مهمترین گام‌ها برای توجه به قابلیت مدیریتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای زنان جهت تصدی مسئولیت مدیر اجرایی، استخراج شایستگی‌ها و مدل آن است. الگوی مورد نظر آن تحت تأثیر شش متغیر قابلیت رهبری، مدیریت استعدادیابی، باورهای دینی، ساختار سازمانی، مشارکت جامعه و توانایی و مهارت‌های فردی قرار دارد.

به منظور ارزیابی یک مدل بهینه به منظور شناسایی و هدایت قابلیت مدیریتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای زنان جهت تصدی مسئولیت مدیر اجرایی، لازم است که تمامی معیارها و مؤلفه‌های رفتاری و عملکردی مدیریت زنان را در سازمان شناسایی کرده و برای هر یک یک وزن معیار تعریف کرد. در نهایت با بررسی اوزان معیار، می‌توان یک رهیافت قابل قبول به منظور ترسیم مدل‌نهایی شناسایی و هدایت قابلیت مدیریتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای زنان جهت تصدی مسئولیت مدیر اجرایی دست یافت. (تونینا^۵، ۲۰۱۴). توانمندی زنان نه تنها دارای بعد اقتصادی بلکه دارای ابعادی سیاسی، اجتماعی و روانی نیز است. در نتیجه، توانمندسازی زنان مستلزم برخوردی جامع‌تر و عمیق‌تر و همانگونه که اسکاپ (۲۰۰۳) تأکید می‌کند مستلزم برداشتن موانع و تحول در کلیه نهادهایی است که زنان را از بدست آوردن توانمندی‌های خود بازمی‌دارند. همچنین از این جهت که زنان گروه متجانسی را تشکیل نمی‌دهند و لزوماً زیر یک گروه واحد قرار نمی‌گیرند قابلیت‌ها و ویژگی‌های زمینه‌ای و عاملیت زنان، در فرآیند توانمندسازی نقش بسزایی ایفا می‌کنند. (شکوری و همکاران، ۱۳۸۶، ۱۶). سازمان‌های امروزی باید برای مدیریت استعدادها، فعلی و آتی خود و به‌منظور پرورش افراد مناسب برای پرکردن جایگاه‌های کلیدی، برنامه‌های جانشین‌پروری را جاری سازند. در این راستا، می‌توان با استفاده از مدل شایستگی، استعدادهای انسانی را شناسایی و برنامه‌های

³ lee

⁴ Rickardo

⁵ Tonina

آموزشی مناسب را برای پرورش آن‌ها فراهم نمود. امروزه فاصله میان جوامع و سازمان‌ها از حیث دانایی و توانایی و نادانی و ناتوانی است و چالش اصلی میان سازمان‌ها، نیروی انسانی توانا و دانا است زیرا آنها عنصر دارای شعور هستند که به عنوان هماهنگ کننده سایر عوامل سازمانی نقش اصلی را در میان کلیه عوامل دارند. در برنامه ریزی مورد نظر سازمان‌ها این اطمینان به وجود می‌آید که سازمان افراد شایسته را برای تصدی مشاغل خالی در زمان مورد نیاز خواهد فرایندی است که طی آن کارکنان مناسب برای تصدی مشاغل مدیریتی داشت. جانشین پروری و کلیدی یک سازمان، از میان افراد واجد شرایط، علاقه مند و با استعداد انتخاب شده و طی یک برنامه آموزش و توسعه، آماده تصدی این مشاغل در صورت نیاز می‌شوند. (منسأ، ۲۰۱۵). بنابراین جانشین پروری برنامه‌ای مدون برای شناسایی، انتصاب و جایگزینی افراد شایسته و توانمند در سطوح بالای مدیریتی برای پیشبرد اهداف مورد نظر هر سازمان است. جانشین پروری این امکان را فراهم می‌سازد تا نیروی انسانی بتواند به صورت شفاف، نقاط قوت و زمینه‌های بهبود خود را شناسایی، سپس برنامه‌هایی برای بهبود عملکرد خود در این زمینه ارائه کند.

روش انجام پژوهش

روش پژوهش در این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی است. پژوهش حاضر در دو چارچوب رویکرد کمی و کیفی و با استفاده از راهبرد شناسایی و هدایت قابلیت مدیریتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای زنان انجام می‌گیرد. در مطالعه محقق در بخش روش کیفی، جامعه آماری در این پژوهش عبارت است از پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش‌های میانی) می‌باشد. با توجه به تعداد مشخص پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت از یک سو و از سویی لزوم تطبیق این پژوهش با ارزیابی هدایت قابلیت مدیریتی و صلاحیت‌های حرفه‌ای زنان، در ابتدا می‌بایست به شناسایی پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت در استان خوزستان پرداخته شود. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش استفاده از روش مصاحبه می‌باشد. به این منظور سوال‌های مصاحبه به صورت محقق ساخته طرح شده و در اختیار ۸ تا ۱۵ نفر از پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش‌های میانی) قرار می‌گیرد. برای تعیین پایایی و روایی از ابزار CVR استفاده می‌کنیم. به منظور نمونه‌گیری از جامعه آماری کل، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی (از هر گروه و طبقه چند نفر انتخاب می‌شوند) استفاده می‌شود. با توجه به برآورد جامعه آماری کل بر اساس آمار صنایع و معادن استان خوزستان و دانشگاه‌های استان، تعداد جامعه آماری کل شامل ۴۵۴ نفر به شرح ذیل می‌شود.

تعداد	افراد جامعه آماری
۱۸	پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش‌های میانی)
۷۶	اساتید دانشگاهی مرتبط با حوزه پژوهشی
۹۴	مجموع

با استفاده از جدول مورگان و وارد کردن محدوده جامعه آماری ۹۴ به آن، تعداد نمونه آماری معادل ۶۲ نفر محاسبه می شود. لذا نمونه آماری در بخش روش کمی شامل ۶۲ نفر از پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش های میانی) و اساتید دانشگاهی مرتبط با موضوع پژوهشی می شود. فرم مصاحبه سازمان یافته (پژوهش ساخته) با مطالعه الگوها و نظریه ها و تئوری ها در رابطه با سنجش هدایت قابلیت مدیریتی و صلاحیت های حرفه ای زنان شامل ابعاد و مولفه ها تنظیم خواهد شد و فرم مذکور در اختیار در اختیار ۱۰ تا ۲۰ نفر از پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش های میانی) قرار می گیرد. تا پس از آن با کمک روش دلفی به تحلیل یافته های پژوهش اقدام شود. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده ها نسبت به نوع متغیرهای پژوهش از روشهای آمار توصیفی (معیارهای تمرکز، معیارهای پراکندگی و جداول فراوانی همراه با نمودارهای مربوطه) و برای تبیین فرضیات پژوهش از روشهای استنباطی پارامتریک (آزمون تحلیل عاملی) بر اساس نرم افزار آماری ۲۰ SPSS⁷ استفاده شده است.

یافته های تحقیق

آزمون نرمال بودن توزیع داده ها (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف)

جدول ۱- نتایج آزمون نرمال بودن داده ها: (آزمون کولموگروف-اسمیرنوف)

آزمون کولموگروف - اسمیرنوف			
مقدار آماره	درجه آزادی	سطح معنی داری	کولموگروف-اسمیرنوف
۰/۰۳۹	۶۱	۰/۰۷۷	قابلیت مدیریتی زنان
۰/۰۴۴	۶۱	۰/۰۸۵	توانمندی فردی
۰/۰۳۵	۶۱	۰/۰۶۹	صلاحیت های حرفه ای زنان
۰/۰۳۸	۶۱	۰/۰۷۵	هدایت قایلپیت های زنان برای تصدی پست مدیر اجرایی

برای آزمون نرمال بودن باقی مانده ها از آزمون معتبر کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. مقدار محاسبه شده است. آماره کولموگروف اسمیرنوف برای متغیرها چهار گانه معادل مقادیری می باشد که p -value محاسبه شده برای آن بزرگتر از ۰.۰۵ بوده و لذا می توان گفت باقی مانده های آزمون از توزیع نرمالی برخوردار می باشند.

بررسی متغیرهای اصلی در شناسایی و رتبه بندی قابلیت مدیریتی و صلاحیت های حرفه کارکنان زن استانداردی

خوزستان

۱-تجارب مدیریتی، ۲-آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی، ۳- اقتدار و کاریزمای شخصیتی، توان ایجاد ارتباطات سازمانی

⁷ - Statically packager for the social sciences (SPSS, ۲۰)

بر اساس معیار های مد نظر، اقدام به شناسایی مولفه های کلیدی در هر متغیر اقدام شد و این متغیر ها بر اساس معیار های مرتبط به منظور بررسی سطح اهمیت هریک از معیارها و ارزش گذاری این معیار ها در تامین نیازمندی از دیدگاه کارکنان زن، به منظور نظر خواهی در اختیار کارکنان زن استانداری خوزستان قرار گرفت.

در بخش ذیل به معرفی این معیارها و نیز بررسی سطح اهمیت هریک از معیارها از دیدگاه کارکنان زن استانداری استان خوزستان پراخته شده است.

الف) تجارب مدیریتی

در این بخش به معرفی مهمترین معیارهای مرتبط با تجارب مدیریتی مربوط به کارکنان زن استانداری استان خوزستان پراخته شده است. با معرفی این معیار ها، از کارکنان زن (نمونه آماری) خواسته شده که ضرایب اهمیت هریک از معیارهای نیازمندی را از عدد ۰ تا ۱۰۰ درصد، درج نمایند. در نهایت میانگین درصد هریک از معیارهای نیازمندی با استفاده از دلفی بررسی و محاسبه شده است. این درصد اهمیت هر معیار نشان دهنده اولویت بندی آن نیاز در بین سایر معیار هاست. هر چه میزان درصد معیارهای نیازمندی بالاتر باشد، از اولویت بالاتری جهت رسیدگی برخوردار است.

میانگین درصد معیارهای تجارب مدیریتی با استفاده از دلفی

شرح نیاز های اعلام شده	میانگین درصد معیار
محدوده تجارب کارکنان زن در سازمان	٪ ۹۲
محدوده تحصیلات کارکنان زن در سازمان (استانداری)	٪ ۱۰۰
سطح شایستگی اجتماعی کارکنان زن	٪ ۸۸
شخصیت کاریزماتیک کارکنان زن در سازمان	٪ ۱۰۰
اعتماد سایر کارکنان سازمان نسبت به تفویض اختیارات به کارکنان زن	٪ ۱۰۰
اعتقاد مدیران ارشد سازمان در استفاده از سطح توانمندی مدیریتی کارکنان زن	٪ ۷۲
تفاوت بین توانمندی حرفه ای کارکنان زن و مرد	٪ ۸۸
تفاوت بین قابلیت های شغلی کارکنان زن و مرد	٪ ۷۳
نقش کارکنان زن در ایجاد تحول و نوآوری درون سازمانی (استانداری)	٪ ۸۵
نقش کارکنان زن در ایجاد ارتباطات برون سازمانی	٪ ۹۳
نقش کارکنان زن در توسعه مکانیزم های اداری سازمانی	٪ ۵۲
نقش کارکنان زن در تصمیم گیری و تصمیم سازی های سازمان	٪ ۷۹
نقش زنان در تسهیم اطلاعات حرفه ای و اداری	٪ ۸۱
سطح اقتدار کارکنان زن در سازمان (استانداری)	٪ ۷۸
سطح نظم کارکنان زن در سازمان (استانداری)	٪ ۹۴
نقش کارکنان زن در اجرای سیاست های درون سازمانی	٪ ۹۰

۸۶٪	برنامه ریزی در رابطه با بکارگیری کارکنان زن توانمند برای تصدی پست های اجرایی
۷۹٪	رفع تبعیض جنسیتی در تربیت و ارتقای کارکنان
۹۲٪	شناسایی قابلیت های مدیریتی زنان در کار
۷۷٪	تفاوت بین هدایت و مدیریتی سازمانی در کارکنان زن و مرد
۷۵٪	ایجاد تقویت شرایط مناسب جهت مشارکت بیشتر زنان در امور اقتصادی برای تصدی پست های اجرایی

در جدول بالا به بررسی انواع نیاز های مربوط به مولفه های تجارب مدیریتی کارکنان زن (نمونه آماری) پرداخته شد. با در اختیار قرار دادن این مولفه ها برای نمونه آماری، میانگین درصد پاسخ افراد نمونه آماری به معیار ها سنجیده شده و در نهایت به شناسایی و رتبه بندی قابلیت مدیریتی و صلاحیت های حرفه کارکنان زن استانداری خوزستان با استفاده از دلفی پرداخته می شود.

رتبه بندی تجارب مدیریتی کارکنان زن استانداری خوزستان با استفاده از دلفی

رتبه	شرح نیاز های اعلام شده
۴	محدوده تجارب کارکنان زن در سازمان
۱	محدوده تحصیلات کارکنان زن در سازمان (استانداری)
۶	سطح شایستگی اجتماعی کارکنان زن
۱	شخصیت کاریزماتیک کارکنان زن در سازمان
۱	اعتماد سایر کارکنان سازمان نسبت به تفویض اختیارات به کارکنان زن
۱۵	اعتقاد مدیران ارشد سازمان در استفاده از سطح توانمندی مدیریتی کارکنان زن
۶	تفاوت بین توانمندی حرفه ای کارکنان زن و مرد
۱۴	تفاوت بین قابلیت های شغلی کارکنان زن و مرد
۸	نقش کارکنان زن در ایجاد تحول و نوآوری درون سازمانی (استانداری)
۳	نقش کارکنان زن در ایجاد ارتباطات برون سازمانی
۱۶	نقش کارکنان زن در توسعه مکانیزم های اداری سازمانی
۱۰	نقش کارکنان زن در تصمیم گیری و تصمیم سازی های سازمان
۹	نقش زنان در تسهیم اطلاعات حرفه ای و اداری
۱۱	سطح اقتدار کارکنان زن در سازمان (استانداری)
۲	سطح نظم کارکنان زن در سازمان (استانداری)
۵	نقش کارکنان زن در اجرای سیاست های درون سازمانی

۷	برنامه ریزی در رابطه با بکارگیری کارکنان زن توانمند برای تصدی پست های اجرایی
۱۰	رفع تبعیض جنسیتی در تربیت و ارتقای کارکنان
۴	شناسایی قابلیت های مدیریتی زنان در کار
۱۶	تفاوت بین هدایت و مدیریتی سازمانی در کارکنان زن و مرد
۱۷	ایجاد و تقویت شرایط مناسب جهت مشارکت بیشتر زنان در امور اقتصادی برای تصدی پست های اجرایی

معیارهای تخصصی تجارب مدیریتی با استفاده از دلفی

میانگین درصد معیار	نیاز های اعلام شده
٪ ۸۵	صلاحیت های عمومی
٪ ۹۲	صلاحیت های فردی
٪ ۹۰	صلاحیت های سازمانی
٪ ۹۴	صلاحیت های حرفه ای
٪ ۷۶	شایستگی ها
٪ ۶۵	آموزش
٪ ۹۵	عوامل محیطی

رتبه بندی معیارهای تخصصی تجارب مدیریتی با استفاده از دلفی

میانگین درصد معیار	نیاز های اعلام شده
۷	صلاحیت های عمومی
۳	صلاحیت های فردی
۴	صلاحیت های سازمانی ۱
۲	صلاحیت های حرفه ای
۶	شایستگی ها
۸	آموزش
۱	عوامل محیطی

آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی

در این بخش به معرفی مهمترین معیارهای مرتبط با آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی مربوط به کارکنان زن استانداری استان خوزستان پراخته شده است. با معرفی این معیارها، از کارکنان زن (نمونه آماری) خواسته شده که ضرایب اهمیت هریک از معیارهای نیازمندی را از عدد ۰ تا ۱۰۰ درصد، درج نمایند. در نهایت میانگین درصد هریک از معیارهای نیازمندی با استفاده از دلفی بررسی و محاسبه شده است. این درصد اهمیت هر معیار نشان دهنده اولویت بندی آن نیاز در بین سایر معیارهاست. هر چه میزان درصد معیارهای نیازمندی بالاتر باشد، از اولویت بالاتری جهت رسیدگی برخوردار است.

میانگین درصد معیارهای آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی با استفاده از دلفی

شرح نیاز های اعلام شده	میانگین درصد معیار
دانش کافی و مورد نیاز برای انجام فعالیتها	٪ ۱۰۰
مهارت های مورد نیاز انجام وظایف شغلی	٪ ۹۴
تجارب (سوابق کاری) مورد نیاز انجام وظایف شغلی	٪ ۹۲
توانایی های یاری کننده در انجام وظایف	٪ ۱۰۰
سطح رعایت ارزش های سازمانی	٪ ۸۹
میزان بروز نوآوری ها و خلاقیت در اجرای فعالیت های سازمان	٪ ۸۵
فراگیری دوره های آموزش حرفه ای	٪ ۹۸
سطح درک شکاف ها و خلاء های سازمان	٪ ۷۶
میزان ارتباطات درون سازمان موفق	٪ ۸۴
توان و قدرت جسمی و ذهنی	٪ ۹۰
میزان ارتباطات برون سازمانی	٪ ۷۲
سطح هوش سازمانی	٪ ۸۷
میزان چابکی فرد در سازمان	٪ ۹۵
به روز بودن و کاربرد فن آوری	٪ ۹۱
سطح هوش معنوی	٪ ۷۸
توانایی ایجاد تیم و کار با تیم های کاری	٪ ۷۲
نقش آفرینی موفق در مشاغل قبلی	٪ ۷۵
داشتن طرح و برنامه توسعه سازمان	٪ ۷۹
اجتناب از باند بازی درون سازمان	٪ ۸۸
تفوق نقاط قوت بر نقاط ضعف فردی	٪ ۸۷
تطبیق سریع با برنامه ریزی پرسنلی	٪ ۸۶

انجام درست و دقیق تکالیف و وظایف	٪ ۸۲
فراهم آوردن زمینه‌ای برای کمک به مدیران دیگر	٪ ۷۵
آراستگی و داشتن پرستیژ مدیریت	٪ ۵۸

در جدول بالا به بررسی انواع نیازهای مربوط به مولفه‌های آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی کارکنان زن (نمونه آماری) پرداخته شد. با در اختیار قرار دادن این مولفه‌ها برای نمونه آماری، میانگین درصد پاسخ افراد نمونه آماری به معیارها سنجیده شده و در نهایت به شناسایی و رتبه بندی قابلیت مدیریتی و صلاحیت‌های حرفه کارکنان زن استانداری خوزستان با استفاده از دلفی پرداخته می‌شود.

رتبه بندی آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی کارکنان زن استانداری خوزستان با استفاده از دلفی

شرح نیازهای اعلام شده	میانگین درصد معیار
دانش کافی و مورد نیاز برای انجام فعالیت‌ها	۱
مهارت‌های مورد نیاز انجام وظایف شغلی	۴
تجارب (سوابق کاری) مورد نیاز انجام وظایف شغلی	۵
توانایی‌های یاری کننده در انجام وظایف	۱
سطح رعایت ارزش‌های سازمانی	۸
میزان بروز نوآوری‌ها و خلاقیت در اجرای فعالیت‌های سازمان	۱۱
فراگیری دوره‌های آموزش حرفه‌ای	۲
سطح درک شکاف‌ها و خلاءهای سازمان	۱۶
میزان ارتباطات درون سازمان موفق.	61
توان و قدرت جسمی و ذهنی	۷
میزان ارتباطات برون سازمانی	۱۸
سطح هوش سازمانی	۹
میزان چابکی فرد در سازمان	۳
به روز بودن و کاربرد فن آوری	۶
سطح هوش معنوی	۱۵
توانایی ایجاد تیم و کار با تیم‌های کاری	۱۸
نقش آفرینی موفق در مشاغل قبلی	۱۷
داشتن طرح و برنامه توسعه سازمان	۱۴
اجتناب از باند بازی درون سازمان	۸
تفوق نقاط قوت بر نقاط ضعف فردی	۹

۱۰	تطبیق سریع با برنامه‌ریزی پرسنلی
62	انجام درست و دقیق تکالیف و وظایف
۱۷	فراهم آوردن زمینه‌ای برای کمک به مدیران دیگر
۱۹	آراستگی و داشتن پرستیژ مدیریت

مهمترین اولویت‌های مطرح در رتبه بندی آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی کارکنان زن استانداردی خوزستان با استفاده از دلفی شامل دانش کافی و مورد نیاز برای انجام فعالیت‌ها توانایی‌های یاری کننده در انجام وظایف فراگیری دوره‌های آموزش حرفه‌ای میزان چابکی فرد در سازمان مهارت‌های مورد نیاز انجام وظایف شغلی می‌باشند.

معیارهای تخصصی اخلاق و تعهدات فردی با استفاده از دلفی

نیازهای اعلام شده	میانگین درصد معیار
ارزش‌مداری	٪ ۱۰۰
امانت‌داری	٪ ۹۵
پشتکار و تلاش	٪ ۸۹
حسن تدبیر	٪ ۸۵
سخنوری و قدرت تفهیم	٪ ۹۵
داشتن انگیزه	٪ ۹۰
حفظ بیت‌المال	٪ ۹۶
تقوا	٪ ۸۴
پرهیز از رانت‌خواری	٪ ۱۰۰
شرح صدر	٪ ۱۰۰
مشورت کردن	٪ ۸۶
وجدان کاری	٪ ۸۵
رعایت عدالت	٪ ۸۲

نیازهای اعلام شده	میانگین درصد معیار
امور ارزش‌مداری	۱
امانت‌داری	۳
پشتکار و تلاش	۵

۷	حسن تدبیر
۳	سخنوری و قدرت تفهیم
۴	داشتن انگیزه
۲	حفظ بیت المال
۹	تقوا
۱	پرهیز از رانت خواری
۱	شرح صدر
۶	مشورت کردن
۸	وجدان کاری
۱۰	رعایت عدالت

مهمترین رتبه بندی معیارهای تخصصی آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی با استفاده از دلفی شامل امور

ارزش‌مداری

پرهیز از رانت‌خواری، شرح صدر، حفظ بیت المال، می‌باشند.

روش پژوهش در این پژوهش از نوع توصیفی تحلیلی است. در این پژوهش به منظور بررسی ارائه الگویی برای شناسایی و هدایت قابلیت مدیریتی و صلاحیت های حرفه ای زنان جهت تصدی مسئولیت مدیر اجراییور (مطالعه موردی استانداری خوزستان) استفاده نموده ایم. جامعه آماری در این پژوهش عبارت است از پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش های میانی) می باشد. با توجه به تعداد مشخص پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت از یک سو و از سویی لزوم تطبیق این پژوهش با ارزیابی هدایت قابلیت مدیریتی و صلاحیت های حرفه ای زنان، در ابتدا می بایست به شناسایی پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت در استان خوزستان پرداخته شد. در بخش روش کمی شامل ۱- پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش های میانی) و نیز ۳- اساتید دانشگاهی مرتبط با این حوزه پژوهشی شد. به منظور نمونه گیری از جامعه آماری کل، از روش نمونه گیری تصادفی طبقه بندی (از هر گروه و طبقه چند نفر انتخاب می شوند) استفاده شد.

با استفاده از جدول مورگان و وارد کردن محدوده جامعه آماری ۹۴ به آن، تعداد نمونه آماری معادل ۶۲ نفر محاسبه می شود. لذا نمونه آماری در بخش روش کمی شامل ۶۲ نفر از پرسنل زن دارای صلاحیت و شایستگی مدیریت (قابلیت مدیریت ارشد و یا مدیر بخش های میانی) و اساتید دانشگاهی مرتبط با موضوع پژوهشی شد.

در این پژوهش، مهمترین متغیر های اصلی در شناسایی و رتبه بندی قابلیت مدیریتی و صلاحیت های حرفه کارکنان زن استانداری خوزستان شامل ۱- تجارب مدیریتی، ۲- آموزش، تحصیلات و دانش سازمانی، ۳- اقتدار و کاریزمای شخصیتی، توان ایجاد ارتباطات سازمانی در نظر گرفته شد.

بر اساس معیار های مد نظر، اقدام به شناسایی مولفه های کلیدی در هر متغیر اقدام شد و این متغیر ها بر اساس معیار های مرتبط به منظور بررسی سطح اهمیت هریک از معیارها و ارزش گذاری این معیار ها در تامین نیازمندی از دیدگاه کارکنان زن، به منظور نظر خواهی در اختیار کارکنان زن استانداری خوزستان قرار گرفت.

لیلا الماسی، زهرا لبادی. ۱۳۹۴. سقف شیشه ای در جانشین پروری و ارتقای زنان در مناصب مدیریتی از دیدگاه مدیران و کارشناسان ستادی در سازمان آموزش و پرورش استان البرز. همایش سراسری مباحث کلیدی در علوم مدیریت و حسابداری

قلی پور، آریین (۱۳۹۶). مدیریت منابع انسانی، مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها، انتشارات سمت، چاپ دهم.
میرزایی، حسینعلی (۱۳۸۱). بررسی نگرش مدیران و کارکنان ادارات و سازمان‌های شهر تبریز در خصوص علل و موانع عدم حضور زنان در پست‌های بالای سازمانی. استانداری آذربایجان شرقی.
اسفیدانی، محمد رحیم (۱۳۸۱). موانع دستیابی زنان به پست‌های مدیریتی، فصلنامه زن در توسعه و سیاست، شماره ۴.

تقی زاده، هوشنگ؛ سلطانی فسقندیس، غلامرضا؛ شکری، عبدالحسین (۱۳۹۱). موانع ارتقای زنان به پست‌های مدیریتی (مطالعه موردی)، فصلنامه زن و مطالعات خانواده، شماره ۱۷.
الماسی، لیلا؛ لبادی، زهرا؛ علیپور، وحید (۱۳۹۴). سقف شیشه‌ای در جانشین‌پروری زنان در مناصب مدیریت، پژوهش‌های رهبری و مدیریت آموزشی، شماره ۴
هوشیار، وجیهه؛ رحیم‌نیا، فریبرز (۱۳۹۲). ارائه مدل شایستگی مدیران در شعب بانکی، فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره ۱۳

سعید غیائی ندوشن، محمدحسن پرداختچی، بهروز دری، مقصود فراستخواه. ۱۳۹۱. الگوی استقرار نظام جانشین پروری در مدیریت دانشگاه. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، شماره ۱
ستاره عباسی، اردشیر شیری، محمد تابان. ۱۳۹۴. بررسی رابطه شایستگی و جانشین پروری در مراکز آموزش عالی استان ایلام. پنجمین کنفرانس ملی و سومین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت
رقیه پریش، حبیب‌اله سالارزهی، علیرضا موغلی، سیدعلیقلی روشن. ۱۳۹۵. چارچوبی برای مدیریت استعداد در صنعت گردشگری. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

بیگی مینا، ارشادی شیوا، شیرمحمدی ملیکا (۱۳۸۹) بررسی عوامل اثرگذار بر تضاد بین کار و خانواده: مطالعه‌ای در بیمارستان‌های منتخب شهر تهران دوره ۵، شماره ۲۰،

اسفندیار محمدی، وحید شرفی. ۱۳۹۴. بررسی تاثیر سبک‌های رفتاری مدیران و مدیریت استعداد بر جانشین پروری در پتروشیمی استان ایلام. مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت

کریمی، عبدالله؛ هادی تیموری؛ آرش شاهین و علی شایمی برزکی، ۱۳۹۷، طراحی نظام ارزیابی عملکرد شایسته محور با رویکرد جانشین پروری، فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی

مشتاق، زینب، خصوصیات یک مدیر لایق و شایسته از دیدگاه اسلام، فصلنامه توسعه مدیریت، شماره ۷۲، ۱۳۸۵.

Tonina, N. (2014). " Integrated Talent Management and Experience-Based Development," *Experience-Driven Leader Development*, First Edition., John Wiley & Sons, pp. 299-307

Armestrang, Michael (۲۰۱۷). *Strategic human resource management*, 4th Edition. London, Available at books.google.com/books?isbn=0749433310.

Collings, D.G., Mellahi, K. (۲۰۱۷). Strategic talent management: A review and research agenda: ScienceDirect Group, *Human Resource Management Review journal*, Humres-00326, p. 10.

Mensah, J.K (2015). "A coalesced framework of talent management and employee performance for further research and practice", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 64, No. 4, pp. 544-566,

Kim, Y., Williams, R., Rothwell, W. J., Penaloza, P., A(2014). "Strategic Model for Technical Talent Management: A Model Based on a Qualitative Case Study", *International Society for Performance Improvement*, Vol. 26, No. 4, pp. 93-121, 2014

Thunnissen, M(۲۰۱۷). "Talent management For what, how and how well? An empirical exploration of talent management in practice", *Employee Relations*, Vol. 38, No. 1, pp.57-72

Tamotsu Nagata, *Industry and Female Managers: Insights for Promoting Women's Active Participation in the Workplace*, *Japan Labor Issues*, vol.2, no.9, October 2018, pp. 6- 13.

Tomkiewicz, Joseph, Kenneth Bass & Cheryl V. (2003), *Attitude toward Women and Managerial Ability of African Americans*, *Women in Management Review* Vol.18, No.3, pp. 155–158.

Mohammad Amin and Asif Islam, *Presence of Women in Top Managerial Positions*, *EntErprise Note*, no. 29, 2014.